



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESARROLLO DE  
CAPACIDADES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN  
AULA EN PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA  
REGULAR**

**PRESENTADA POR  
DOLORES AGUILAR VALENZUELA**

**ASESOR  
OSCAR RUBÉN SILVA NEYRA**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ**

**2021**



**CC BY-NC**

**Reconocimiento – No comercial**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESARROLLO DE CAPACIDADES  
PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN AULA EN PROFESORES DE  
EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR**

**TESIS PARA OPTAR  
EL GRADO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**DOLORES AGUILAR VALENZUELA**

**ASESOR:**

**DR. OSCAR RUBÉN SILVA NEYRA**

**LIMA, PERÚ**

**2021**

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESARROLLO DE  
CAPACIDADES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN AULA EN  
PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

Dr. Oscar Rubén Silva Neyra

### **PRESIDENTE DEL JURADO:**

Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña

Dr. Augusto José Willy Gonzales Torres

## **DEDICATORIA**

A mis colegas maestros por su loable labor en  
bien de los estudiantes.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis maestros de esta prestigiosa casa de estudios Universidad de San Martín de Porras.

## ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
<b>ÍNDICE</b>	vi
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	viii
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	xi
<b>RESUMEN</b>	xiv
<b>ABSTRACT</b>	xvi
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	4
1.1. Antecedentes de la investigación	4
1.1.1. Antecedentes internacionales	4
1.1.2. Antecedentes nacionales	5
1.2. Bases teóricas	6
1.2.1. Inteligencia emocional	6
1.1.2. Desempeño docente	27
1.3. Definición de términos básicos	33



<b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	36
2.1. Formulación de hipótesis general y específica	36
2.1.1 Hipótesis principal	36
2.1.2. Hipótesis derivadas	36
2.2. Variables y definición operacional	37
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	41
3.1. Diseño metodológico	41
3.2 Diseño muestral	42
3.3. Técnicas de recolección de datos	44
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	48
3.5 Aspectos éticos	50
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	122
<b>CONCLUSIONES</b>	124
<b>RECOMENDACIONES</b>	128
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	130
<b>ANEXOS</b>	135
Anexo 1. Matriz de consistencia	136
Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos	137
Anexo 3. Juicio de expertos	143

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de la variable inteligencia emocional .....	38
Tabla 2.	Operacionalización de la variable desempeño docente .....	39
Tabla 3.	Ficha técnica 1. Cuestionario de variable inteligencia emocional	45
Tabla 4.	Escala de Baremos de Inteligencia emocional .....	46
Tabla 5.	Ficha técnica 2. Cuestionario de variable desarrollo de capacidades para el desempeño docente .....	46
Tabla 6.	Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento inteligencia emocional .....	47
Tabla 7.	Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desempeño docente .....	48
Tabla 8.	Inteligencia emocional .....	51
Tabla 9.	Componente Intrapersonal .....	52
Tabla 10.	Comprensión Emocional .....	53
Tabla 11.	Asertividad .....	54
Tabla 12.	Autoconcepto .....	55
Tabla 13.	Autorrealización .....	56
Tabla 14.	Independencia .....	57
Tabla 15.	Componente Interpersonal .....	58
Tabla 16.	Responsabilidad Social .....	59
Tabla 17.	Empatía .....	60
Tabla 18.	Componente de adaptabilidad .....	61
Tabla 19.	Solución a problemas .....	62
Tabla 20.	Prueba realidad .....	63
Tabla 21.	Flexibilidad .....	64
Tabla 22.	Componente manejo de estrés .....	65
Tabla 23.	Tolerancia estrés .....	66
Tabla 24.	Control impulsos .....	67
Tabla 25.	Componente de estado animo general .....	68
Tabla 26.	Felicidad .....	69
Tabla 27.	Optimismo .....	70
Tabla 28.	Desempeño docente .....	71
Tabla 29.	Aspecto personal y social del docente .....	72

Tabla 30.	Tiene capacidad de autocrítica para mejorar su trabajo diario ....	73
Tabla 31.	Participa en capacitaciones y actualizaciones .....	74
Tabla 32.	Tiene capacidad de liderazgo .....	75
Tabla 33.	Tiene capacidades de escuchar a los demás .....	76
Tabla 34.	Es cordial y respeta los sentimientos de los alumnos. ....	77
Tabla 35.	Estimula la participación de los alumnos.....	78
Tabla 36.	Participa en las reuniones de los profesores.....	79
Tabla 37.	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los alumnos, profesores y padres de familia .....	80
Tabla 38.	Mantiene un trato cordial con todos los integrantes de la comunidad educativa .....	81
Tabla 39.	Es un buen ejemplo de vida personal y profesional .....	82
Tabla 40.	Propicia la atención y manejo de la disciplina en el aula de clase.....	83
Tabla 41.	Utiliza su creatividad en las acciones pedagógicas .....	84
Tabla 42.	Maneja estrategias para solucionar problemas y conflictos .....	85
Tabla 43.	Cuida en forma especial su presentación personal.....	86
Tabla 44.	Dimensión institucional administrativa del docente .....	87
Tabla 45.	Planea las actividades institucionales con anterioridad.....	88
Tabla 46.	Presenta oportunamente los documentos pedagógicos.....	89
Tabla 47.	Participa activamente en las comisiones de trabajo.....	90
Tabla 48.	Planifica y prepara sus clases en forma diaria .....	91
Tabla 49.	Considera importante la asistencia y la puntualidad en el cumplimiento de sus funciones .....	92
Tabla 50.	Establece un horario para realizar actividades de tutoría.....	93
Tabla 51.	Fomenta en el estudiante el cuidado y uso correcto de materiales e infraestructura .....	94
Tabla 52.	Participa en las actividades del plan anual de la institución .....	95
Tabla 53.	Su actitud profesional como docente refleja identidad institucional .....	96
Tabla 54.	En la Institución educativa se cumple con los propósitos de institución (visión y misión).....	97
Tabla 55.	Aspecto pedagógico – didáctico.....	98

Tabla 56.	Muestra un nivel adecuado de conocimiento de los contenidos que enseña .....	99
Tabla 57.	Identifica características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje en sus alumnos.....	100
Tabla 58.	Crea un ambiente agradable de confianza con los alumnos.....	101
Tabla 59.	Presta asesoría fuera de clase y en horarios establecidos para los estudiantes .....	102
Tabla 60.	Fomenta la participación y el trabajo grupal de los alumnos.....	103
Tabla 61.	Fomenta la iniciativa y capacidad creadora de los alumnos .....	104
Tabla 62.	Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo .....	105
Tabla 63.	Acepta las indicaciones de los alumnos y los orienta .....	106
Tabla 64.	Utiliza diferentes metodologías para que los alumnos trabajen motivados.....	107
Tabla 65.	Entrega las evaluaciones, trabajos y tareas oportunamente y con observaciones al evaluar.....	108
Tabla 66.	Utiliza materiales didácticos en todas las clases.....	109

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Inteligencia emocional.....	51
Gráfico 2.	Componente intrapersonal.....	52
Gráfico 3.	Comprensión Emocional .....	53
Gráfico 4.	Asertividad .....	54
Gráfico 5.	Autoconcepto .....	55
Gráfico 6.	Autorrealización .....	56
Gráfico 7.	Independencia.....	57
Gráfico 8.	Componente Interpersonal.....	58
Gráfico 9.	Responsabilidad Social .....	59
Gráfico 10.	Empatía.....	60
Gráfico 11.	Componente de adaptabilidad. ....	61
Gráfico 12.	Solución a problemas.....	62
Gráfico 13.	Prueba Realidad .....	63
Gráfico 14.	Flexibilidad .....	64
Gráfico 15.	Componente manejo de estrés .....	65
Gráfico 16.	Tolerancia estrés.....	66
Gráfico 17.	Control impulsos .....	67
Gráfico 18.	Componente de estado animo general.	
Gráfico 19.	Felicidad.....	69
Gráfico 20.	Optimismo .....	70
Gráfico 21.	Desempeño docente .....	71
Gráfico 22.	Aspecto personal y social del docente. ....	72
Gráfico 23.	Tiene capacidad de autocrítica para mejorar su trabajo diario ....	73
Gráfico 24.	Participa en capacitaciones y actualizaciones .....	74
Gráfico 25.	Tiene capacidad de liderazgo .....	75
Gráfico 26.	Tiene capacidades de escuchar a los demás .....	76
Gráfico 27.	Es cordial y respeta los sentimientos de los alumnos. ....	77
Gráfico 28.	Estimula la participación de los alumnos.....	78
Gráfico 29.	Participa en las reuniones de los profesores.....	79
Gráfico 30.	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los alumnos, profesores y padres de familia .....	80

Gráfico 31.	Mantiene un trato cordial con todos los integrantes de la comunidad educativa .....	81
Gráfico 32.	Es un buen ejemplo de vida personal y profesional .....	82
Gráfico 33.	Propicia la atención y manejo de la disciplina en el aula de clase.....	83
Gráfico 34.	Utiliza su creatividad en las acciones pedagógicas .....	84
Gráfico 35.	Maneja estrategias para solucionar problemas y conflictos .....	85
Gráfico 36.	Cuida en forma especial su presentación personal.....	86
Gráfico 37.	Dimensión institucional administrativa del docente .....	87
Gráfico 38.	Planea las actividades institucionales con anterioridad.....	88
Gráfico 39.	Presenta oportunamente los documentos pedagógicos.....	89
Gráfico 40.	Participa activamente en las comisiones de trabajo.....	90
Gráfico 41.	Planifica y prepara sus clases en forma diaria .....	91
Gráfico 42.	Considera importante la asistencia y la puntualidad en el cumplimiento de sus funciones .....	92
Gráfico 43.	Establece un horario para realizar actividades de tutoría.....	93
Gráfico 44.	Fomenta en el estudiante el cuidado y uso correcto de materiales e infraestructura .....	94
Gráfico 45.	Participa en las actividades del plan anual de la institución .....	95
Gráfico 46.	Su actitud profesional como docente refleja identidad institucional .....	96
Gráfico 47.	En la Institución educativa se cumple con los propósitos de institución (visión y misión).....	97
Gráfico 48.	Aspecto pedagógico – didáctico.....	98
Gráfico 49.	Muestra un nivel adecuado de conocimiento de los contenidos que enseña .....	99
Gráfico 50.	Identifica características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje en sus alumnos.....	100
Gráfico 51.	Crea un ambiente agradable de confianza con los alumnos.....	101
Gráfico 52.	Presta asesoría fuera de clase y en horarios establecidos para los estudiantes .....	102
Gráfico 53.	Fomenta la participación y el trabajo grupal de los alumnos.....	103
Gráfico 54.	Fomenta la iniciativa y capacidad creadora de los alumnos .....	104

Gráfico 55.	Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo .....	105
Gráfico 56.	Acepta las indicaciones de los alumnos y los orienta .....	106
Gráfico 57.	Utiliza diferentes metodologías para que los alumnos trabajen motivados.....	107
Gráfico 58.	Entrega las evaluaciones, trabajos y tareas oportunamente y con observaciones al evaluar .....	108
Gráfico 59.	Utiliza materiales didácticos en todas las clases.....	109

## **RESUMEN**

Se evidencia en la actualidad que muchas instituciones educativas de nuestro país; muestran un alto índice de estudiantes con una formación personal con deficiencias en el control de sus emociones como tal, son proclives a fomentar conflictos negativos en el presente y a futuro; en el ejercicio de su profesión, las aulas de clase y/o sociedad, situación que puede ser el resultado del aprendizaje con modelos derivados del comportamiento docente en sus aulas de clase, quienes demostraron carencia en su manifestación de su inteligencia emocional en el proceso de interrelación con los estudiantes.

El objetivo principal de la presente investigación es, determinar de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en el aula con una muestra de 141 docentes de la Red N° 3 de Educación Básica Regular de la UGEL N°06.

La variable inteligencia emocional será medida mediante cinco dimensiones de acuerdo a la valoración cualitativa de la escala de Intervalo, Inventario Emocional de BarOn; según la aplicación de un cuestionario compuesto por 133 ítems y el tamaño de la muestra conformada por 141 docentes.



La variable desempeño laboral será medido mediante tres dimensiones de acuerdo a la valoración cualitativa de la escala de Intervalo, según la aplicación de un cuestionario compuesto por 35 ítems y el tamaño de la muestra conformada por 141 docentes.

La investigación es de enfoque cuantitativo, se utilizará el método hipotético deductivo, cuya finalidad es comprobar y verificar las hipótesis formuladas. La investigación tiene como finalidad determinar de manera objetiva y rigurosa como se expresan los niveles predominantes de las variables inteligencia emocional y el desempeño de los docentes en sus aulas de clase. Así mismo, encontrar si entre las variables mencionadas hay una relación significativa, así como entre sus componentes.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, desarrollo de capacidades, desempeño docente.

## **ABSTRACT**

It is evident today many educational institutions in our country; problems a high rate of students with a personal training with deficiencies in the control of their emotions as such, son inclined to foster negative conflicts in the present and future; in the exercise of their profession, classrooms and / or society, a situation that may be the result of learning with models derived from teaching behavior in their classrooms who demonstrated lack in their manifestation of their emotional intelligence in the interrelation process with the students.

The main objective of this research is to determine how emotional intelligence is related to the development of capacities for teacher performance in a classroom with a sample of 141 teachers of the Network No. 3 of Regular Basic Education of UGEL No. 06.

The emotional intelligence variable will be measured by five dimensions according to the qualitative assessment of the Interval scale, BarOn Emotional Inventory; according to the application of a questionnaire composed of 133 items and the sample size made up of 141 teachers.

The variable work performance will be measured by three dimensions according to the qualitative assessment of the Interval scale, according to the application of a questionnaire composed of 35 items and the sample size consisting of 141 teachers. The investigation is of quantitative approach, the hypothetical deductive method will be used, whose determination is to verify and verify the hypotheses formulated. The investigation has how to determine the objective and rigorous way in which the predominant levels of the emotional intelligence variables and the performance of the teachers in their classrooms are expressed. Also, find if there is a significant relationship between the specific variables as well as between its components.

**Keyword:** Emotional intelligence, capacity development, teaching performance.

## **INTRODUCCIÓN**

El tema de estudio parte de una preocupación constante de la Red Educativa N° 03 de la UGEL 06 en Ate Vitarte; de referir con docentes cuya inteligencia emocional mejore su desempeño en el aula de clase y fomente ambientes sociales a donde los estudiantes asimilen y practiquen nuevas actitudes, costumbres, hábitos, creencias y habilidades sociales, les permita, enriquecer la cultura de valores y todo aquello que nos caracteriza a los seres humanos; que son condiciones básicas para tener éxito en la educación de calidad.

Para ello planteamos el problema general de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020

Resulta importante investigar la inteligencia emocional de los docentes y la relación con el desarrollo de capacidades de desempeño en el aula de clase; variables que están comprometidas con la calidad y calidez al rendimiento académico y profesional, formulando el objetivo principal demostrar si la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en el aula.

Se lograr información y conocimiento científico sobre las variables mencionadas y con ello aspira a ser una herramienta para el manejo de la inteligencia emocional por los docentes como un aporte a la enseñanza.

Se plantearon los objetivos específicos:

- Determinar de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en el aula.
- Determinar de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con la dimensión desarrollo de capacidades personal y social.
- Determinar de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con la dimensión desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula.

Considerando la naturaleza del problema, la realización de la investigación pertenece al enfoque cuantitativo, usándose el método hipotético deductivo, de tipo básico con un diseño no experimental, correlacionar de corte transversal, que permitió poder realizar la contratación de las hipótesis.

Los resultados a conseguir serán valiosos para orientar el mejoramiento continuo de las variables a investigar permitiendo observar y evaluar el comportamiento laboral del docente, en ejercicio de sus funciones en el aula de clase. La muestra está diseñada con los 141 docentes de aula de la Red Educativa N° 03 en la UGEL 06 lugar de estudio, tendrán elementos importantes orientando políticas, estrategias de capacitación para el desarrollo de los docentes, serían una ventaja competitiva de la Institución Educativa generando ambiente de calidad y calidez al servicio de la educación.

La tesis está estructurada en cinco capítulos:

Capítulo I, Marco teórico, se desarrollan los antecedentes tanto nacionales como internacionales, así como las bases teóricas centradas en la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral.

Capítulo II, Hipótesis y variables, se formulan las hipótesis y variables como su respectiva Operacionalización, descritas para ser contrastadas con la aplicación de los instrumentos.

Capítulo III, Metodología, se describe y explica la metodología que se aplicó en cuanto al enfoque tipo, diseño, población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de la información juntamente con el tratamiento estadístico y el procedimiento realizado.

Capítulo IV, Resultados, precisan las soluciones obtenidos manifestando una presentación descriptiva e inferencial.

Capítulo V, Discusión, conclusiones y recomendaciones se determinan propuestas para que futuros investigadores profundicen el presente trabajo se requiere adjuntar las referencias bibliográficas para su mejor veracidad y finalmente con aportes de los anexos.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes de la investigación**

#### **1.1.1. Antecedentes internacionales**

Pereira (2012), refiere que tuvo como objetivo establecer la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de empresa Servipuertas S.A. - Guatemala; este estudio se realizó mediante la utilización de un diseño descriptiva correlacional causal, determinando que la inteligencia emocional como el desempeño laboral en la actualidad son términos mencionados y aplicados en el ámbito organizacional debido a que su manejo suele ser de interés e impacto dentro de las mismas. Coincidiendo con mi investigación en el resultado del análisis de campo determinó que el 72% de las personas evaluadas poseen un nivel de inteligencia emocional sobre un nivel razonable, influyendo a un buen desempeño laboral en ambiente agradable con buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Olalla (2017) desarrolló la tesis “La inteligencia emocional como recurso laboral en el desempeño docente”, *Castelló-España*, este estudio planteo la

inteligencia emocional tiene una importancia vital en nuestras vidas, ya que te da herramientas para mejorar tu aprendizaje social y emocional, asemejándose a la investigación en curso. Destacando la importancia que seamos conscientes de los beneficios que tenemos cuando desarrollamos nuestros propios recursos emocionales a la edad que sea; cuando comprendemos lo que nos ocurre esto nos ayuda a tener acceso a identificar nuestros sentimientos y emociones poniéndoles nombre recurriendo a ellas como medio de interpretación y orientar, así como en nuestro desempeño docente como se demuestra en sus resultados.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Canaza, Larriviere y Ramírez (2015), la finalidad del estudio cuyo objetivo es determinar si la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral del personal docente del C.E.P. Santa Ana de Tacna.

En el resultado se pudo constatar, que los docentes mostraron un nivel intermedio alto de inteligencia emocional y un logro previsto para el desempeño laboral. El estudio concluyó que las habilidades emocionales son esenciales para un mejor aprendizaje académico en las aulas.

Bustamante y Zarate (2014), en su tesis titulada Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria de la Red 04 - UGEL 02- Independencia, tuvieron una población censal de 671 docentes. Los resultados establecieron que el 62.4% tuvo un liderazgo directivo medio, mientras el 20.8% un nivel de desempeño medio, por último, el 20% tuvo un nivel alto entre liderazgo directivo y desempeño docente de acuerdo a la opinión de los encuestados.



Ramos (2014), en su tesis titulada Motivación laboral y desempeño de los docentes de la I.E 6070 – Héroes del Alto Cenepa de la Red 11 - UGEL 01-Villa el Salvador 2012, con una población censal de 59 docentes en los niveles de inicial, primaria y secundaria del turno mañana y tarde. En sus resultados obtenidos, los docentes cuentan con motivación laboral baja presentan un deficiente desempeño 6.8%, mientras el 5,1% se encuentran en regular desempeño, asimismo, del nivel moderado 1.7% cuenta un desempeño docente, 59,3% tiene regular desempeño docente y el 5,1% tiene un buen desempeño docente. Los docentes con motivación laboral de nivel alto el 6.8% presentan regular desempeño y el 15.3% presenta buen desempeño docente, Demostrando que la motivación laboral es necesaria para el buen desempeño.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Inteligencia emocional**

Según lo estudiado por diversos autores no hay ninguna definición de inteligencia universalmente aceptada. Citamos a Terman (2001), la inteligencia viene a ser la capacidad para razonar de manera abstracta; sostiene Piaget (1952), la capacidad para adaptarse al ambiente que los rodea; ratifica Wechsler (1944), la capacidad para actuar de acuerdo a un propósito concreto.

Papalia (2007), considera que la inteligencia es definida como la interacción entre las capacidades heredadas y las experiencias, capacitando al individuo en adquirir, recordar y utilizar conocimientos, comprender las relaciones entre los objetos, los hechos y las ideas, aplicar y utilizar todo ello con el propósito concreto de resolver los problemas de la vida cotidiana (p. 247); asimismo,

Gardner (2011), manifiesta inteligencia es actitud que se tiene en solucionar problemas y crear productos que sean valiosos para la sociedad.

Como se puede notar, al hablar de inteligencia hablamos de la capacidad de aprender de la experiencia, de malos y buenos momentos, de adaptarse a nuevas situaciones y contextos. Por otro lado, tiene que ver con la capacidad de extraer cualidades de los objetos y relacionarlos con otros, de pensar y comprender para sacar conclusiones y tomar decisiones. Dado a que no existe un único concepto del tema y del cómo medirlo, se ha llegado a decir que la inteligencia se puede medir con los test, esto se determina mediante la aplicación de los conocimientos adquiridos y evaluar la capacidad de lógica, comprensión, autoconciencia, aprendizaje, conocimiento emocional, razonamiento, planificación, creatividad, pensamiento crítico y resolución de problemas mentales servirán para predecir un probable comportamiento en futuras situaciones.

## **La Inteligencia Emocional**

### **Antecedentes y conceptualización**

Este término propuesto por Salovey y Mayer (1993), trata de la capacidad que tienen las personas para comprender sus emociones y las de las otras personas. Recordemos que no todos saben expresar sus sentimientos con facilidad y mucho menos saben reconocer los sentimientos en otras personas, es por esta razón que no pueden ser empáticos trayendo como consecuencia la falta de solidaridad con su prójimo.

Hablar de inteligencia emocional en estos últimos años es fundamental puesto que se ha tenido que analizar su importancia para nuestra vida diaria. Las

personas que han desarrollado habilidades emocionales, es decir que conocen sus emociones y son capaces de controlarlas se sienten satisfechas porque pueden ser competentes en su vida tanto familiar como laboral y de aumentar su propia productividad; las personas que no saben manejar sus emociones tienen problemas para concentrarse en el trabajo, pensar con claridad y por ende tomar decisiones pertinentes (Góleman, 1996, p.57).

### **Las emociones**

Barriga (1992), Rubinstein (1982) y Goleman (1996), procesos afectivos que producen ante una situación teniendo efectos fisiológicos y cognitivos influyendo en el comportamiento, impulsando actuar automática ante situaciones verdaderamente difíciles, cuyo origen es innato pero influido por la experiencia.

En otros términos, las emociones son reacciones naturales permiten estar alerta ante situaciones de peligro, amenazando o frustrando entre otros. Por esta razón, los docentes deben saber manejar sus reacciones ante diversas situaciones adversas, como el desinterés, la ira, la indiferencia, etc. de sus estudiantes, en el aula de clase y convertirlas en oportunidades para enseñarles algo nuevo.

### **Aspectos de las emociones**

- a) **Preparamos para la acción:** Las emociones actúan como nexo entre los estímulos del ambiente y las respuestas que presenta el individuo. Por ejemplo si una araña se acercara hacia una persona, ésta inmediatamente responde con reacción del miedo a ser picado.

- b) Dar forma a nuestro comportamiento futuro:** Las emociones sirven de aprendizaje mediante la experiencia porque nos permite llenarnos de información nos ayudará a elaborar respuestas o reacciones adecuadas a futuro, por ejemplo, en el caso de la araña, enseñará al individuo a evitar una situación similar.
- c) Ayuda a regular nuestra interacción social:** Las emociones se exteriorizan a través de nuestro lenguaje verbal y no verbal. Éstas son señales enviando hacia el exterior, por ejemplo, un estudiante sabrá cuando conversar con su profesor sobre la nota de su examen si al mirarlo puede darse cuenta que está "de buen humor" para acercarse.

**Emociones Primarias, Goleman (1996):**

**Ira:** Reacción ante actos injustos o que atenta con el logro de nuestros objetivos, manifestando con la aceleración cardiaca y reaccionando para luchar apretando los dientes, fluir la sangre a las manos, ajustando los puños entre otros.

**Temor:** Es la reacción producida frente a un peligro, se manifiesta de diversa manera, con la huida o la parálisis y con la respuesta hormonal de ansiedad. Las reacciones van desde temblar hasta esconderse.

**Placer:** Es la reacción positiva que se experimenta cuando se obtiene algo que te gusta mucho y cumple tus expectativas, proporciona reposo, tranquilidad y entusiasmo.

**Tristeza:** Es una emoción que se produce por dolor cuando algo no sale como imaginábamos, predomina el duelo, el llanto y la congoja, se asocia a la disminución del entusiasmo por las actividades diarias.

Según Salovey y Mayer, componentes la inteligencia emocional

<b>Componentes</b>	<b>Capacidad</b>
<b><i>Percepción y expresión emocional.</i></b>	Entender sus propios sentimientos, poder describirlos y entender, experimentar adecuadamente.
<b><i>Facilitación emocional.</i></b>	Controlar las emociones y decidir de una manera lógica buscando siempre la mejor alternativa de solución.
<b><i>Comprensión emocional.</i></b>	Entender los sentimientos de los demás y ponerse en el lugar del otro y se llama empatía.
<b><i>Regulación emocional.</i></b>	Moderar nuestros impulsos mediante las reacciones que tengamos ante una determinada situación y decidimos actuar de una manera más tranquila ante un estado de tensión y estrés.

Fuente: Propia.

Goleman (1996), revela que no se opone al cociente intelectual (CI) sino más bien se complementa, ya que al tener ambas el individuo es capaz de tomar buenas decisiones. De acuerdo a la propuesta de Goleman la inteligencia emocional se puede aplicar a los espacios educativos, donde el maestro como siempre toma un rol importante ya que enseña con el ejemplo a cómo manejar sus emociones.

La concepción de inteligencia emocional surge cuando el intento de responder al rol que desempeñan las emociones en nuestra vida intelectual y equilibrio personal. Como afirma Goleman, D. (1996) Inteligencia Emocional trata sobre la inteligencia no cognitiva, trata de cómo los individuos tenemos una mente racional que guardan los pensamientos de manera lógica y analítica a la mente emocional donde se encuentran los sentimientos y emociones, para así exista una armonía entre ambos, deben permitirse tomar decisiones llevar a tener un comportamiento asertivo.

También Reuven Bar-On (1997), se refiere que inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales de destreza que nos ayudan a adaptarnos y resolver problemas de nuestro entorno manifestando este tipo de inteligencia puede ir modificándose y mejorando a través del tiempo.

El instrumento de BarOn ha sido modificado y/o adaptado de acuerdo a la realidad de muchas situaciones para medir la inteligencia emocional. La propuesta de Ugarriza es la que se tomará para aplicarla en esta investigación. Bar-On (1997), señala el término inteligencia emocional y social denomina un tipo específico de inteligencia es distinto de la inteligencia cognitiva.

### **Componentes y habilidades emocionales de la inteligencia emocional**

Estos componentes son llamados meta habilidades categorizados en dimensiones son importantes en nuestras relaciones interpersonales e intrapersonales. (Salovey y Mayer, 1990).

#### **a. Inteligencia Intrapersonal (Internas, de auto reconocimiento):**

El individuo es capaz de conocer, entender y controlar sus emociones y se subdivide en estas emociones.

**Autoconciencia:** Capacidad del individuo que debe saber qué pasa en su cuerpo, es decir en su propio estado de ánimo.

**Autorregulación:** Capacidad de manejar su propio estado de ánimo e impulso recuperándose de las emociones que provoquen estrés y controlando así sus sentimientos.

**Motivación:** Se refiere a la propia ayuda del individuo que sirve de base para cumplir sus metas propuestas.

**b. Inteligencia Interpersonal (Externas, de relación):**

El individuo es capaz de entender las emociones de las otras personas y actuar tomando en cuenta estos sentimientos. Está de acuerdo con las siguientes emociones:

**Empatía:** Capacidad de poder darse cuenta de los intereses, necesidades y sentimientos de otras personas sin que ellos mismos se lo digan y desde su punto de vista saber cómo ayudarlas.

**Habilidades sociales:** Implica experticia para inducir respuestas deseadas en los otros.

**Habilidades de equipos:** Ser capaz de crear sinergia para la persuasión de metas colectivas.

Como se puede notar, los individuos desarrollen de manera adecuada su parte emocional serán los que podrán manejar mejor los conflictos, situaciones de estrés y aun así decidir adecuadamente ante un problema.

Es aquí donde los maestros cumplen un papel decisivo, ya que ellos trabajan con seres humanos que vienen de distintas familias con problemas, alegrías, intereses y necesidades distintas unas de otras, deben de manejar su inteligencia emocional al punto de tener un nivel de empatía elevado. "Las emociones son factores que determinan de que somos capaces, en el estado de equilibrio o desequilibrio emocional, así determinan qué tipo de relaciones mantendremos con nuestros colaboradores (liderazgo), con nuestros superiores (adaptabilidad) o con nuestros colegas (trabajo en equipo). Las emociones determinan cómo respondemos y nos comportamos en el trabajo y/o la empresa (Cortese, 2013).

Desde hace mucho tiempo tenemos la idea de la inteligencia cognitiva sin dar importancia a la parte emocional, cuando está determinado según estudios las personas conociéndose, asimismo, es decir sus propias emociones pueden expresarlas de forma adecuada y no interferir con claridad que debe tener al momento de tomar una decisión, de qué forma hablar, expresarse, ser asertivo y empático, por lo tanto, le ayudara mucho en sus relaciones personales dentro y fuera de su centro de trabajo.

### **Características de la persona emocionalmente inteligente**

Para Ledoux (2005), es persona emocionalmente inteligente que poseen una actitud positiva, ante cualquier situación resaltando sus aspectos positivos por encima de los negativos; por lo tanto, valoran las cosas buenas de una persona que sus defectos.

1. Reconoce, expresa adecuadamente sus propios sentimientos y emociones, es consciente que sus aspectos negativos deben ir cambiando con la finalidad de mejorar.
2. Tiene la habilidad de controlar sus propios sentimientos y emociones.
3. Es empático sabiendo reconocer sus emociones a los demás mediante la "lectura" del lenguaje no verbal.
4. Tiene aptitud para tomar decisiones integrando la parte emocional con la racional.
5. Tiene la destreza de estar interesado con sus objetivos propuestos con los demás.
6. Es capaz de tener buenos sentimientos permitiendo lograr lo que se propone.



7. Se desenvuelve en su día a día utilizando en su actuar un conjunto de valores establecidos por él mismo.
8. Es capaz de tolerar la frustración, pasar por momentos de sufrimiento permitiendo seguir adelante.

### **El maestro y la inteligencia emocional**

De acuerdo con Gottman y Declaire (1997), el maestro debe demostrar su actuar una serie de características:

1. Debe estimular orientación que accedan experiencia emocional en los estudiantes y sobre todo rodearlos de un clima asertivo-afectivo.
2. Es capaz de expresar sus sentimientos con un lenguaje no verbal adecuado y también utilizar un vocabulario apropiado que permita expresar sus emociones para que sus estudiantes aprendan con su ejemplo.
3. Tiene la capacidad que poder captar los sentimientos de sus estudiantes para fortalecer lo positivo e ir perdiendo aquellas emociones negativas que no pueden controlar con técnicas esenciales de control de ira.
4. Es capaz de influenciar positivamente ante cualquier situación de enojo, tristeza o ansiedad de sus estudiantes.
5. Ostenta la capacidad para detectar que la expresión de algunas emociones negativas por parte de sus estudiantes es para llamar la atención de su persona o de otros profesores que no se acercan a ellos.
6. Debe ser capaz de controlar sus emociones a pesar de tener un clima desfavorable hacia su persona propiciado por sus propios estudiantes.

De acuerdo con Ledoux (2005), el maestro debe demostrar total control de sus emociones y tener la capacidad de expresar sus emociones de tal forma

que incentive a sus estudiantes a manejar mejor alguna situación contradictoria a sus deseos. Por otro lado, los estudiantes deben percibir que hay un clima de justicia y por ende sus estudiantes se darán cuenta que emocionalmente está preparado.

Sólo se aprende si el docente es capaz de generar dicha atmósfera en la cual el estudiante no se sienta amenazado de sí mismo; es decir, el clima de las aulas debe ser cálido, afectuoso y seguro. Al respecto, la inteligencia emocional del docente juega un rol importante en su desempeño en el aula de clase al interrelacionarse con los estudiantes. En este sentido, Ledoux (2005, p. 105), dice que "la educación ha experimentado una verdadera revolución, una revolución que ha transformado correlativamente el paisaje emocional de los involucrados en la educación. El futuro está simbolizado por la persona experta en las habilidades interpersonales".

Siguiendo las propuestas de Ledoux manifestar que la actividad educativa, la inteligencia emocional es parte importante de la psiquis en el estudiante y tiene una alta influencia en la motivación académica y en la calidad del aprendizaje; por eso, las emociones positivas conducen a un incremento de la calidad de aprendizajes, como es el caso de disfrutar realizando tareas. Por esa razón, mientras que las emociones positivas producen efectos positivos en el aprendizaje de los estudiantes, las emociones negativas pueden tener efectos positivos o negativos, un ejemplo de ello es el aburrimiento ya que este sentimiento puede conducir al estudiante a desarrollar una buena motivación intrínseca por conocer distintos temas que sí llamen su atención (Ledoux, 1995). En este sentido, los factores motivación y personalidad del desempeño docente son preponderantes.

En términos generales, según lo expuesto en líneas anteriores, podemos señalar que las emociones que manifiesta el docente, influyen en la calidad del desempeño en el aula de clase y, con ello, el rendimiento académico. Podemos darnos cuenta los efectos de sus emociones positivas de los docentes traen tranquilidad al estudiante porque crean un clima tranquilo en el aula asimismo aprender sin presiones de ningún tipo, mientras que los efectos de las emociones negativas pueden traer ansiedad a los exámenes de distintos cursos porque los estudiantes lo perciben como una experiencia dura de pasar y tratan por todos los medios de que no vuelva a repetirse.

Al respecto, Goleman (1996), considera el docente con inteligencia emocional debe ser capaz de auto motivarse y ser persistente ante lo nuevo y desconocido a pesar de las decepciones que pueda ocurrir, debe controlar los impulsos negativos y cambiar rápidamente su humor para estabilizarse nuevamente poniéndose en el lugar de sus estudiantes para nuevamente brindarles un ambiente ameno de aprendizaje El docente debe de comprometerse a la ocupación pedagógica y educativa, en su condición de orientador, mediador y formador; demostrando un comportamiento digno de seguir demostrando coherencia entre lo expresado y realizado, exteriorizando el proceso de enseñanza que eligiera, utilizando la mirada, el gesto que inicia y así logrando un mensaje de modo diferente, características ligadas a la inteligencia emocional. Al respecto, (Correa 2000, citado en Jaimes 2005), dicen los docentes deben propiciar estrategias que permitan el manejo de la inteligencia emocional, con el fin de crear un comportamiento educando, apto para lograr las metas tanto individuales o grupales.

La necesidad de la inteligencia emocional en la actividad educativa, es una idea relativamente nueva en el mundo educativo, la cual es aceptada con mucha discrepancia. Muchos de los docentes, manifiestan que la empatía demostrada por los estudiantes, interfieran con los objetivos de la actividad educativa. Muchos consideran mala la idea misma de tener en cuenta los sentimientos de los estudiantes, porque en base a su opinión, es difícil relacionarse amicalmente con ellos. De otra parte, consideran que, si el docente estaría emocionalmente cercano a sus estudiantes, se perdería el respeto y parte de la acción educativa. Esto nos permite afirmar que es indispensable que el docente, genere y mantenga dentro de las aulas, un clima emocional positivo, de aceptación y de respeto mutuo. Cada experiencia vivida por el docente debe valorarse, de acuerdo a la aceptación que provoca en los estudiantes, dichas experiencias agradables traen sentimientos de acercamiento, mientras que las experiencias desagradables provocan rechazo. Los aprendizajes de los estudiantes, están relacionados con el clima institucional en la actividad educativa, que tiene que ver mucho con el docente y con el estilo particular de su comportamiento. Hay docentes muy estrictos, que establecen distancias entre los estudiantes, finalmente será el ambiente que fomente y desarrolle la calidad del desempeño docente y del aprendizaje de los estudiantes en las aulas. En este sentido, la experiencia demuestra que se trabaja bien en un ambiente acogedor, agradable y humano, no en uno tenso, en donde el estudiante no se pueda ni mover o tiene miedo a realizar preguntas porque el docente no se lo permite, porque lo humilla frente a sus compañeros de clase. Por otro lado, se tendría la satisfacción en el aula, el haber hecho las tareas y las demandas de trabajo compartido o grupal y estar

predispuesto a brindar apoyo o a resolver cualquier tipo de problema, actitud ésta que coadyuva de alguna manera en el aprendizaje del estudiante.

### **La inteligencia emocional en los docentes**

Se logrará un ambiente agradable en las actividades educativas, a partir de tres actitudes básicas inteligentes, que debe cultivar todo profesional: autenticidad, aceptación y empatía (Víctor, 1999).

**Autenticidad.** Llamado congruencia; es decir, la coherencia entre lo que sentimos, decimos y hacemos. Esto significa deponer el rol, la máscara, ante lo que suponemos, es una de las necesidades básicas del hombre es conocer la realidad, tanto del mundo como de sí mismo, en condiciones humanas.

**Aceptación positiva incondicional.** Es de las actitudes, una de las más difíciles de lograr, ya que implica un verdadero trabajo personal, en cuanto a esclarecer y llegar a ver cuáles son los prejuicios que nos gobiernan, tanto consciente como inconscientemente. Implica de forma permanente, la aceptación tanto de la empatía ocasional, las dificultades, las vacilaciones producto del miedo, como del creciente y desbordante interés, el desorden que ello conlleva, etc.

**Empatía.** Significa poder comprender profundamente al otro, sin ser el otro, comprender no sólo sus dificultades cognoscitivas; sino aquello que está sintiendo en función de la tarea a realizar sin evaluarlo, sin juzgarlo; sino sintonizando la misma frecuencia emocional de él, para que esto traiga como figura aquello que muchas veces es un fondo que entorpece la expresión de su tendencia a la autorrealización.

Estas actitudes requieren del docente, alguna dosis de trabajo personal, ya que difícilmente puede ser puesta en práctica desconociéndose a sí mismo. Cierta cuota de valor, ya que, aunque en muchos textos pedagógicos se incluya el concepto en la actividad educativa, que tiene que ver mucho con el estudiante como persona integral, en la práctica todavía se toma en cuenta la dimensión cognitiva, que son personas que están en las aulas para pensar, desconociendo por completo el aprendizaje en su profundidad. La idiosincrasia social autoritaria hace muy difícil impulsar un trabajo humano efectivo. Asimismo, no se debe desconocer todas las presiones que soportan los docentes en cuanto a su labor educativa.

Ahora se está dando una mayor importancia a la inteligencia emocional y cómo esta influye en el quehacer educativo; por ende, el docente, debe presentar las siguientes características:

- Creativo, imaginativo y con ideas claras.
- Autocontrol emocional. Se abstrae de sus problemas personales, sin negarlos.
- Saber escuchar. Es crítico y autocrático.
- Es simpático, alegre, amante de la vida, transmitir, nato.
- Es buen observador y sabe captar las necesidades de los estudiantes y de su evolución.
- Es sencillo e ilusionado y sabe valorar y disfrutar de las cosas pequeñas.
- Es realista y muy delicado.
- Es activo, con iniciativas y espíritu de superación.
- Con grado de dedicación, espíritu de servicio y sin manías. Posee claridad dinámica.

- Es comunicativo, respetuoso y con capacidad de respuesta.
- Tiene sentido común
- Trabaja en equipo.
- Es constante, eficiente y eficaz.
- Responsable y leal.
- Es serio, actúa con rigor científico y profesionalidad.
- Con amor hacia el trabajo y se adapta a todo.
- Es maduro, equilibrado, con capacidad de asumir las frustraciones. Es inconformista y está seriamente prevenido delante de cualquier cosa imprevista.

### **Educar con inteligencia emocional en las aulas.**

Según Begoña (2001), vivimos en una sociedad cambiante llena de tecnología que nos permite solucionar nuestros problemas de la vida diaria en donde prima el desarrollo intelectual de las personas y en donde se ha restado importancia a los valores y el desarrollo emocional, por lo tanto, vivimos rodeados de personas que no tienen una buena salud mental, que explotan ante cualquier problema y no pueden controlar sus emociones. De lo expuesto, se desprenden algunas reflexiones sobre la importancia del desarrollo emocional de docentes y alumnos para optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas:

La mayoría de las instituciones educativas privadas nos venden temas como “una institución que promueve valores”, o que da importancia a la “unión familiar”, dejando de lado la salud mental, no dando importancia a la inteligencia emocional de no solo los estudiantes sino también sus propios profesores y por último sus padres de familia En este sentido, con respecto al

uso de la propia inteligencia emocional los docentes en sus aulas de clase deberán ser capaces de:

- Expresar sus emociones de una manera adecuada, planificando las tareas necesarias para llegar a metas importantes para solucionar problemas.
- Enseñar estrategias de automotivación entre sus estudiantes.
- Controlar su ánimo negativo y ser capaz de modificarlo y/o dosificarlo.
- Poner en práctica la empatía y una actitud de escucha.
- Manejar los conflictos y cambiarlos en oportunidades de enseñanza

Para poder poner en práctica la inteligencia emocional, cada docente debe ser consciente que es un ejemplo a seguir y que cada acción suya será “copiada” por sus estudiantes, por lo tanto, debe saber identificar y expresar adecuadamente sus emociones sobre todo las negativas de una forma asertiva y respetuosa.

El educar emociones es un proceso paulatino que demanda tiempo para llegar a ver sus frutos. Cada docente debe manejar un vocabulario emocional que permita al estudiante poder expresar sus emociones, por lo que se podrían reconocer rápidamente sentimientos como la depresión, ansiedad, entre otros (Goleman, 1996). En este sentido, los estudiantes expresan sus emociones adecuadamente, es importante para poder tomar buenas decisiones dentro de su vida diaria y los docentes deben incluir dentro de las clases de cada asignatura. Por otro lado, es comprensible de que no se dé verdadero tiempo para desarrollar una clase en función al manejo de emociones por la densa carga de contenidos que deben desarrollar los maestros, pero si nuestros estudiantes aprenderán de una forma correcta la forma como respondemos ante determinadas situaciones y conflictos dentro y fuera de las aulas.



Las inteligencias emocionales de los docentes ejercen un efecto multiplicativo en el desarrollo del estudiante, las características deben ser las siguientes: (Begoña, 2011).

- Tener una autoestima alta.
- Desarrollar técnicas para aprender mejor en calidad y en cantidad.
- Tienen una conducta mejor ya que no tienen problemas al expresar lo que sienten.
- Tienen optimismo por la vida y visualizan las cosas buenas de todo
- Capacidad de entender los sentimientos de los demás
- Capaces de manejar la exigencia de otros compañeros
- Reconocer y superan sus frustraciones
- Tienen una alta tasa de resolución de conflictos ya que expresan lo que sienten adecuadamente

### **El coeficiente emocional y su influencia en la enseñanza**

Según Garizurieta y Rivera (2005), pensamos erróneamente que, al tener más conocimientos, es decir, alimentar el aspecto intelectual de los estudiantes estamos preparando para una mejor vida, sin embargo, nuevos estudios le dan mayor importancia al control de emociones porque son aquellas que permitirán tomar decisiones más equilibradas desde las relaciones amorosas, en nuestro trabajo y a nivel familiar.

Para ayudar al estudiante a que desarrolle la inteligencia emocional se propone a que ellos ayuden a sus otros compañeros a ser más asertivos y productivos de una manera eficiente evitando malos sentimientos ya que podrán manejar mejor sus emociones. Recordemos que el fin de la educación es prepararlos para la vida no solo de manera intelectual sino de manera

eficiente para saber manera sus estados de ánimo y que tengas mejores relaciones a nivel personal y social.

### **Promover la inteligencia emocional en el aula**

Se sabe que el docente enseña con el ejemplo, entonces mientras más maneje sus emociones, más aprenderán sus estudiantes. Éstos podrán darse cuenta del clima afectivo y equilibrado en el aula, para que les ayude a no tener temor a la asignatura dando confianza de poder expresar sus miedos, como por ejemplo a un tema que no entienden, podrán preguntar sin miedo.

Según Colom (1997), existen algunas pautas a tener en cuenta para los docentes:

1. Identificar sus propias sensaciones, al preguntar “¿cómo me siento?”, responder “me siento...”, saber cuáles son sus sensaciones, y situaciones del estudiante.
2. Ser responsable, no culpar al estudiante sino a las sensaciones, teniendo presente entre los estímulos y las respuestas, de modo que ser capaz de tomar decisiones.
3. Usar la propia penetración emocional para aprender sobre uno mismo, las sensaciones negativas indican que no se ha logrado satisfacer determinadas necesidades emocionales. El docente debe dar respeto, porque no se obedece, o a situación se le ha ido de las manos, entonces necesitará sentirse respetado, obedecido, y con la situación para control.
4. Cuando un docente se siente valorado, respetado y querido se siente feliz y con más capacidad para la tolerancia, entonces sus estudiantes se contagiarán de su comportamiento y eso ayudará a que ellos lo vean como un ejemplo a seguir.

5. Emplear el vocabulario adecuado de emociones para que cuando sientan una emoción sean capaces de expresarlo con palabras y términos adecuados a la situación.
6. Ser capaz de respetar y comprender las emociones de sus estudiantes, aceptarlas mostrando empatía y capacidad de escucha.
7. Lograr que sus estudiantes sean capaces de expresar cómo se sienten y qué podrían hacer para sentirse mucho mejor.
8. Enseñarles a respetarse mutuamente en un clima de calma utilizando la empatía como herramienta crucial.
9. Finalmente, evitar ponerles etiquetas a sus estudiantes.

Estos puntos se pueden resumir en generar en ellos el respeto mutuo, si podemos enseñarle de una manera asertiva a reconocer sus emociones, luego expresarlas y hacerse entender con los demás, generaremos un clima de aula adecuado basado enteramente en el respeto mutuo.

La empatía es una habilidad que los niños tienen de manera muy arraigada, pero debe de hacerse un seguimiento y no dejarla que desaparezca, ya que es una capacidad muy buena para poder llegar a expresar sus emociones y más aún entender el concepto de tolerancia entre compañeros. Por otro lado, se debe de acostumbrar al estudiante que no solo debe decir lo que pasó en determinada situación sino también expresar cómo se sintió.

Recordemos que los estudiantes son esponjas, que absorben no solo los conocimientos sino más aun las actitudes de los docentes, es por eso que nuestra labor es de vital importancia para tener estudiantes que sean personas equilibradas y emocionalmente inteligentes.

## Medición de la inteligencia emocional

El psicólogo Bar-On sustenta la inteligencia emocional es una serie de habilidades del ser humano debe tener para enfrentar diariamente.

### El modelo del inventario de BarOn (I-CE)

La estructura del modelo de Bar-On (1997), inteligencia no cognitiva puede verse desde dos perspectivas diferentes, una sistémica y otra topográfica.

La visión sistémica, se considera como componente mayor de la inteligencia emocional con sus respectivos subcomponentes que se relacionan lógicamente y estadísticamente son: relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía relacionados con las habilidades interpersonales de allí se hayan denominado "Componentes Interpersonales".

Dichas habilidades y destrezas son componentes de la inteligencia no cognitiva y son evaluadas por "BarOn Emotional Quotient Inventory (BarOn EQ-I)", generando un cociente emocional de cinco componentes basados en las puntuaciones de 13 subcomponentes describiendo sus habilidades:

Componente	Subcomponente	Habilidad
<b>Intrapersonal (CIA):</b>	Comprensión emocional de sí mismo (CM):	percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos.
	Asertividad (AS):	expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás; y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.
	Autoconcepto (AC):	comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades.

	Autorrealización (AR):	realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo.
	Independencia (IN):	autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.
<b>Interpersonal (CIE):</b> empatía, responsabilidad social y relación interpersonal.	Responsabilidad social (RS):	demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social.
<b>Adaptabilidad (CAD):</b> prueba de la realidad, flexibilidad y solución de problemas.	Solución de problemas (SP)	identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.
	Prueba de la realidad (PR):	evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo).
	Flexibilidad (FL):	realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.
<b>Manejo de Estrés (CME):</b> tolerancia al estrés y control a los impulsos.	Tolerancia al estrés (TE):	soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin "desmoronarse", enfrentando activa y positivamente el estrés.
	Control de los impulsos (CI):	resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.
<b>Estado de Ánimo en General (CAG):</b> Reúne los siguientes componentes: optimismo y felicidad.	Felicidad (FE):	sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos.
	Optimismo (OP):	ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

Fuente: Nelly Ugarriza Chávez en una muestra de Lima Metropolitana. Estudio a llevar a cabo se ha utilizado este modelo de inventario

### **1.1.2. Desempeño docente**

Al hablar de desempeño docente, nos referimos al rol que tiene un docente en su quehacer educativo que debe ajustarse a las normas institucionales de su lugar de trabajo.

Por su parte, Rodríguez (1999), manifiesta que es el conjunto de normas que debe seguir un docente y que deben ser ejecutadas para lograr un objetivo de una manera eficiente (p.48).

Por otro lado, McBer (2000), comenta que es una cualidad para desempeñar habilidades de trabajo en equipo y entender el comportamiento del estudiante haciendo que se logre la educación de personas íntegras, positivas y muy competentes (p. 33).

También Montenegro (2007), formula que es la manera como debe actuar una persona íntegra y competente dentro de una institución educativa ya que trabaja un potencial humano capaz de lograr una vida adecuada (p.9).

Por último, Montenegro y Aldana (2003), se refieren al cumplimiento de los roles asignados y que debe empezar desde el propio docente, el ambiente del aula, hasta el aspecto institucional (p. 18).

#### **Propósitos e importancia de la evaluación del desempeño docente**

Al hablar de evaluación, inmediatamente hace que tengamos un miedo casi innato, sin embargo, no comprendemos la magnitud y la importancia de evaluar el desempeño de los maestros. Estos deben de tener las cualidades, habilidades, actitudes, estar capacitados con los conocimientos adecuados y el tener el control de emociones necesario para poder desempeñarse adecuadamente en un aula de clases. Según el Colegio de Profesionales en Chile (2001, citado en Bretel 2002), como objetivo principal de dicha

evaluación es tener al profesional idóneo que pueda trabajar el con material humano para mejorar paulatinamente a las instituciones en donde laboran y mejora así la calidad educativa. Los objetivos generales de este sistema de evaluación deben buscar:

- El desempeño docente en el aula, se evidencia con el compromiso con la formación del estudiante, involucrándose a esta tarea con todas sus capacidades y valores.
- Contribuye al mejoramiento en su función de docente, con el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes; sino también en su desarrollo integral, identificándose mediante la evaluación del desempeño.
- Obtener mejores resultados del aprendizaje de los estudiantes no solo es responsabilidad de los docentes sino también de múltiples acciones existente en su entorno escapándose de las manos de nuestros maestros.

### **Métodos de evaluación del desempeño docente en las aulas de clase**

Según Mateo (1998) son:

1. **La observación de clases:** Estrategia que nos permite lograr una mejor información acerca de la efectividad. Este sistema nos permite lograr evidencias difíciles de lograr de otra forma como es el caso: el clima del aula, la naturaleza y la calidad de las interacciones alumno-docente, los procesos de aprendizaje orientados o liderados por el docente y el proceso general de la clase; y desempeño.
2. **La auto evaluación.** Permite lograr, la evaluación del desempeño docente, motivar su capacidad de autoanálisis y autocrítica, así como su potencial de auto desarrollo; incrementar su nivel de profesionalidad, así

como fomentar una cultura innovadora. Es decir, el docente efectúa juicios acerca de la adecuación y la efectividad de su propia actividad con el propósito de establecer objetivos de mejora.

Este método, el docente debe solucionar, recoger, interpretar y juzgar la información referida a su propia práctica asumiendo el progreso de reflexión sobre su actividad.

La calidad de la auto evaluación se verá inmersa al docente con la posibilidad de analizar información sobre su actividad proveniente de otras fuentes como la autorreflexión y favorece la profundidad de los propios juicios.

3. **Pruebas de conocimientos.** Deben tener valor real en la evaluación
  - Deben partir de experiencias vividas por el docente.
  - Tomar en cuenta todas las respuestas de los estudiantes.
  - Tener en cuenta que acción realizar frente a una situación.
  - Plantear una situación del problema a profundidad disciplinario entre otros.
  - Es recomendable que las preguntas tengas respuestas múltiples.
4. **El portafolio.** Es un conjunto de información que se tiene de cada estudiante. Según Mateo (1998), el portafolio debe tener las siguientes características:
  - Tener evidencia del trabajo docente y de los estudiantes.
  - Deben contener los comentarios por cada trabajo de manera que se interpreta por qué década trabajo.
5. **Opinión de los alumnos.** Quienes reciben la calidad del servicio educativo y tienen la potestad de evaluar de manera más rigurosa el



desempeño docente. En la presente investigación, se ha utilizado esta estrategia.

6. **Coevaluación o evaluación de los pares.** Fuente vital para la evaluación, como tal, funciona como retroalimentación, expresando en forma colectiva, sin duda muy valiosa por el desarrollo profesional y de refuerzo positivo en el desempeño del docente.
7. **Participación del estudiante en la evaluación del desempeño docente.** Sistema resurge con fuerza la intención de evaluar la docencia y a los docentes utilizando la opinión de sus propios alumnos, sin embargo, con la misma rapidez con que se origina este interés aparecen -detractores aduciendo una serie de razones que anulan la probable importancia de esta forma evaluativo.

En primer lugar, debemos reconocer que la evaluación de los docentes que la dicten significa centrarse en dos dimensiones:

La opinión de los sujetos comprometidos en el proceso enseñanza aprendizaje, es decir, docentes y alumnos.

La calidad y cantidad de aprendizaje logrados por los estudiantes (rendimiento). De estas dos alternativas, la segunda de ellas acogida parcialmente en sólo lo cuantitativo, ha sido la más socorrida. Los prejuicios en relación a la opinión de los iguales y sobre todo a las opiniones de los estudiantes, han mantenido alejada la primera alternativa. En relación a lo cualitativo de la segunda alternativa, habría que señalar que el hecho de atribuir el fracaso en el aprender como de única responsabilidad del alumno, imposibilita cualquier intento de asociar la docencia con los aprendizajes no logrados.

Por otra parte, el emplear las opiniones de los alumnos como fuente de información sufre a menudo el rechazo de los docentes por considerarse una violación de la cátedra universitaria. Se la percibe como una interferencia de la administración universitaria y de los representantes públicos a la autonomía profesional del profesor (González, 2001). Este rechazo proviene principalmente de los docentes de mayor jerarquía que no desean ser evaluados en un área en la que la mayoría de las veces suelen carecer de las habilidades y destrezas que caracterizan las competencias propias de la profesión docente.

Sobre este último debemos resaltar el éxito profesional externo o por su capacidad investigativa, símbolos de reconocimiento y prestigio. Los beneficios asociados a una buena docencia son imperceptibles, no pasan a constituir ningún indicador válido para las calificaciones. Las razones señaladas tienen que ser consideradas para llegar a entender mejor la problemática que origina en la comunidad docente cualquier intento de evaluación de su eficiencia.

**Dimensiones del desempeño docente.** Las dimensiones son los protagonistas de una nueva forma de desempeño docente.

Simari y Torneiro (2009, p. 66), se clasifican en tres aspectos: *El aspecto personal – social, el administrativo – institucional, y el pedagógico – didáctico.*

### **Dimensión 1. Aspecto personal – social**

Hemos visto que no solo debe dominar el aspecto intelectual sino también debe tener mejor control de sus emociones y cambiar diferentes aspectos de

su comportamiento. El docente debe verse como persona individual, sujeto histórico, trayectoria profesional y trabajo en la institución educativa.

En lo personal hay que subrayar su autoconocimiento el bienestar en todo su ámbito, considerando los siguientes indicadores: Capacitación, estrategia didáctica, atención, disciplina, capacidades, respeto, participación, reunión, relaciones interpersonales, creatividad, liderazgo, solución de problemas, presentación personal, trato cordial, autocrítica, vida personal, etc.

### **Dimensión 2. Aspecto institucional – administrativo**

Refiriéndose a la institución educativa, las ideas que constituyen el núcleo de esta dimensión: la experiencia de pertenencia institucional y la normativa.

Según Fierro, Fortoul y Rosas (2000, p. 39) señalan que es importante el buen clima laboral que debe manejar la institución y cómo este influye en los docentes, esto a su vez da paso a documentos normativos el registro de asistencia, tardanzas de los docentes, memorandos, oficios, resoluciones y el portafolio del docente es la carpeta pedagógica donde se encuentra escrita toda la planificación pedagógica, el PEI, PCI, Programación anual, unidades didácticas sesiones de clases. Este aspecto tiene, a su vez, los siguientes indicadores: Planificación, documentos pedagógicos, participación, preparación de clases, puntualidad, horario, materiales, plan anual, identidad institucional, propósitos de la institución, etc.

### **Dimensión 3. Aspecto pedagógico – didáctico**

Al referirnos sobre el aspecto pedagógico nos referimos a la manera de cómo el docente se desenvuelve en su quehacer educativo, el cómo se organiza, su estilo al momento de realizar la didáctica de sus aprendizajes.

Fierro, Fortoul y Rosas (2000) se enfocaron en que cada docente tiene y

maneja una forma particular de llevar a sus estudiantes hacia el aprendizaje mediante situaciones que son la base principal de procesos de enseñanza significativa dependiendo de la perspectiva de sus estudiantes (p. 41).

Por tal motivo, se han considerado los siguientes indicadores: Conocimiento, características personales, ambiente y confianza, asesoría, participación y trabajo grupal, iniciativa y capacidad, valores y actitudes, orientación, metodología, evaluación, materiales didácticos, etc.

### **1.3. Definición de términos básicos**

**Inteligencia emocional.** Se define “como un conjunto de habilidades; intrapersonal, interpersonal, de adaptabilidad, manejo de estrés y el manejo del estado de ánimo general, que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio” (Goleman, 1996, p.24).

**Componente intrapersonal.** Reúne los elementos que tienen que ver con el manejo emocional de uno mismo, demostrando asertividad, auto concepto, autorrealización e independencia, siendo necesarias, para cumplir su rol dentro del trabajo en equipo. (Ugarriza, 2001, p.20).

**Componente interpersonal.** Se refiere a lo que llega a suceder entre las personas, en sus relaciones interpersonales en el cumplimiento de su responsabilidad social y empatía que es la capacidad de ponerse en el lugar del otro así llegar a tener algún tipo de interacción positiva. (Méndez & Ryszard, 2005, p. 41).

**Componente de adaptabilidad.** Es el conjunto de habilidades que permiten amoldarse a los cambios externos a través de su solución al problema, prueba

de realidad y flexibilidad; así tener un mejor desempeño en las acciones a cumplir en la sociedad. (Ugarriza, 2001, p. 32).

**Componente del manejo del estrés.** Reúne habilidades para tolerancia al estrés y control de impulsos en el desarrollo de acciones y/o responsabilidad. (Bar-On, 1997, p. 25).

**Componente del estado de ánimo en general.** Reúne a las características y habilidades que están relacionadas con el estado anímico de las personas como la felicidad y optimismo. (Bisquerra Alzina, 2003, p. 21).

**Desempeño docente.** Práctica inherente a la profesión docente, depende de múltiples dimensiones como: capacidad personal y social, institucional administrativa y pedagógica, que conducen a diversas acciones que se espera de los docentes en el ejercicio responsable de su práctica. Dependiendo grado de esfuerzo y dedicación, el docente podría lograr un bajo o alto desempeño docente.

**Capacidad personal social del docente.** Se define la preparación, actualización, implementación, dominio, pedagógico para la adquisición de conocimientos de las principales características sociales, culturales, cognitivas y disciplinarios del estudiante, así la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje, buscando mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades, beneficiando el aprendizaje al estudiante y el respeto a la interculturalidad, diversidad e inclusión. Así dominar las emociones, cambiando hábitos de conducta y actitudes para adaptarse a los cambios sociales y laborales

**Capacidad institucional administrativa del docente.** Es la manera de como la institución educativa ve al maestro, ideas que constituyen el núcleo de esta

dimensión: la experiencia de pertenencia institucional y la normativa, evidenciando que el docente cumple el perfil requerido para el cumplimiento de sus funciones según la normatividad vigente.

**Capacidad pedagógica didáctica del docente.** Trata de cómo el docente maneja métodos, estrategias, recursos y materiales o la manera de enseñar; demostrando un buen desempeño docente.

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1. Formulación de hipótesis general y específica**

#### **2.1.1 Hipótesis principal**

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

#### **2.1.2. Hipótesis derivadas**

1. La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.
2. La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.
3. La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

## **2.2. Variables y definición operacional**

### **2.2.1. Definición conceptual**

#### **Variable 1. Inteligencia emocional**

Para BarOn (1997, citado en Ugarriza 2003) la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales que influyen en la habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio. Es decir, es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional. (p. 5)

#### **Variable 2. Desempeño docente**

Según Montenegro y Aldana (2003) es el proceso del cumplimiento de sus funciones y deberes. De manera que, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, de manera consciente sobre sus capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas que tiene cada uno (p.18).

### **2.2.2. Definición operacional.**

**Variable 1. Inteligencia emocional**, será medida en cinco dimensiones de acuerdo a la valoración cualitativa de la escala de intervalo, según la aplicación de un cuestionario compuesto por 133 ítems y el tamaño de la muestra conformada por docentes.

**Variable 2. Desempeño docente**, será medido mediante tres dimensiones de acuerdo a la valoración cualitativa de la escala de Likert, según la aplicación de un cuestionario compuesto por 35 ítems y el tamaño de la muestra conformada por docentes.



### 2.2.3. Definición operacional.

**Tabla 1.** Operacionalización de la variable inteligencia emocional

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Rango
Variable 1 Inteligencia emocional	Componente intrapersonal	Comprensión emocional Asertividad Auto concepto Autorrealización Independencia	3, 6, 7, 9, 11, 19, 21, 22, 23, 24, 32, 35, 36, 37, 40, 48, 51, 52, 56, 63, 66, 67, 70, 81, 82, 85, 88, 92, 95, 96, 100, 107, 110, 111, 114, 116, 121, 125, 126, 129.	Intervalo  Tipo: Ordinal  1.Rara vez o Nunca 2. Pocas Veces 3.Algunas Veces 4.Muchas Veces 5.Muy frecuentemente	Malo Regular Bueno
	Componente interpersonal	Responsabilidad social Empatía	10, 16, 18, 23, 30, 31, 39, 44, 46, 55, 61, 62, 69, 72, 76, 84, 90, 98, 99, 104, 113, 119, 124, 128.		
	Componente de adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de realidad Flexibilidad	1, 8, 14, 15, 28, 29, 35, 38, 43, 45, 53, 59, 60, 68, 75, 74, 83, 87, 88, 89, 97, 103, 112, 118, 127, 131.		
	Componente de manejo de estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos	4, 13, 20, 27, 33, 42, 49, 58, 64, 73, 78, 86, 93, 102, 108, 110, 117, 122, 130.		
	Componente de estado de ánimo general	Felicidad Optimismo	2, 17, 11, 20, 26, 31, 47, 54, 62, 77, 80, 91, 105, 106, 108, 120, 132.		

Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Rango
Variable 2 Desempeño docente	Aspecto personal y social del docente	<p>Tiene capacidad de autocrítica para mejorar su trabajo diario. Participa en Capacitación y actualizaciones Tiene capacidad de Liderazgo Tiene capacidad de escuchar a los demás. Es cordial y respeta los sentimientos de los alumnos. Estimula la participación de los alumnos. Participa en reunión de profesores. Mantiene Buenas relaciones Interpersonales, con los alumnos, profesores y padres de familia. Mantiene un trato cordial con todos los integrantes de la comunidad Educativa. Es un buen ejemplo de vida personal y profesional. Propicia la atención y manejo de la disciplina en el aula de clase. Utiliza su creatividad en las acciones pedagógicas. Maneja estrategias para solucionar problemas y conflictos. Cuida de forma especial su presentación personal.</p>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Intervalo  Tipo: Ordinal  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo Regular Bueno
	Aspecto institucional administrativa del docente	<p>Planea las actividades institucionales con anterioridad. Presenta Oportunamente los documentos pedagógicos. Participa activamente en las comisiones de trabajo Planifica y prepara sus clases en forma diaria. Considera importante la asistencia y la puntualidad en el cumplimiento de sus funciones... Establece un horario para realizar actividades de tutoría. Fomenta en el estudiante el cuidado y uso de materiales e infraestructura. Participa en actividades del plan anual de la institución. Su actitud profesional como docente refleja identidad Institucional. En la Institución Educativa se cumple con los propósitos de institución (visión y misión).</p>	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25		

	<p>Aspecto pedagógico didáctica del docente</p>	<p>Muestra un nivel adecuado de conocimiento de los contenidos que enseña  Identifica características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje. En sus alumnos  Crea un ambiente agradable de confianza con los alumnos.  Presta Asesoría fuera de clase y en horarios establecidos para los estudiantes.  Fomenta la participación grupal de los alumnos  Fomenta la iniciativa y capacidad creadora de los alumnos  Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo.  Acepta la indicación de los alumnos y los orienta.  Utiliza diferentes metodologías para que los alumnos trabajen motivados.  Entrega las Evaluaciones, trabajo y tareas oportunamente y con observaciones al evaluar.  Utiliza materiales Didácticos en todas las clases.</p>	<p>26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35</p>		
--	---	---	---	--	--

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Diseño metodológico

#### 3.1.1. Metodología

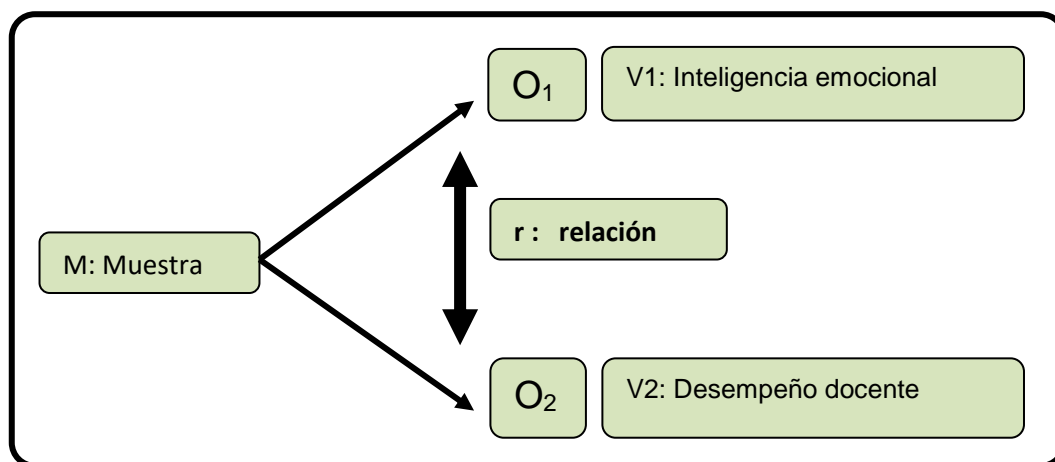
La investigación es de enfoque cuantitativo, se utilizará el método hipotético deductivo, cuya finalidad es comprobar y verificar las hipótesis formuladas.

#### 3.1.2. Tipo de investigación

La investigación será de tipo básica, de acuerdo al contexto natural.

#### 3.1.3 Diseño

Se utilizará un diseño experimental, transversal, correlacional, teniendo cuenta el siguiente esquema se puede apreciar el diagrama del diseño de investigación asumido:



Fuente: Elaboración propia.

**Dónde:****M** : Muestra de estudio**X** : Inteligencia emocional**Y** : Desempeño docente**O<sub>1</sub>** : Evaluación de la inteligencia emocional**O<sub>2</sub>** : Evaluación del desempeño docente**r** : La “r” hace mención a la posible relación entre ambas variables.**3.2 Diseño muestral****3.2.1 Población**

Para la presente investigación la población estará conformada por 141 docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial de la Red 3, UGEL 6 - Ate, a quienes se les aplicará el instrumento utilizado sobre inteligencia emocional y desempeño docente.

Tabla 3. *Distribución de la población de docentes en las instituciones educativas iniciales de la Red 3, UGEL 6 – Ate.*

<b>N°</b>	<b>Instituciones Educativas</b>	<b>Niveles</b>	<b>Docentes</b>
<b>Total</b>			<b>141</b>
1	099 Cahuide	Inicial- Jardín	15
2	125 Los Ayllus	Inicial- Jardín	13
3	135 Niño Jesús	Inicial- Jardín	15
4	142 Grumete Medina	Inicial- Jardín	10
5	Corazón de Dios	Inicial- Jardín	15
6	Juan XXIII	Inicial- Jardín	10
7	Niñita María	Inicial- CUNA	10
8	6039 Fernando Carbajal Segura	Inicial- Jardín	15
9	500 El Bosque	Inicial Primaria	19
10	0074 Fernando Belaúnde Terry	Inicial Primaria	19

Fuente: Red 3, UGEL 6 – Ate

**3.2.1 Muestra (n)**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la muestra representa una parte representativa de la población, en la investigación se trabajó con una

muestra probabilística donde cada participante tuvo la opción de formar parte de ella, se calculó con la fórmula que se utiliza en la técnica de la encuesta, cuya expresión es la siguiente:

$$n = \frac{p * q * z^2 * N}{\epsilon^2 (N - 1) + (p * q) * z^2}$$

Donde

- Z = Nivel de confianza, para el caso del trabajo se utilizó un 95% de confianza, su rango de variación está en  $90\% \leq \text{Confianza} \leq 99\%$  para el caso del problema el valor de  $Z = 1.96$
- P = Porcentaje de docentes hombres de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial de la Red 3, UGEL 6 - Ate, para el caso del presente estudio se tiene un valor  $p = 0.4$ , dicho valor se ha obtenido de acuerdo a la información obtenida en trabajo de campo.
- Q = Porcentaje de docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial de la Red 3, UGEL 6 - Ate, para el caso del presente estudio se tiene un valor  $q = 0.6$ , dicho valor se ha obtenido de acuerdo a la información obtenida en trabajo de campo.
- N = Tamaño del universo, conformado por 141 docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial de la Red 3, UGEL 6 - Ate.
- $\epsilon$  = Error de estimación máximo aceptado, su rango de variación está en el rango siguiente:  $1\% \leq \epsilon \leq 10\%$  para el caso del problema  $\epsilon = 8\%$ .
- n = Tamaño ideal de muestra para realizar las encuestas.

Reemplazando valores tenemos

$$n = \frac{0.4 * 0.6 * 1.96^2 * 141}{0.08^2(140 - 1) + (0.6 * 0.4) * 1.96^2}$$

$$n = 73$$

Con dicho valor se construye el factor de distribución de la muestra (fdm) =  $\frac{n}{N} = \frac{73}{141} = 0.5106$ , con dicho valor se construye la tabla de la distribución de la muestra que se adjunta.

Tabla 4. *Distribución de la muestra de docentes en las instituciones educativas iniciales de la Red 3, UGEL 6 – Ate.*

N°	Instituciones Educativas	Niveles	Muestra
<b>Total</b>			<b>73</b>
1	099 Cahuide	Inicial- Jardín	8
2	125 Los Ayllús	Inicial- Jardín	7
3	135 Niño Jesús	Inicial- Jardín	9
4	142 Grumete Medina	Inicial- Jardín	5
5	Corazón de Dios	Inicial- Jardín	8
6	Juan XXIII	Inicial- Jardín	5
7	Niñita María	Inicial- CUNA	5
8	6039 Fernando Carbajal Segura	Inicial- Jardín	8
9	500 El Bosque	Primaria	9
10	0074 Fernando Belaúnde Terry	Primaria	9

Fuente: Red 3, UGEL 6 – Ate

La muestra estará conformada 73 docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial de la Red 3, UGEL 6 – Ate.

El muestreo será no probabilístico, de tipo censal, es decir, se considerará toda la población mencionada en la investigación

### 3.3. Técnicas de recolección de datos

#### 3.3.1. Técnicas de recolección de datos

Se utilizará como técnica de recolección de datos una encuesta para ambas variables de estudio. Asimismo, como instrumento se utilizará dos cuestionarios para el proceso de recolección.

Tabla 3. *Ficha técnica 1. Cuestionario de variable inteligencia emocional*

<b>Aspectos complementarios</b>	<b>Detalles</b>
Nombre original:	EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory.
Autor:	Reuven Bar-On.
Procedencia:	Toronto – Canadá.
Adaptación Peruana:	Nelly Ugarriza Chávez.
Fecha de adaptación:	2001
Administración:	Individual o colectiva. Tipo Cuadernillo.
Duración:	Sin límite de tiempo. Aprox. de 30 a 40 minutos.
Puntuación:	Calificación manual o computarizada.
Significación:	Estructura Factorial: ICE - T- 5 Factores componentes y 15 subcomponentes: 1) Intrapersonal, 2) Interpersonal, 3) Adaptabilidad, 4) Manejo de estrés, y 5) Estado de ánimo en general.
Intervalo	1. Rara vez o Nunca 2. Pocas Veces 3. Algunas Veces 4. Muchas Veces 5. Muy frecuentemente
Tipificación:	Baremos Peruanos.
Usos:	Educacional, clínico, jurídico, médico, laboral, y en la investigación. Son potenciales usuarios los profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros y orientadores vocacionales.

Fuente: Propia



Tabla 4. *Escala de Baremos de Inteligencia emocional*

Rangos	Pautas de Interpretación
<b>130 y más</b>	Marcadamente Alta. Capacidad emocional y social inusualmente desarrollada.
<b>120 a 129</b>	Muy Alta. Capacidad emocional y social extremadamente desarrollada
<b>110 a 119</b>	Alta. Capacidad emocional y social bien desarrollada.
<b>90 a 109</b>	Promedio. Capacidad emocional y social adecuada.
<b>80 a 89</b>	Baja. Capacidad emocional y social sub desarrollada.
<b>70 a 79</b>	Muy Baja. Capacidad emocional y social extremadamente sub desarrollada.
<b>69 a menos</b>	Marcadamente Baja. Capacidad emocional y social inusualmente deteriorada.

Fuente. Datos tomados de Bar-On, R. y Parker, J. (2003)

Tabla 5. *Ficha técnica 2. Cuestionario de variable desarrollo de capacidades para el desempeño docente*

Aspectos complementarios	Detalles
<b>Objetivo:</b>	Determinar el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular Ugel 06- 2020.
<b>Autor</b>	Tomado de Raúl Fernando Luna Montoya. Universidad Cesar Vallejo.
<b>Tiempo:</b>	20 minutos
<b>Lugar:</b>	Universidad de San Martín de Porres
<b>Hora:</b>	De 9:00 – 10:00 a.m
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles</b>	1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 15 ítems Dimensión 2: 10 ítems Dimensión 3: 10 ítems
<b>Intervalo</b>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
<b>Descripción:</b>	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 35 x 5= 175 Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 35 x 1= 35 Rango = valor máximo – valor mínimo= 175 – 35 = 141 La constante = Rango entre número de niveles = 141/3 = 47.00
<b>Baremación: *</b>	Alto <129 - 155> Medio <82 - 128> Bajo <35 - 81>

\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos

Tabla 8. Baremación de la variable de estudio de desarrollo de capacidades para el desempeño docente

No.	ITEM	ESCALA		RANGOS - INTERVALO				NIVELES					
		MIN	MAX	PTJ. MIN	PTJ. MAX	RAN GO	INTERV	BAJO	MEDIO	ALTO			
										128.0	129.0		
v1	35	1	5	35	175	141	47.00	35	81.00	82.00	0	0	175.00
d1	15	1	5	15	75	61	20.33	15	34.33	35.33	54.67	55.67	75.00
d2	10	1	5	10	50	41	13.67	10	22.67	23.67	36.33	37.33	50.00
d3	10	1	5	10	50	41	13.67	10	22.67	23.67	36.33	37.33	50.00

Fuente: Elaboración propia.

\*Baremos: Son escalas que se determinan para elaborar los niveles y rangos de las variables estudiadas y sus dimensiones y de esta manera elaborar la estadística descriptiva con la ayuda del programa Excel y/o SPSS.

### Análisis de confiabilidad

Este proceso se realiza mediante la aplicación del alpha de Cronbach que se encargará de medir la consistencia interna de los instrumentos de obtención de datos.

Tabla 6. Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,892	,902	133

Visible: 166 de 168 variables

Item1	Item2	Item3	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	VAR0019	VAR0020	VAR0021	VAR0022
2.00	1.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
2.00	1.00	2.00	2.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	1.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
3.00	4.00	1.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	1.00	1.00	4.00	4.00	2.00	1.00	1.00	4.00	4.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	1.00	4.00	5.00	2.00	1.00	4.00	5.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
4.00	4.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	2.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
2.00	3.00	3.00	1.00	4.00	3.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
3.00	5.00	5.00	2.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Tabla 7. Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach		N de elementos
,784	,778	35

BASE DE DATOS MODELO.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Análisis de datos Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

visible: 108 de 108 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015
1	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
2	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
3	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00
4	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
6	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
7	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
8	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
9	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00
10	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
11	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
12	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
13	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
14	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
15	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
16	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00
17	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
18	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
19	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
21															
22															

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode OK

### 3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Se procede a recopilar en trabajo de campo mediante las encuestas utilizadas:

#### Estadística descriptiva

Para obtener las tablas y figuras y analizar los resultados de las personas encuestadas referente a las variables y dimensiones que han sido agrupadas acorde con los indicadores diseñados.

#### Estadística inferencial

Para el contraste de las hipótesis se utilizó la estadística Chi Cuadrado, técnica no paramétrica lo que permitirá determinar la relación que existe entre

la inteligencia emocional y el desempeño docente en el aula de clase, la misma que se realiza con los siguientes pasos:

**a. Formular la hipótesis nula ( $H_0$ )**

Consiste en negar la hipótesis planteada

**b. Formular la hipótesis alternante**

Consiste en afirmar la hipótesis planteada

**c. Fijar el nivel de significación ( $\alpha$ ).**

Es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera, su rango de variación es  $1\% \leq \alpha \leq 10\%$  y está asociada al valor de la Tabla Ji-Cuadrado que determina el punto crítico ( $X_t^2$ ).

**d. Calcular la prueba estadística, mediante la Prueba de Chi Cuadrado con la fórmula siguiente:**

$$X_c^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

$O_i$  = Valor observado en las encuestas

$e_i$  = Valor esperado producto de los valores observados.

$X_c^2$  = Valor del estadístico calculado con datos de trabajo de campo producto de las encuestas.

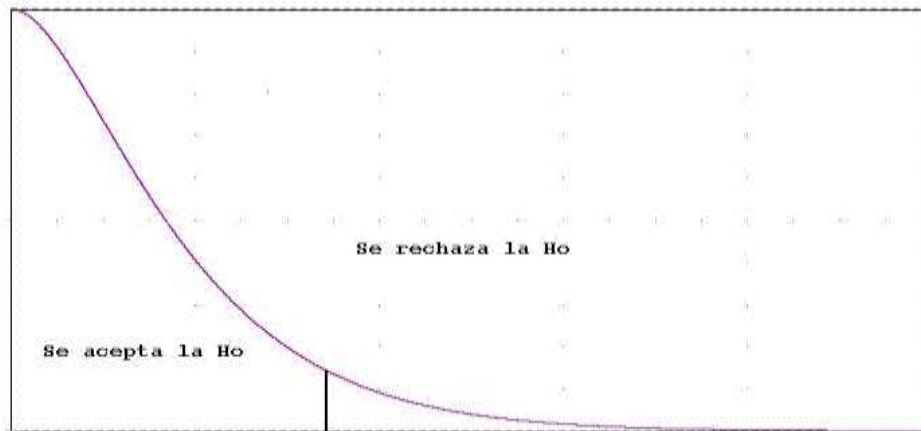
$X_t^2$  = Valor del estadístico obtenido en la Tabla Ji Cuadrado.

$K$  = filas,  $r$  = columnas, gl = grados de libertad.

Activar Win

**e. Toma de decisiones**

Se debe comparar el resultado con los valores presentes en la tabla.



$X_t^2 = \text{Valor crítico}$

**3.5 Aspectos éticos**

Son aquellos aspectos que tienen que ver con el manejo de la información fidedigna de la investigación, con la confidencialidad de las personas que intervinieron en el estudio, con el comportamiento ético del investigador, la objetividad del trabajo que se encuentran enmarcados en el Código de Ética de USMP y con el propósito de hallar una posible solución ante la problemática antes descrita.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 De las encuestas

Seguidamente la elaboración de los resultados:

#### 4.1.1 Variable: Inteligencia emocional

Tabla 8. Inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	68,5	68,5	68,5
	Casi Siempre	23	31,5	31,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

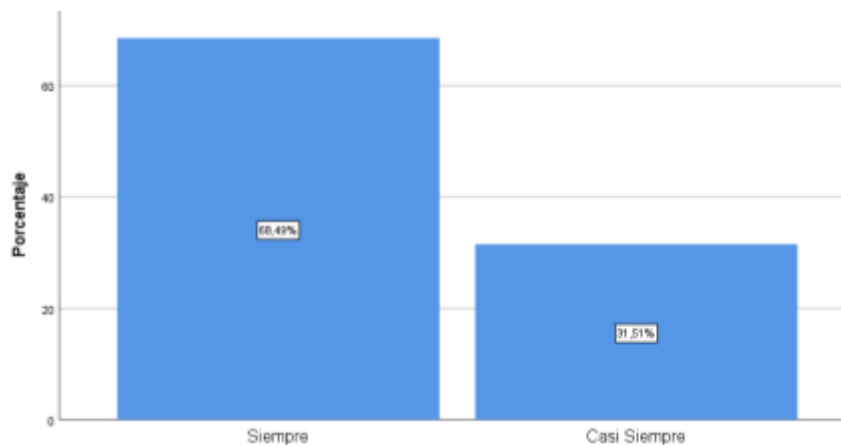


Gráfico 1. Inteligencia emocional

Fuente: Encuesta realizada

Referente a inteligencia emocional, apreciando los resultados optó por elección siempre el 68.49% señaló el 31.51% los encuestados indicó la alternativa casi siempre.

## Dimensión: Componente intrapersonal

Tabla 9. *Componente Intrapersonal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	28	38,4	38,4	38,4
	A veces	30	41,1	41,1	79,5
	Siempre	15	20,5	20,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

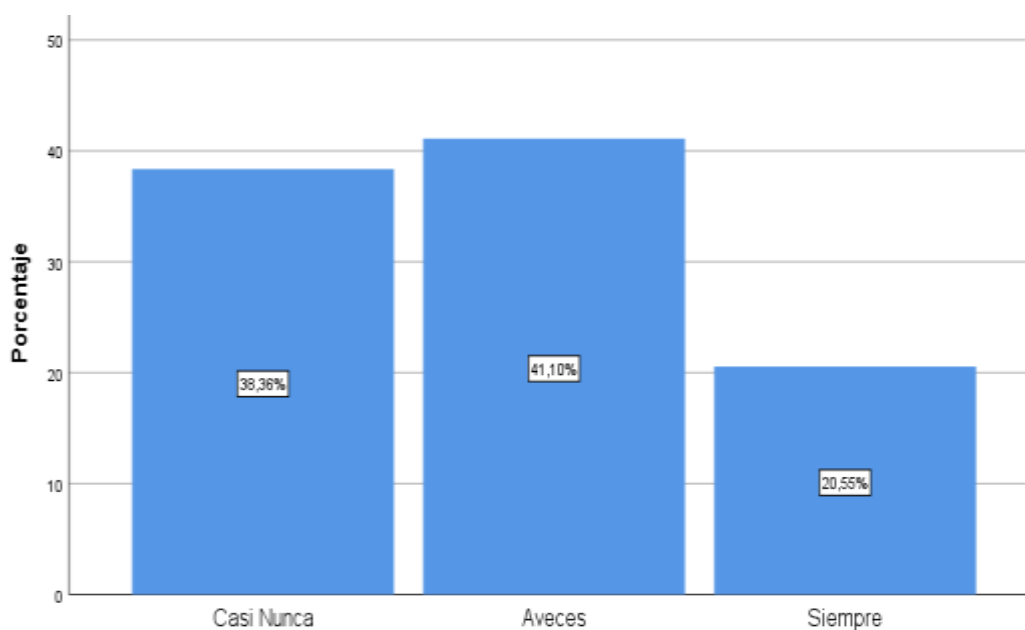


Gráfico 2. Componente intrapersonal. Fuente: Encuesta realizada  
Fuente: Encuesta realizada

Referente del componente Intrapersonal, apreciando los resultados se considera 38.36% de los encuestados optó por la elección casi nunca, el 41.10% señaló a veces y 20.55% de los encuestados indicó la alternativa siempre.

Tabla 10. *Comprensión Emocional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	50	68,5	68,5	68,5
	Siempre	15	20,5	20,5	89,0
	Casi Siempre	8	11,0	11,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

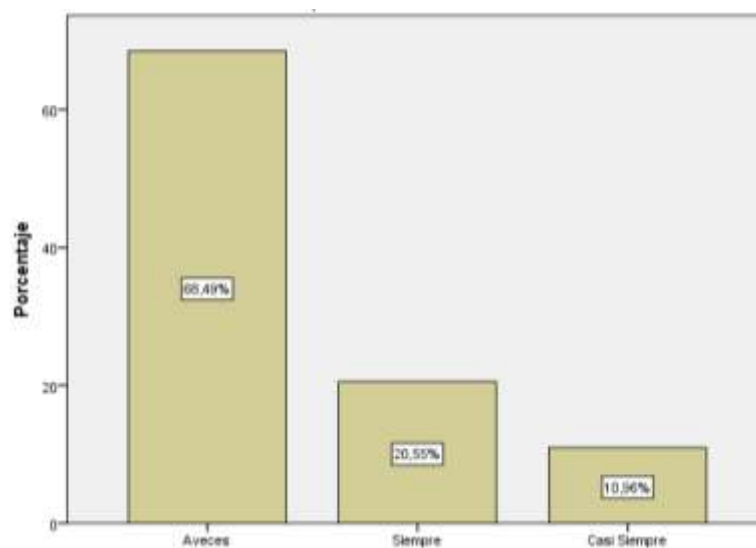


Gráfico 3. *Comprensión Emocional*  
Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión comprensión emocional, apreciando los resultados estima el 68.49% de los encuestados opinaron a veces, el 20.55% señaló siempre y 10.96% de los encuestados indicó la alternativa casi siempre.



Tabla 11. *Asertividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	19	26,0	26,0	26,0
	A veces	18	24,7	24,7	50,7
	Siempre	36	49,3	49,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

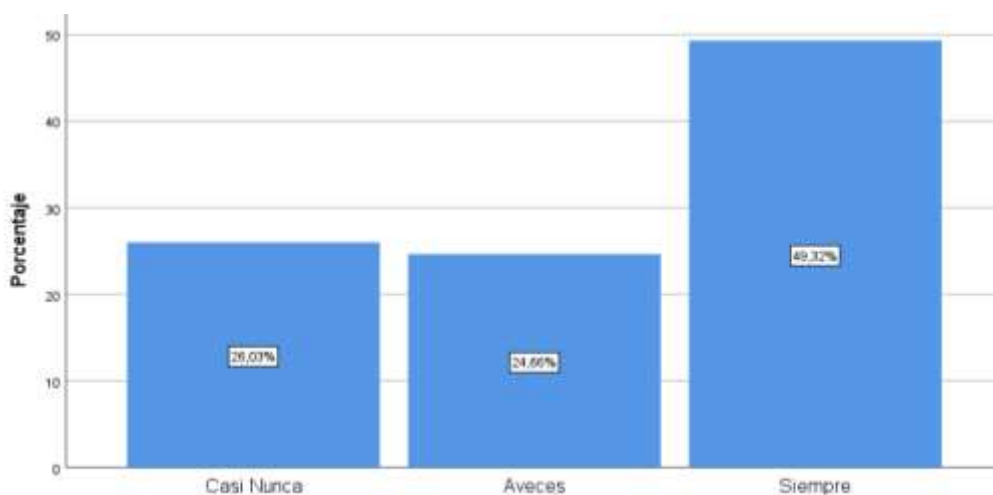


Gráfico 4. Asertividad  
Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión asertividad, apreciando los resultados considera que 26.03% de los encuestados su elección casi nunca, el 24.66% señaló la opción a veces y el 49.32% de los encuestados opinión siempre.

Tabla 12. *Autoconcepto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	53	72,6	72,6	72,6
	Siempre	10	13,7	13,7	86,3
	Casi Siempre	10	13,7	13,7	100,0
Total		73	100,0	100,0	

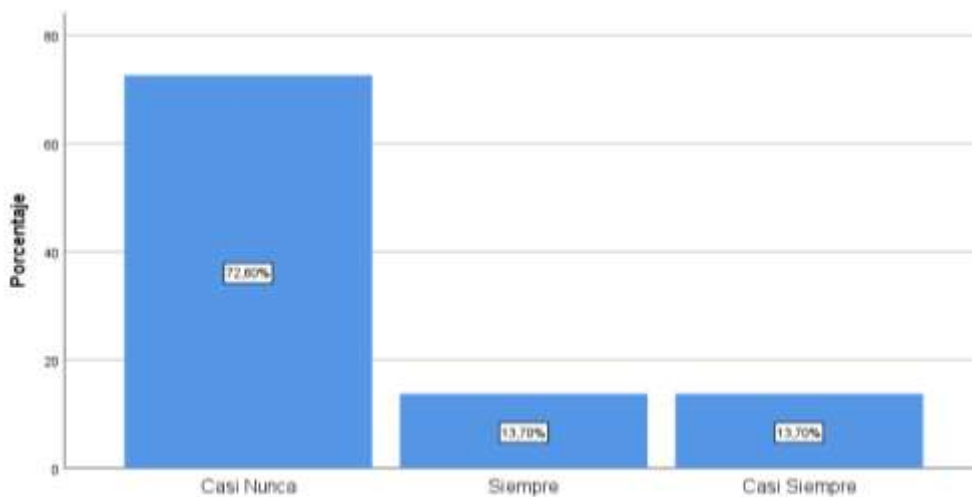


Gráfico 5. *Autoconcepto*

Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión auto concepto, apreciando los resultados refleja 72.60% de los encuestados optó por la elección casi nunca, 13.70% señaló la opción siempre y 13.70% de los encuestados indicó la alternativa casi siempre.

Tabla 13. *Autorrealización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	46	63,0	63,0	63,0
	A veces	1	1,4	1,4	64,4
	Siempre	18	24,7	24,7	89,0
	Casi Siempre	8	11,0	11,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

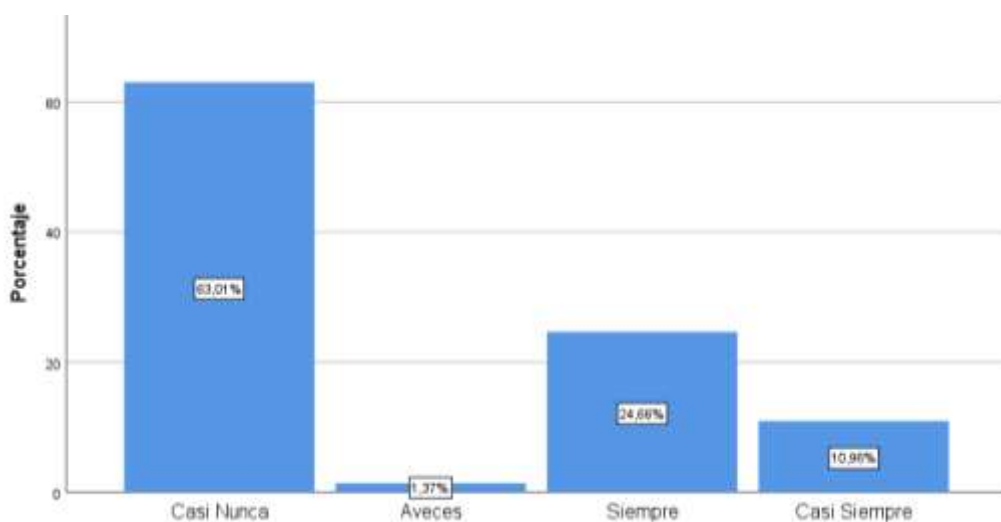


Gráfico 6. *Autorrealización*  
Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión autorrealización, apreciando los resultados refleja 72.60% de los encuestados optó en elegir casi nunca, 1.37% señaló la opción a veces 24.66% y eligió siempre el 10.96% de los encuestados indicó la alternativa casi siempre.

Tabla 14. *Independencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	22	30,1	30,1	30,1
	A veces	27	37,0	37,0	67,1
	Siempre	17	23,3	23,3	90,4
	Casi Siempre	7	9,6	9,6	100,0
Total		73	100,0	100,0	

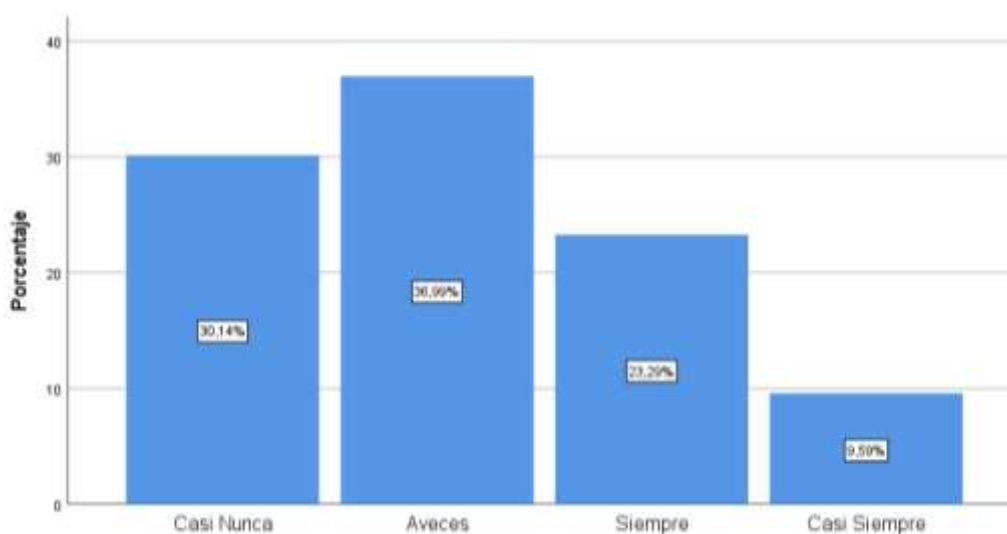


Gráfico 7. Independencia  
Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión independencia, apreciando los resultados observa 30.14% de los encuestados optó por elección casi nunca 36.99%, señaló la opción a veces 23.29% y eligió siempre, el 9.59% de los encuestados indicó la alternativa casi siempre.

## Dimensión: Componente interpersonal

Tabla 15. *Componente Interpersonal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	29	39,7	39,7	39,7
	A veces	30	41,1	41,1	80,8
	Siempre	14	19,2	19,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

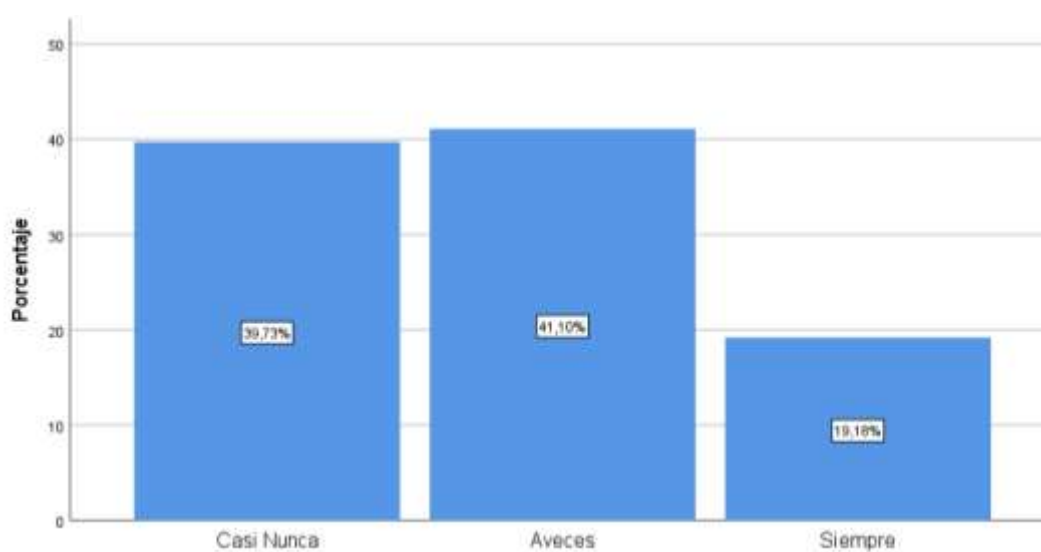


Gráfico 8. Componente Interpersonal.  
Fuente: Encuesta realizada

Referente del componente interpersonal, apreciando los resultados considera 39.73% de los encuestados optó por elección casi nunca, 41.10% señaló la opción a veces y 19.18% de los encuestados indicó la alternativa siempre.

Tabla 16. *Responsabilidad Social*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	36	49,3	49,3	49,3
	Siempre	11	15,1	15,1	64,4
	Casi Siempre	26	35,6	35,6	100,0
Total		73	100,0	100,0	

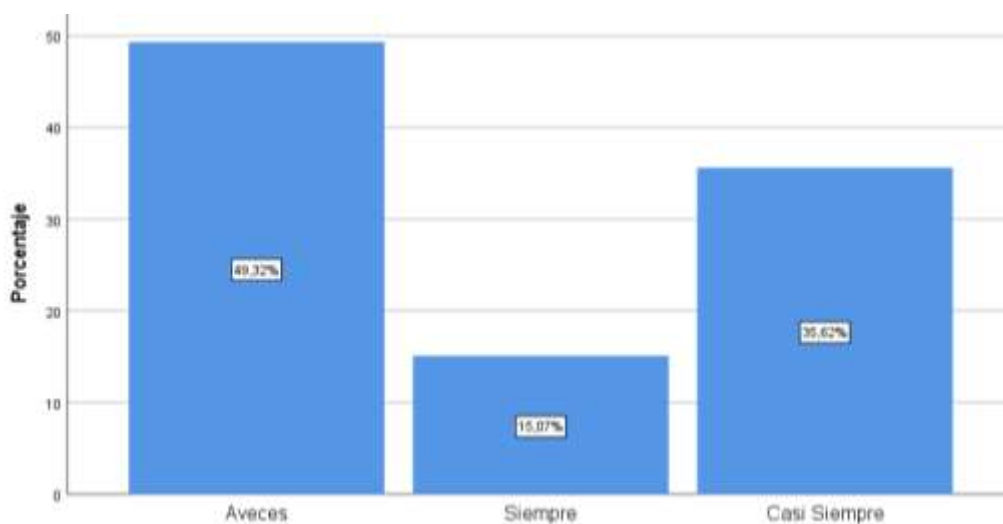


Gráfico 9. Responsabilidad Social  
Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión Responsabilidad Social, apreciando los resultados se tiene 49.32% de los encuestados optó por la elección a veces, 15.07% señaló la opción siempre y 35.62% de los encuestados indicó la alternativa casi siempre.

Tabla 17. *Empatía*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	22	30,1	30,1	30,1
	A veces	21	28,8	28,8	58,9
	Siempre	21	28,8	28,8	87,7
	Casi Siempre	9	12,3	12,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

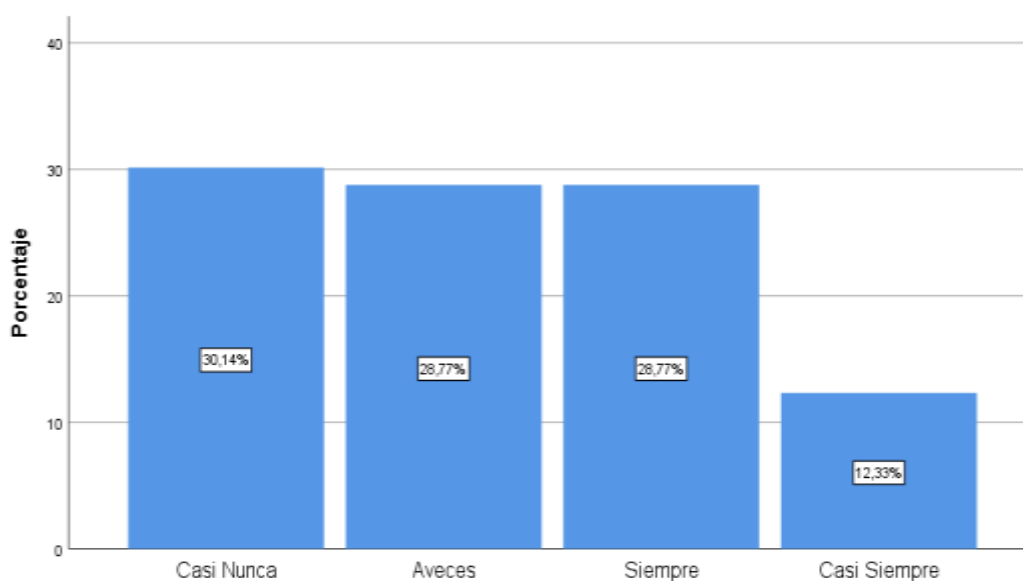


Gráfico 10. *Empatía*  
Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión empatía, apreciando los resultados refleja 30.14% de los encuestados optó por la elección casi nunca 28.77%, señaló la opción a veces 28.77% y eligió siempre 12.33% de los encuestados indicó la alternativa casi siempre.

## Dimensión: Componente adaptabilidad

Tabla 18. *Componente de adaptabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	31	42,5	42,5	75,3
	Siempre	18	24,7	24,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

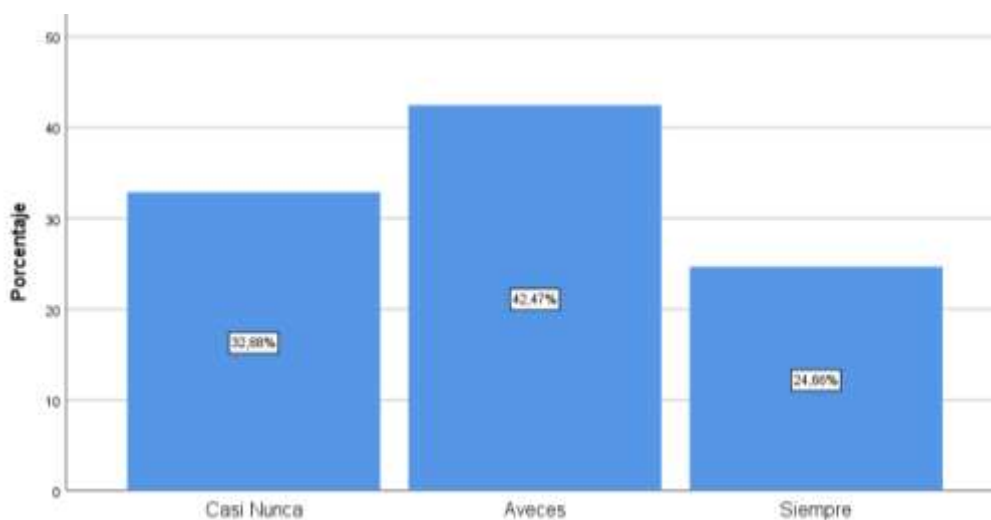


Gráfico 11. Componente de adaptabilidad.

Fuente: Encuesta realizada

Referente al componente de adaptabilidad, apreciando los resultados estima 32.88% optando por la elección casi nunca, 42.47% señaló la opción a veces y 24.66% de los encuestados indicó la alternativa siempre.



Tabla 19. *Solución a problemas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	26	35,6	35,6	35,6
	A veces	27	37,0	37,0	72,6
	Siempre	14	19,2	19,2	91,8
	Casi Siempre	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

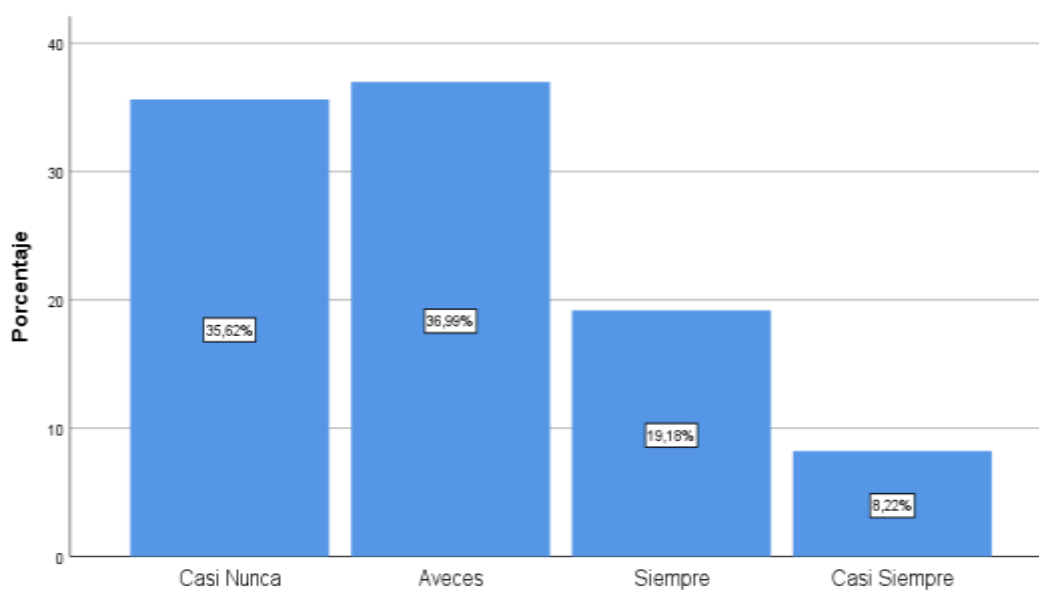


Gráfico 12. *Solución a problemas*

Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión solución a problemas, apreciando los resultados refleja 35.62% optó por elección casi nunca 36.99%, designa a veces 19.18% y siempre eligió 8.22% de los encuestados indicó la alternativa casi siempre.

Tabla 20. Prueba realidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	2,7	2,7	2,7
	A veces	54	74,0	74,0	76,7
	Siempre	17	23,3	23,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

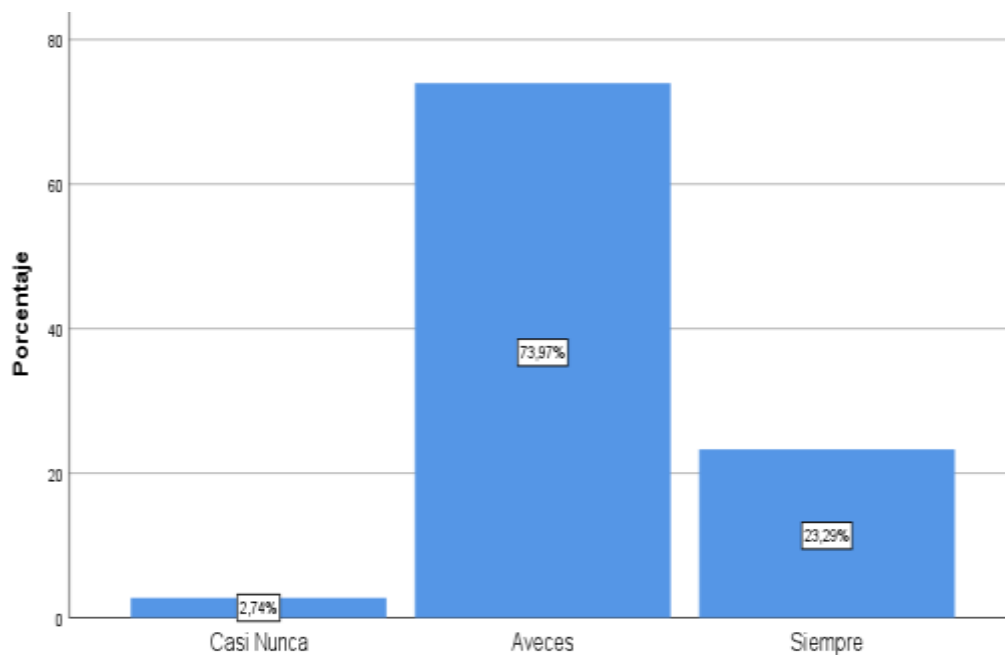


Gráfico 13. Prueba Realidad

Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión prueba realidad, apreciando los resultados refleja 2.74% optó por elección casi nunca, 73.97% señaló la opción a veces y 23.29% de los encuestados indicó la alternativa siempre.

Tabla 21. *Flexibilidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	30	41,1	41,1	41,1
	A veces	34	46,6	46,6	87,7
	Siempre	9	12,3	12,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

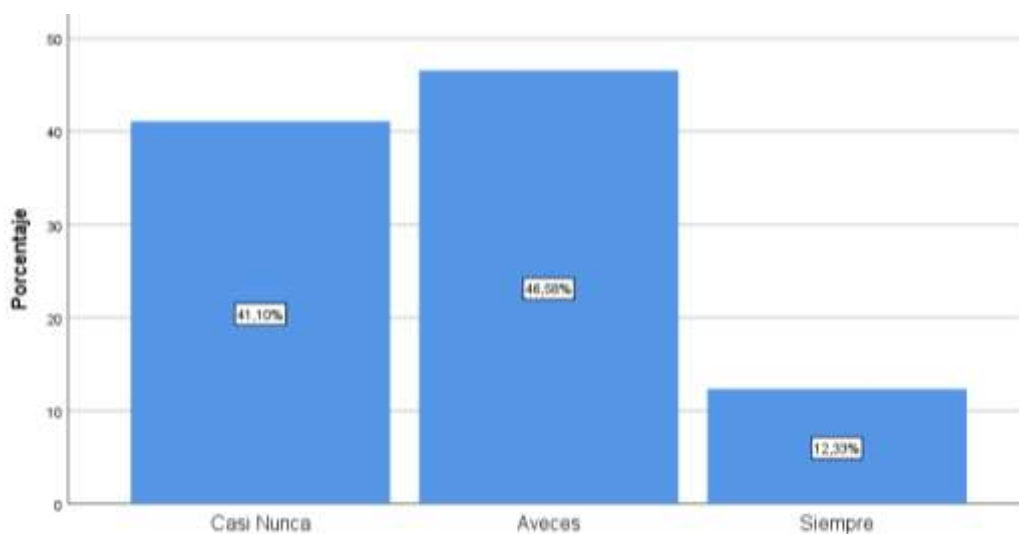


Gráfico 14. Flexibilidad

Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión flexibilidad, apreciando los resultados se estima 41.10% optando casi nunca, 46.58% señaló la opción a veces y 12.33% de los encuestados indicó la alternativa siempre.

## Dimensión: Componente manejo de estrés

Tabla 22. Componente manejo de estrés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	50	68,5	68,5	68,5
	Siempre	16	21,9	21,9	90,4
	Casi Siempre	7	9,6	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

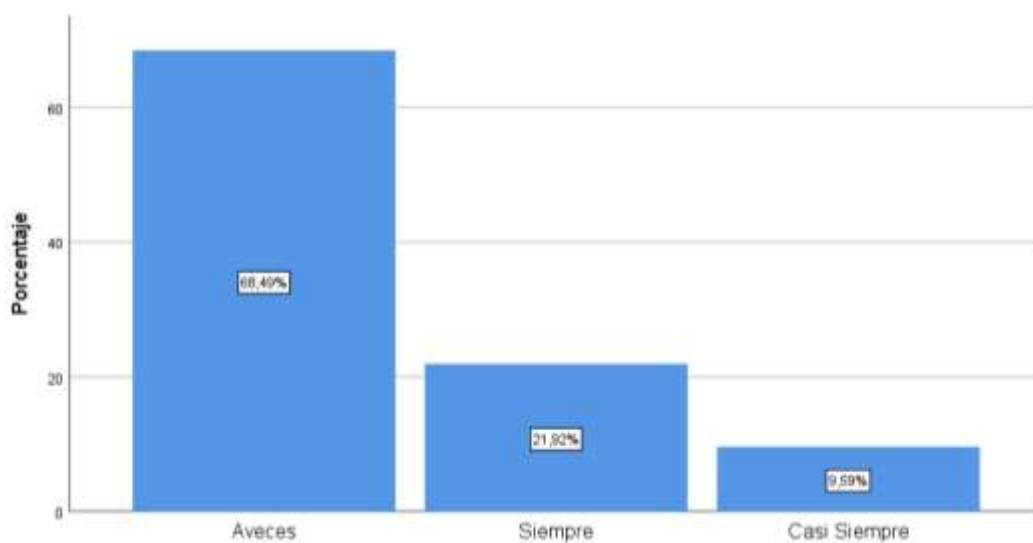


Gráfico 15. Componente manejo de estrés.

Fuente: Encuesta realizada

Referente a la componente manejo de estrés, apreciando los resultados considera 68.49% optó por elección a veces, 21.92% señaló la opción siempre y 9.59% de los encuestados indicó la alternativa casi siempre.

Tabla 23. Tolerancia estrés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	48	65,8	65,8	65,8
	Siempre	17	23,3	23,3	89,0
	Casi Siempre	8	11,0	11,0	100,0
Total		73	100,0	100,0	

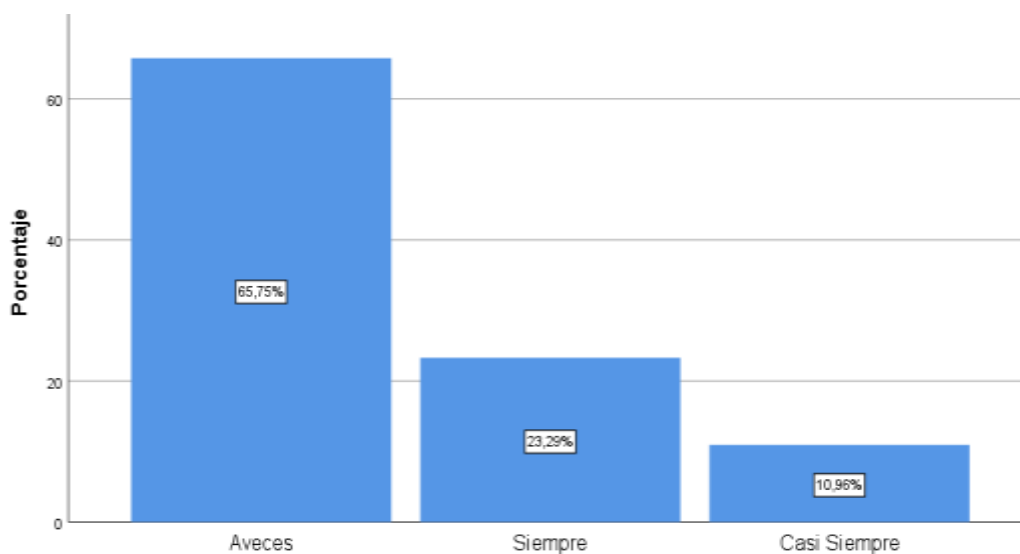


Gráfico 16. Tolerancia estrés

Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión tolerancia estrés, apreciando los resultados estima que 65.75% de los encuestados optó por elección a veces, 23.29% señaló la opción siempre y 10.96% de los encuestados indicó la alternativa casi nunca.

Tabla 24. Control impulsos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	36	49,3	49,3	49,3
	Siempre	37	50,7	50,7	100,0
Total		73	100,0	100,0	

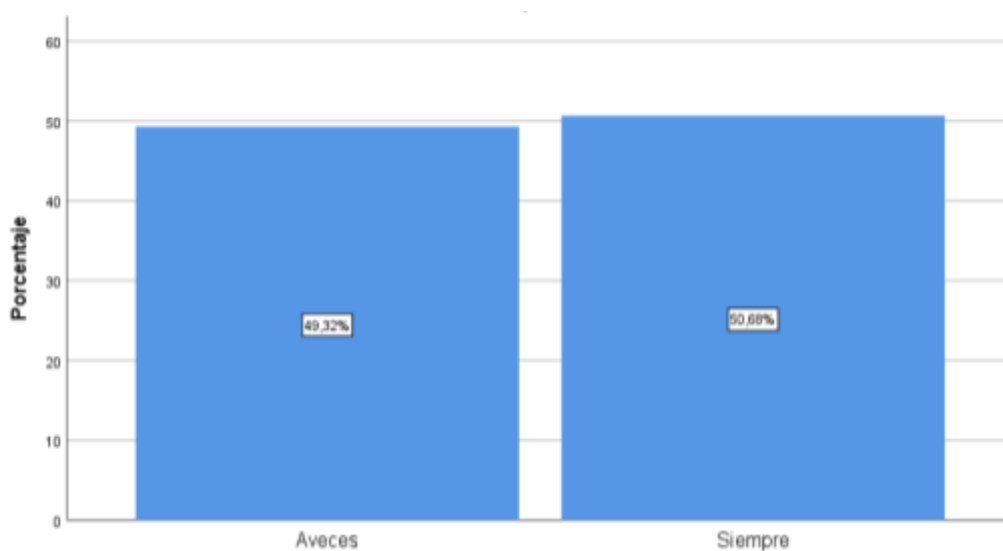


Gráfico 17. Control impulsos  
Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión control impulsos, apreciando los resultados optó por la alternativa a veces, el 49.32% señaló el 50.68% los encuestados indicó la alternativa siempre.

## Dimensión: Componente de estado de ánimo general

Tabla 25. Componente de estado animo general

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	25	34,2	34,2	34,2
	A veces	23	31,5	31,5	65,8
	Siempre	12	16,4	16,4	82,2
	Casi Siempre	13	17,8	17,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

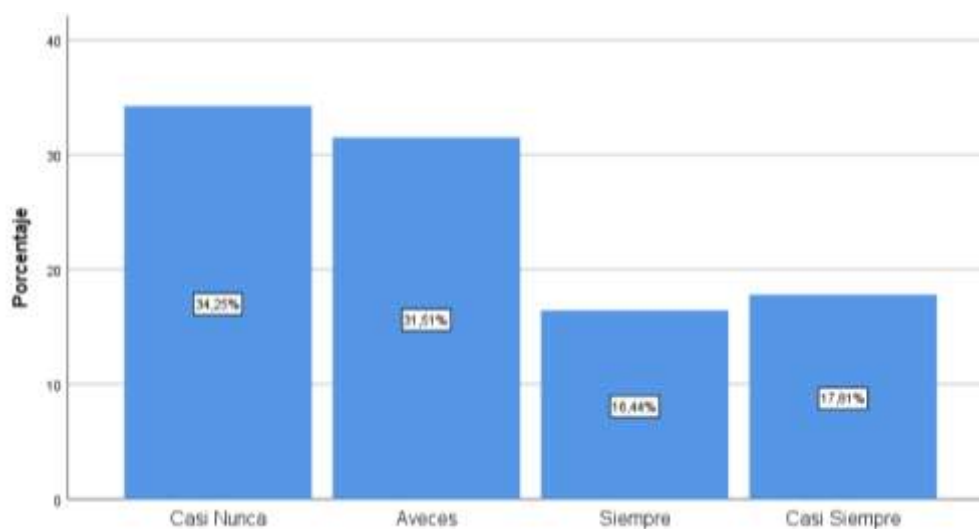


Gráfico 18. Componente de estado animo general.

Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión estado animo general, apreciando los resultados refleja 34.25% de los encuestados optó por opinión casi siempre 31.51%, señaló la opción a veces 16.44% y eligió siempre, el 17.81% de los encuestados indicó la alternativa casi siempre.

Tabla 26. *Felicidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	32	43,8	43,8	43,8
	A veces	23	31,5	31,5	75,3
	Siempre	18	24,7	24,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

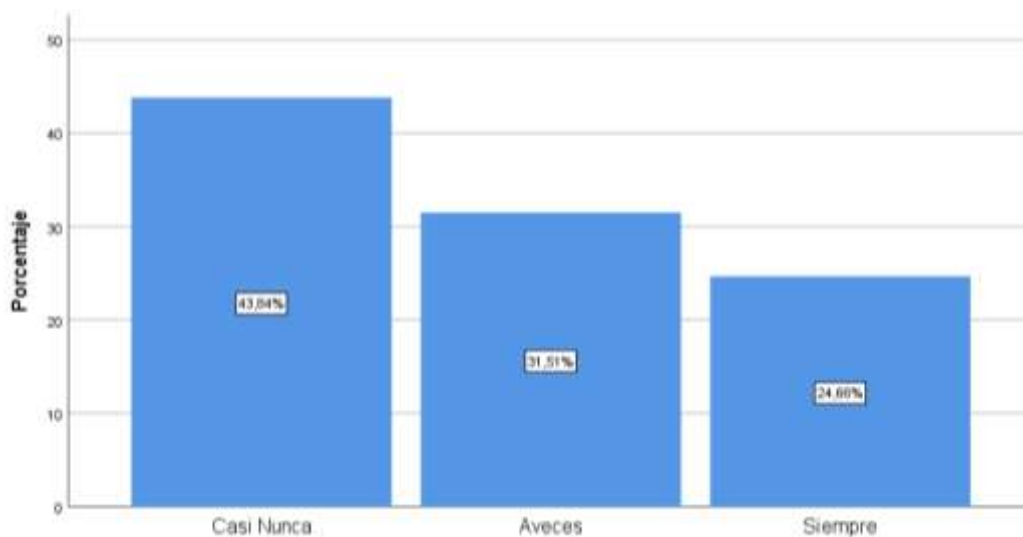


Gráfico 19. Felicidad  
Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión felicidad, apreciando los resultados observa 43.84% de los encuestados optó por elección casi nunca, 31.51% señaló la opción a veces y 24.66% de los encuestados indicó la alternativa siempre.



Tabla 27. Optimismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	26	35,6	35,6	35,6
	A veces	25	34,2	34,2	69,9
	Siempre	12	16,4	16,4	86,3
	Casi Siempre	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

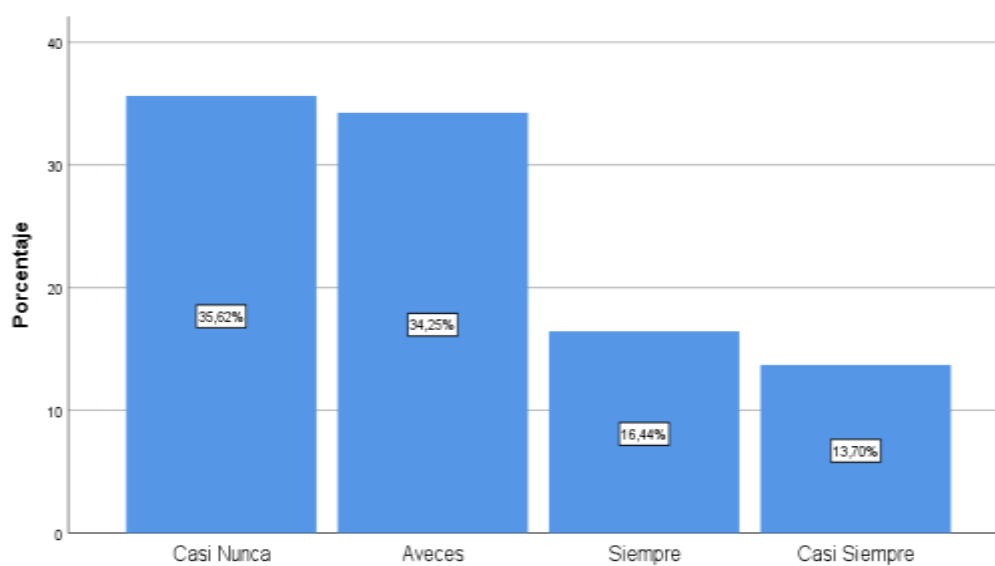


Gráfico 20. Optimismo  
Fuente: Encuesta realizada

Referente a la dimensión optimismo, apreciando los resultados considera 35.62% de los encuestados optó por elección casi nunca 34.25%, señaló la opción a veces el 16.44% y eligió siempre 13.70% de los encuestados indicó la alternativa casi siempre.

#### 4.1.2 Variable: Desempeño docente

Tabla 28. *Desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	53	72,6	72,6	72,6
	Casi Siempre	20	27,4	27,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

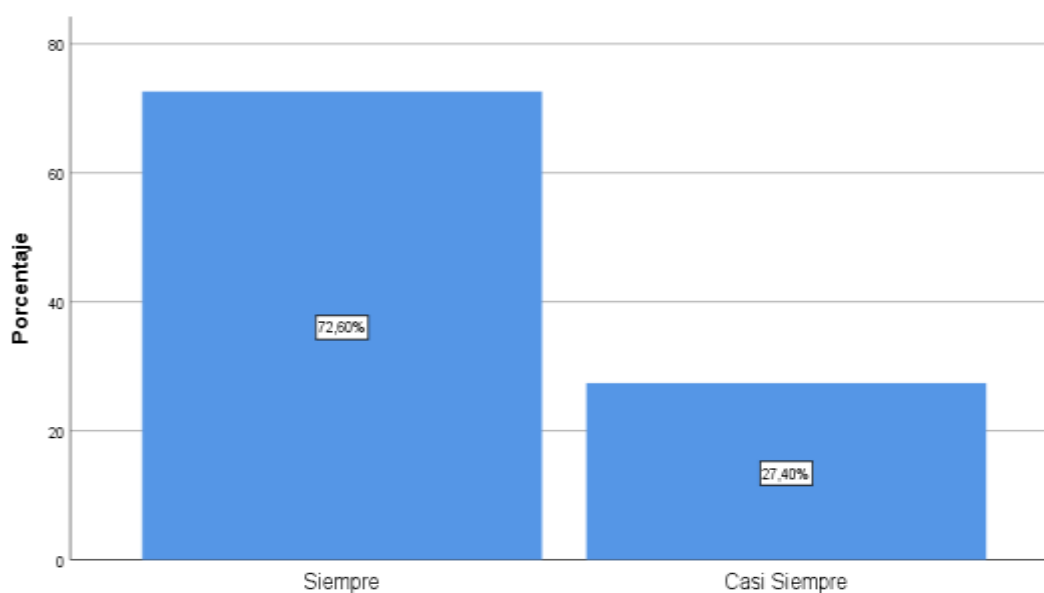


Gráfico 21. Desempeño docente

Fuente: Encuesta realizada

A la pregunta formulada desempeño docente apreciando la tabla y figura se tiene 72,60% optaron por la alternativa siempre, y 27,40% de las personas que fueron encuestadas optaron por la alternativa casi siempre.

### Dimensiones: Aspecto personal y social del docente

Tabla 29. Aspecto personal y social del docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	57	78,1	78,1	78,1
	Casi Siempre	16	21,9	21,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

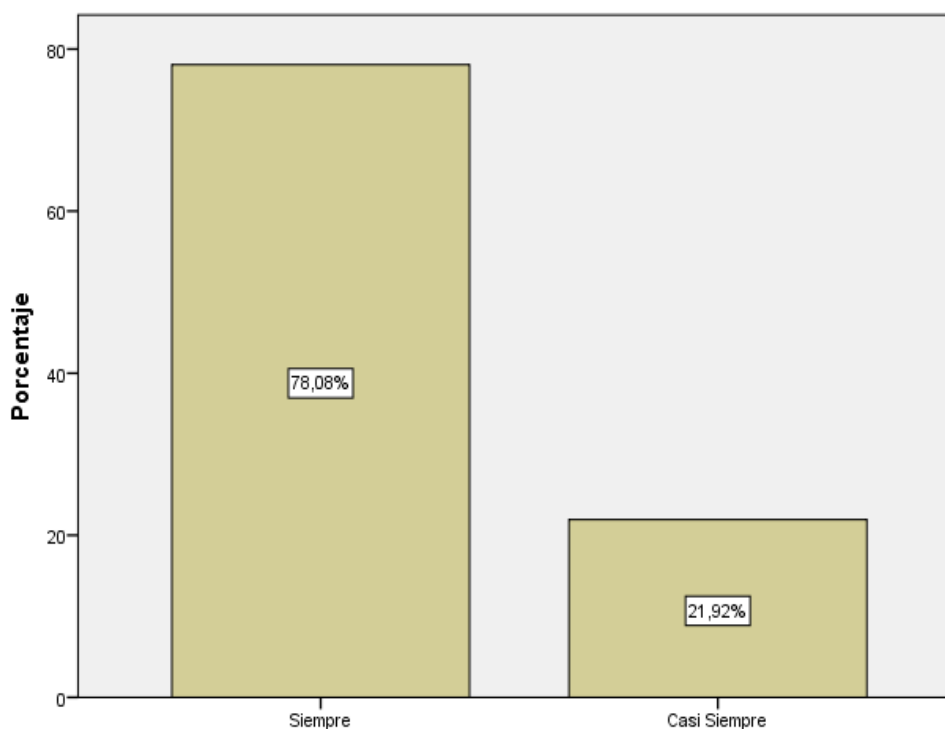


Gráfico 22. Aspecto personal y social del docente.

Fuente: Encuesta realizad

A la pregunta formulada aspecto personal y social del docente refleja 78.08% optando por elección siempre, también 21.92% las personas que fueron encuestadas optaron por la alternativa casi siempre.

Tabla 30. Tiene capacidad de autocrítica para mejorar su trabajo diario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	46	63.0	63.0	63.0
	Casi Siempre	27	37.0	37.0	100.0
Total		73	100,0	100,0	

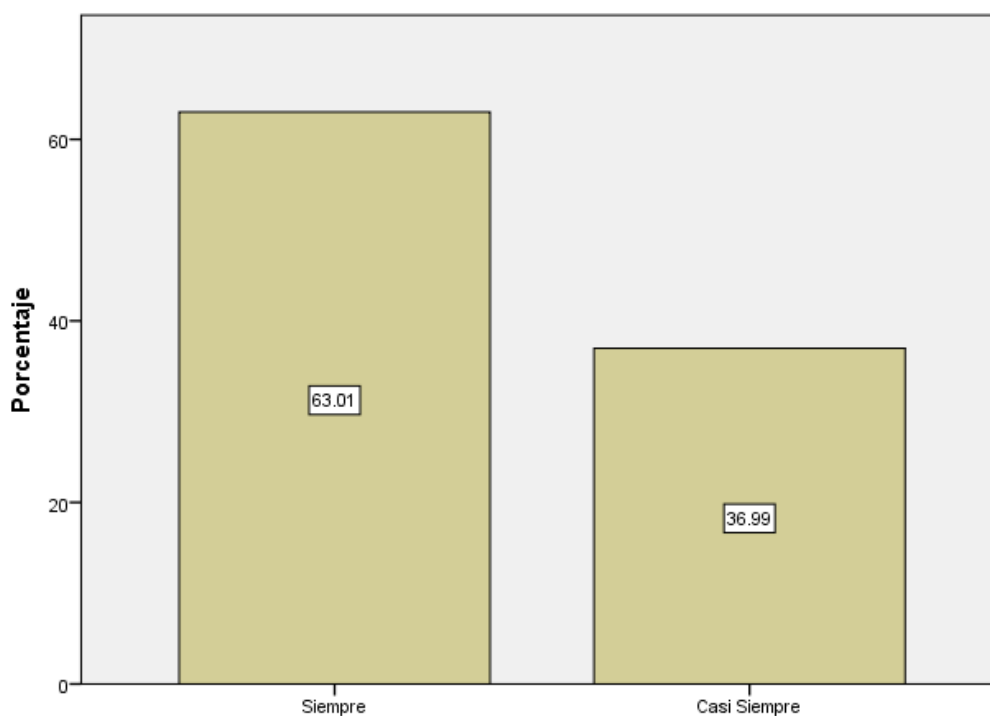


Gráfico 23. Tiene capacidad de autocrítica para mejorar su trabajo diario  
Fuente: Encuesta realizada

A la pregunta formulada capacidad de autocrítica para mejorar su trabajo diario refleja 63.01% opinaron por la alternativa siempre, y 36.99% de las personas que fueron encuestadas optaron por la alternativa casi siempre.

Tabla 31. *Participa en capacitaciones y actualizaciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	57	78.1	78.1
	Casi Siempre	16	21.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

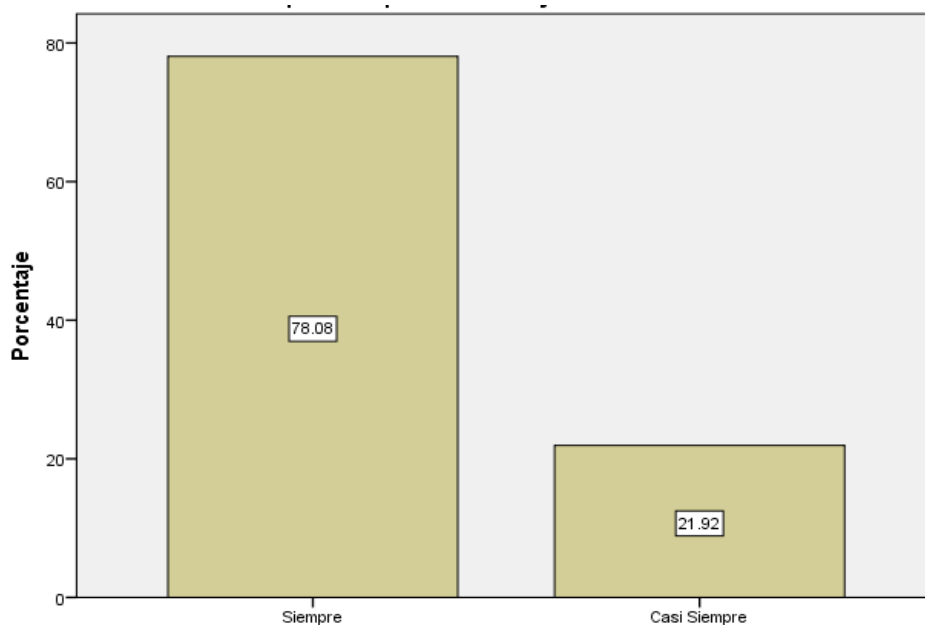


Gráfico 24. Participa en capacitaciones y actualizaciones  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura si participa en capacitaciones y actualizaciones, considera 78.08% optaron por la alternativa siempre, y 21.92 de las personas que fueron encuestadas designan la alternativa casi siempre

Tabla 32. Tiene capacidad de liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	38	52.1	52.1
	Casi Siempre	35	47.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0

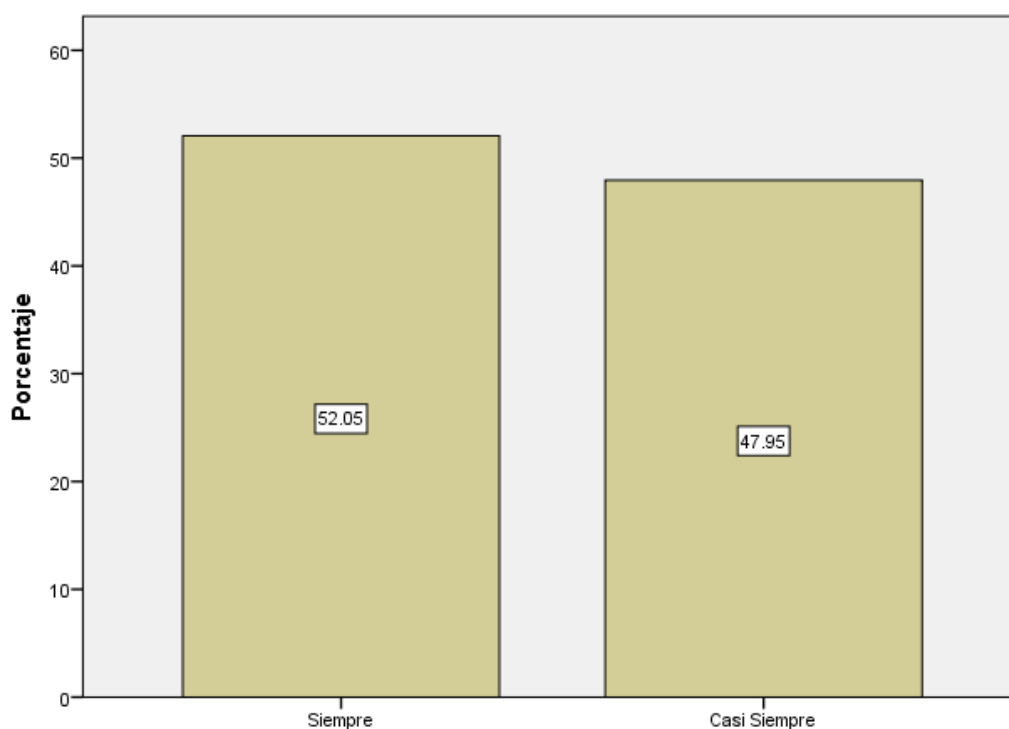


Gráfico 25. Tiene capacidad de liderazgo  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura observa 52.05% optaron la elección siempre, y 47.95% de las personas que fueron encuestadas designan la alternativa casi siempre.

Tabla 33. *Tiene capacidades de escuchar a los demás*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	56	76.7	76.7
	Casi Siempre	17	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0

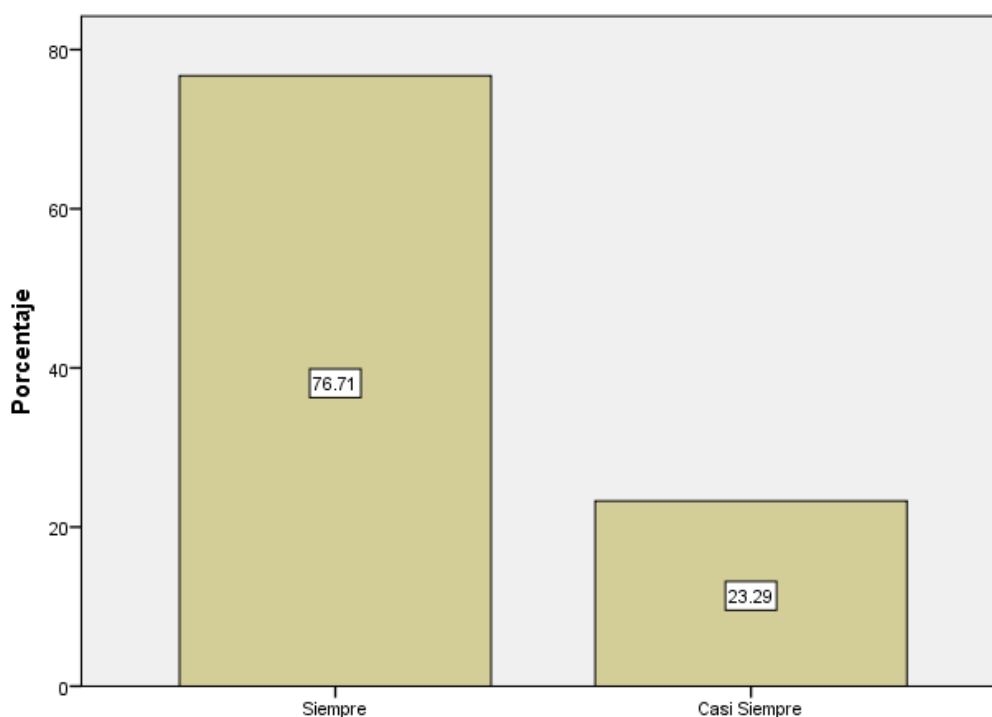


Gráfico 26. *Tiene capacidades de escuchar a los demás*

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura considera 76.71% optaron la elección siempre, y 23.29% de las personas que fueron encuestadas eligieron la alternativa casi siempre.

Tabla 34. *Es cordial y respeta los sentimientos de los alumnos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	54	74.0	74.0	74.0
	Casi Siempre	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

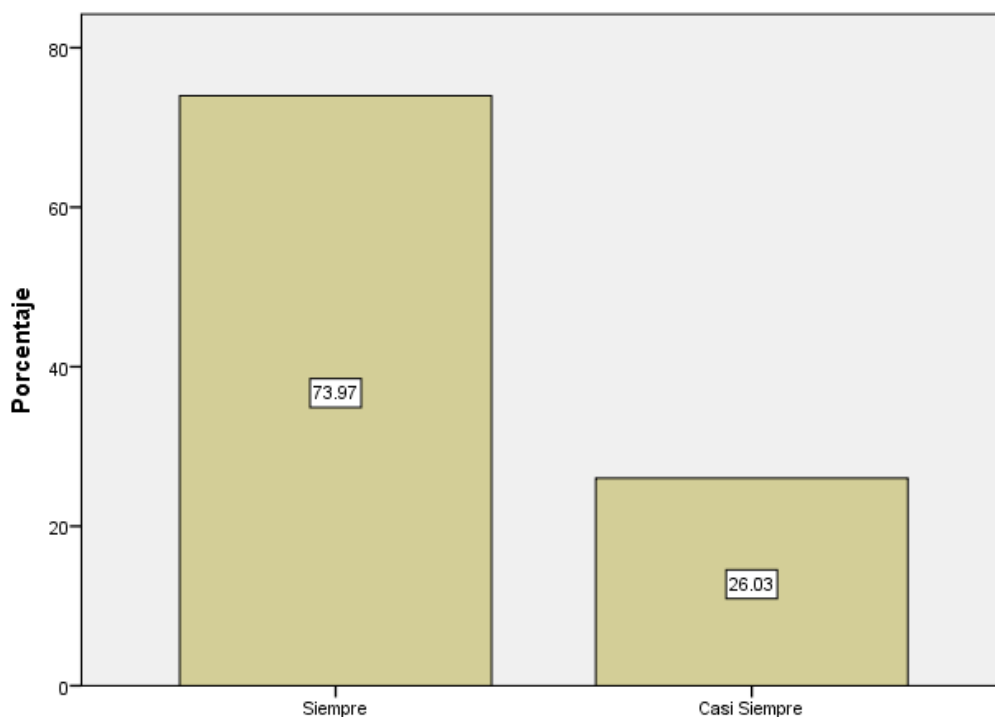


Gráfico 27. *Es cordial y respeta los sentimientos de los alumnos.*

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura refleja 73.97% optaron la elección siempre, y 26.03% de las personas que fueron encuestadas designan la alternativa casi siempre.



Tabla 35. Estimula la participación de los alumnos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	47	64.4	64.4
	Casi Siempre	26	35.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0

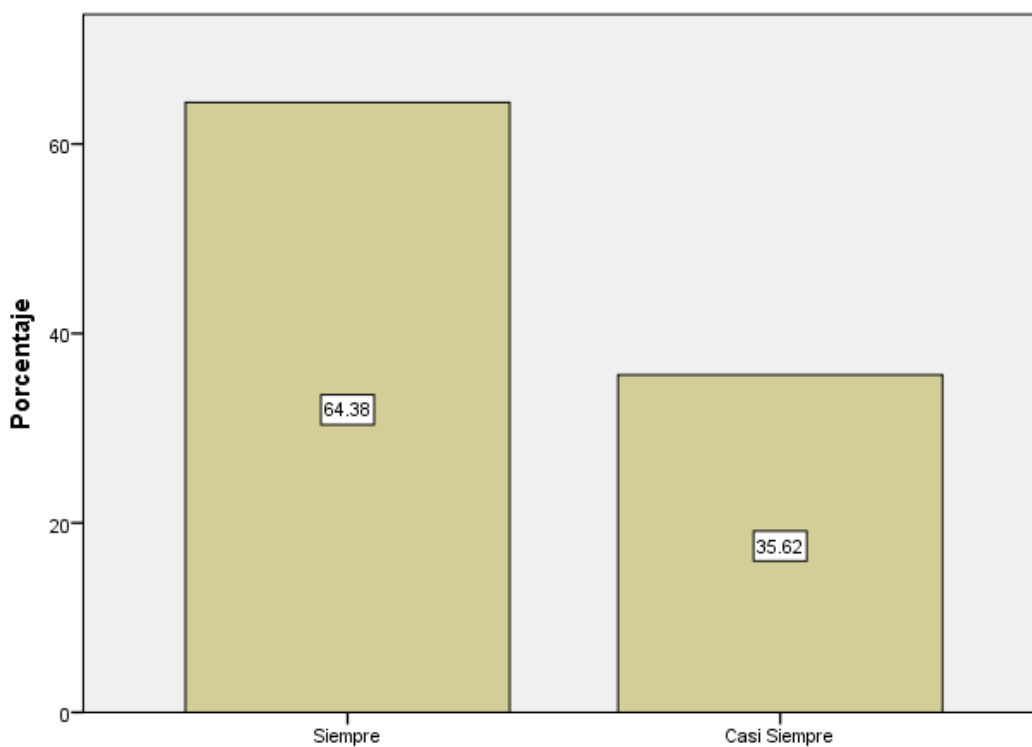


Gráfico 28. Estimula la participación de los alumnos  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura considera 64.38% optaron la elección siempre, y 35.62% de las personas que fueron encuestadas eligieron la alternativa casi siempre.

Tabla 36. *Participa en las reuniones de los profesores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	43	58.9	58.9
	Casi Siempre	30	41.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0

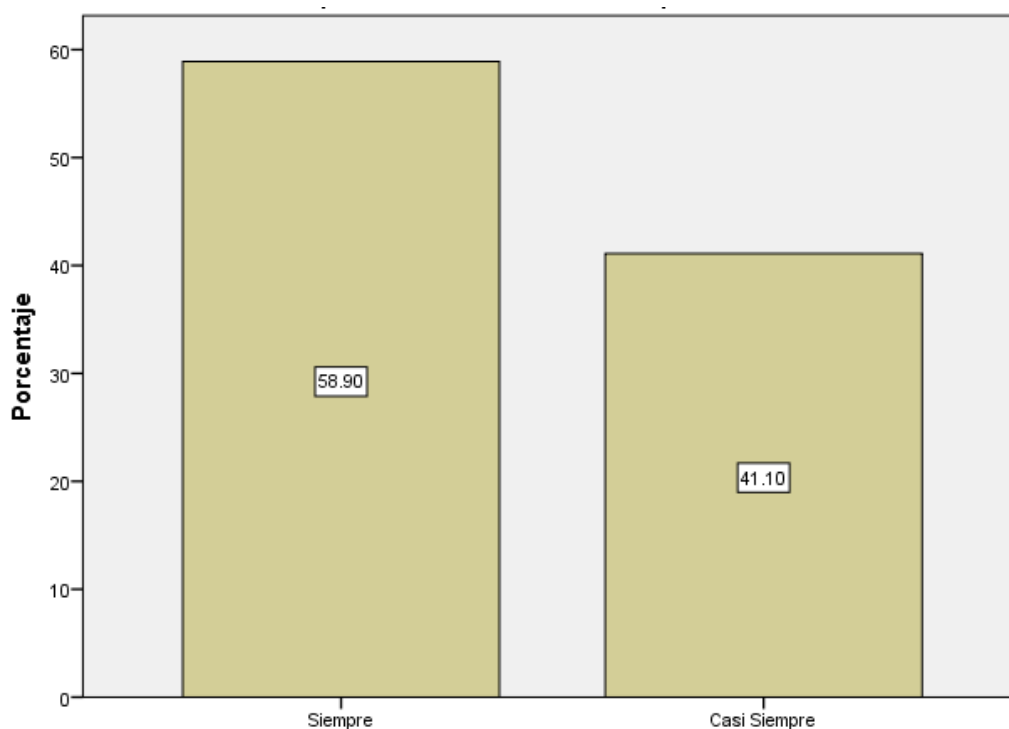


Gráfico 29. *Participa en las reuniones de los profesores*

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura considera 58.90% optaron la elección siempre, y 41.10% de las personas que fueron encuestadas designan la alternativa casi siempre.

Tabla 37. *Mantiene buenas relaciones interpersonales con los alumnos, profesores y padres de familia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	51	69.9	69.9
	Casi Siempre	22	30.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0

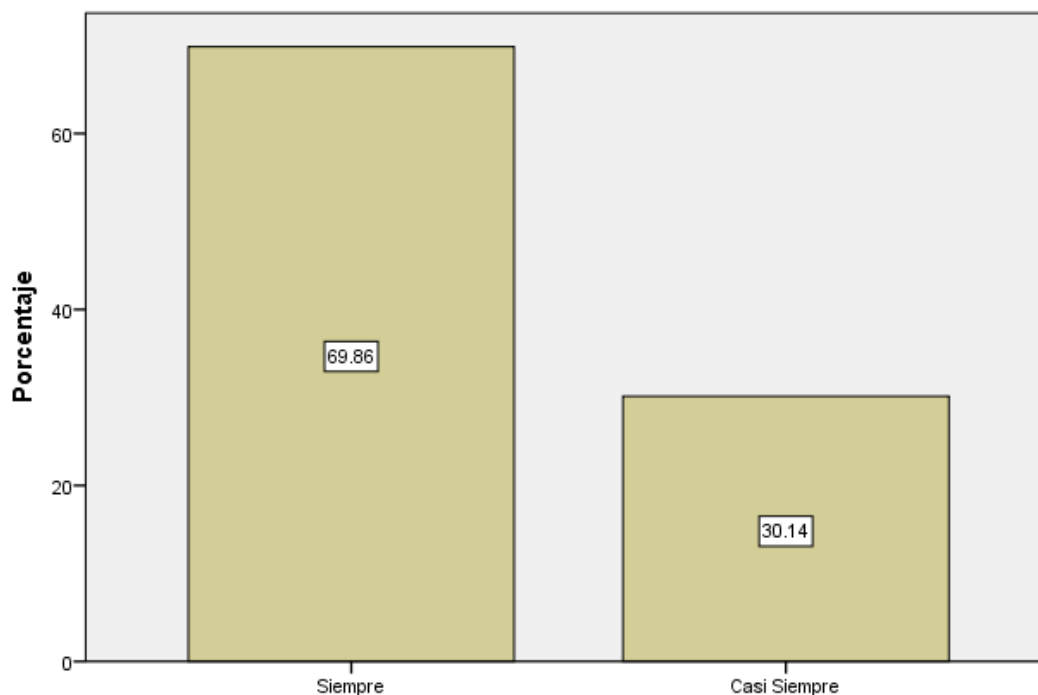


Gráfico 30. *Mantiene buenas relaciones interpersonales con los alumnos, profesores y padres de familia*  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura estima 69.86% optado la elección siempre, y 30.14% de las personas que fueron encuestadas fijan la alternativa casi siempre.

Tabla 38. *Mantiene un trato cordial con todos los integrantes de la comunidad educativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	62	84.9	84.9
	Casi Siempre	11	15.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0

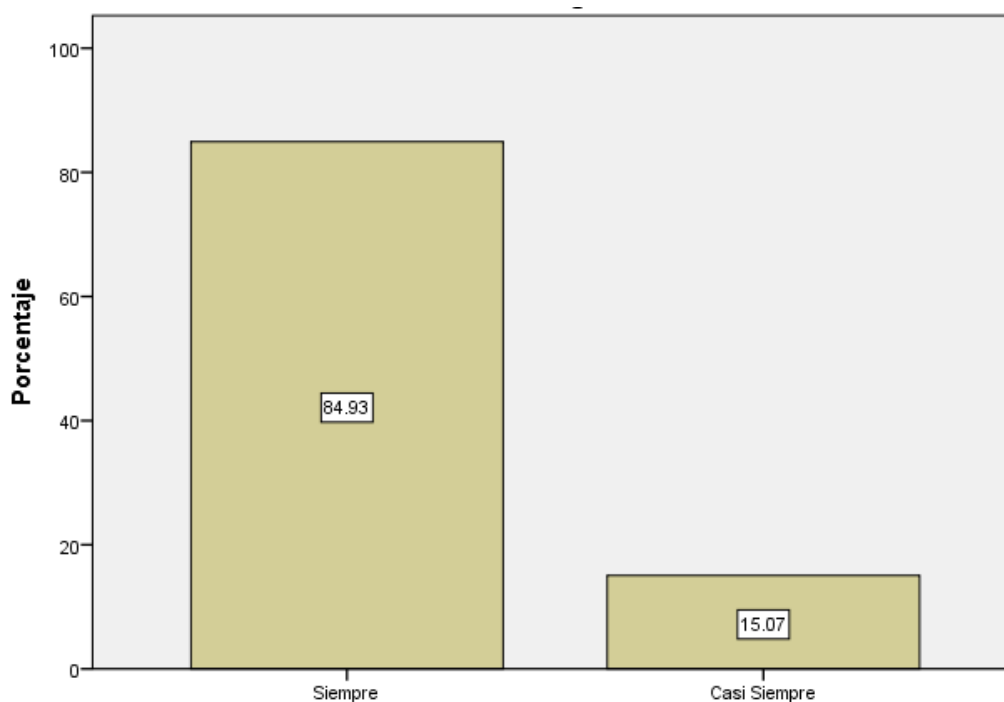


Gráfico 31. *Mantiene un trato cordial con todos los integrantes de la comunidad educativa*  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura refleja 84.93% optado la opinión siempre, y 15.07% de las personas que fueron encuestadas fijan la alternativa casi siempre.

Tabla 39. *Es un buen ejemplo de vida personal y profesional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	46	63.0	63.0
	Casi Siempre	27	37.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0

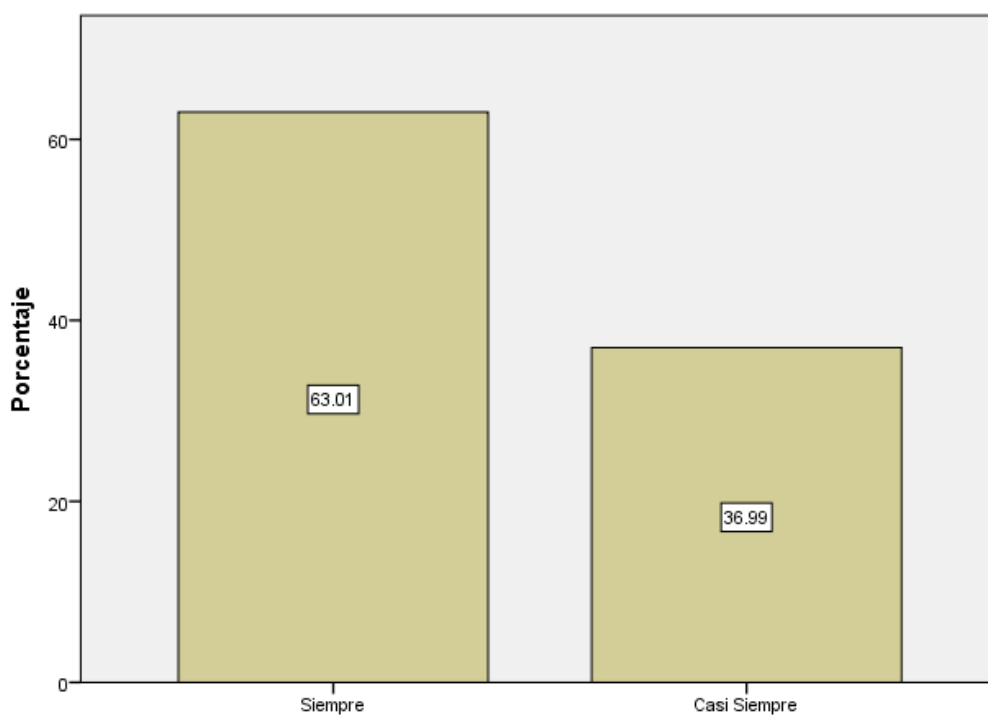


Gráfico 32. *Es un buen ejemplo de vida personal y profesional*

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura observa 63.01% optado la elección siempre, y 36.99% de las personas que fueron encuestadas fijan la alternativa casi siempre.

Tabla 40. Propicia la atención y manejo de la disciplina en el aula de clase

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	51	69.9	69.9
	Casi Siempre	22	30.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0

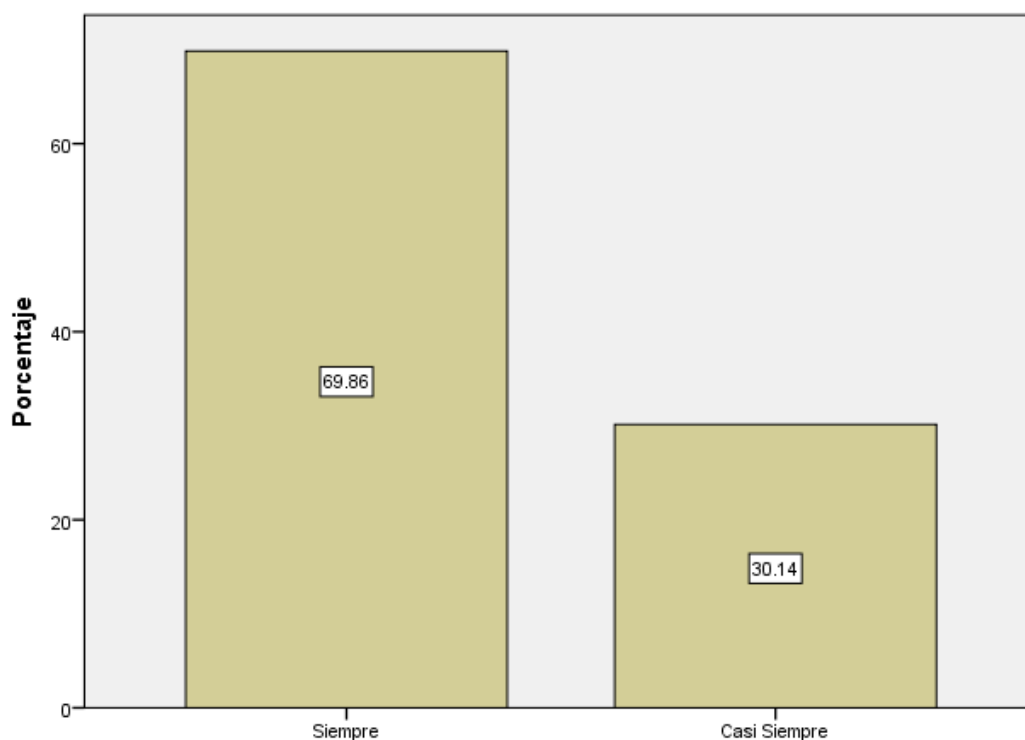


Gráfico 33. Propicia la atención y manejo de la disciplina en el aula de clase  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura refleja 69.86% optado la opinión siempre, y 30.14% de las personas que fueron encuestadas nombran la alternativa casi siempre.

Tabla 41. *Utiliza su creatividad en las acciones pedagógicas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	53	72.6	72.6
	Casi Siempre	20	27.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0

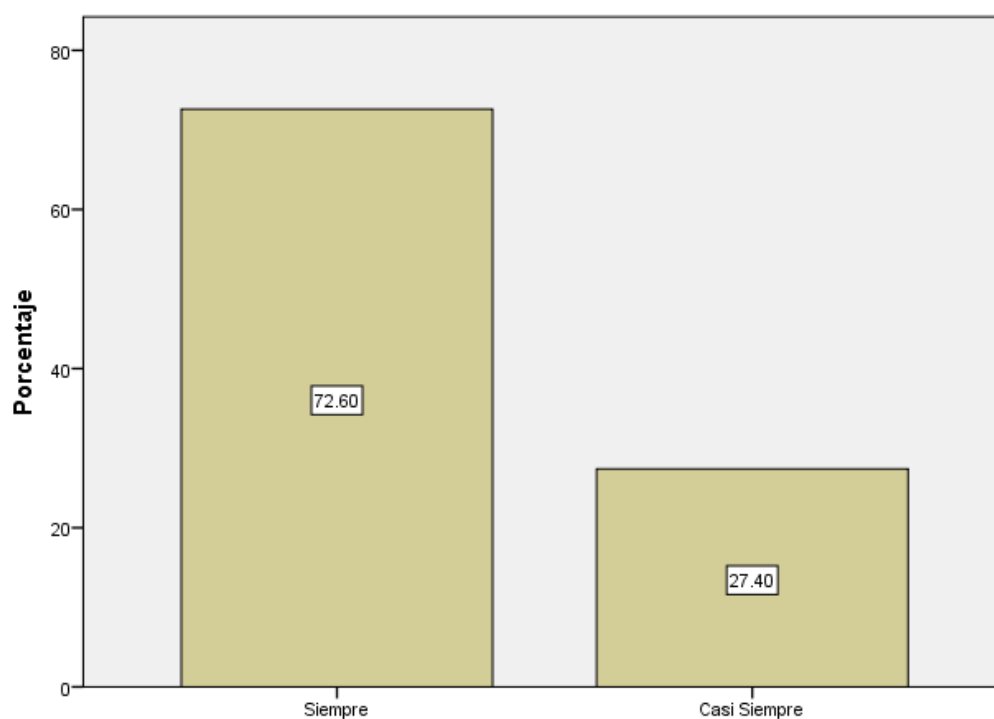


Gráfico 34. *Utiliza su creatividad en las acciones pedagógicas*

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura estima 72.60% optado la elección siempre, y 27.40% de las personas que fueron encuestadas fijan la alternativa casi siempre.

Tabla 42. Maneja estrategias para solucionar problemas y conflictos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	4	5.5	5.5	5.5
Siempre	64	87.7	87.7	93.2
Casi Siempre	5	6.8	6.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

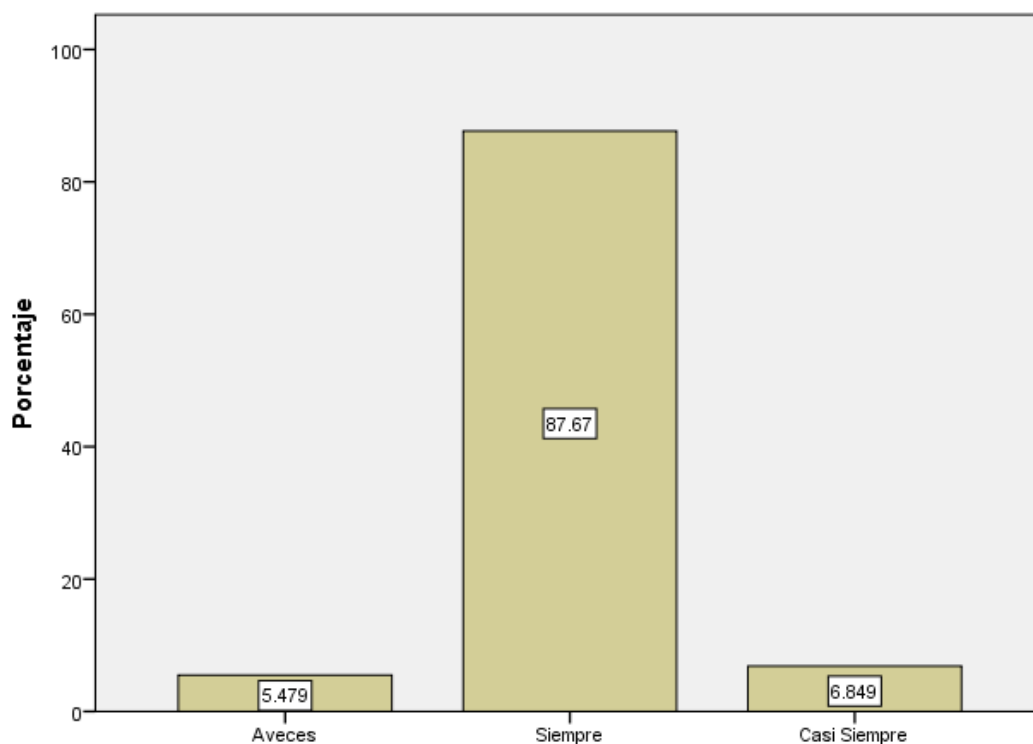


Gráfico 35. Maneja estrategias para solucionar problemas y conflictos  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura estima 5.47% opta la elección a veces, y 87.67% designa la opción siempre, y 6.86% de las personas que fueron encuestadas fijan la alternativa casi siempre.



Tabla 43. *Cuida en forma especial su presentación personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	42	57.5	57.5
	Casi Siempre	31	42.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0

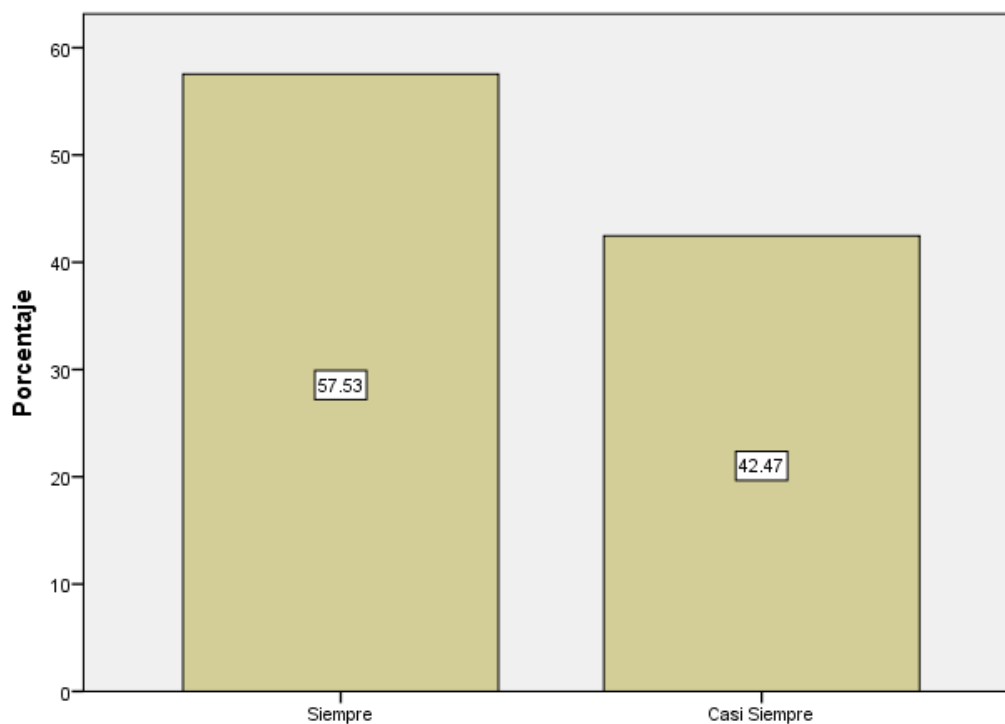


Gráfico 36. *Cuida en forma especial su presentación personal*

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura observa 57.53% prefiere la elección siempre, y 42.47% de las personas que fueron encuestadas designa la alternativa casi siempre.

## Dimensión institucional administrativa del docente

Tabla 44. Dimensión institucional administrativa del docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	60	82.2	82.2
	Casi Siempre	13	17.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0

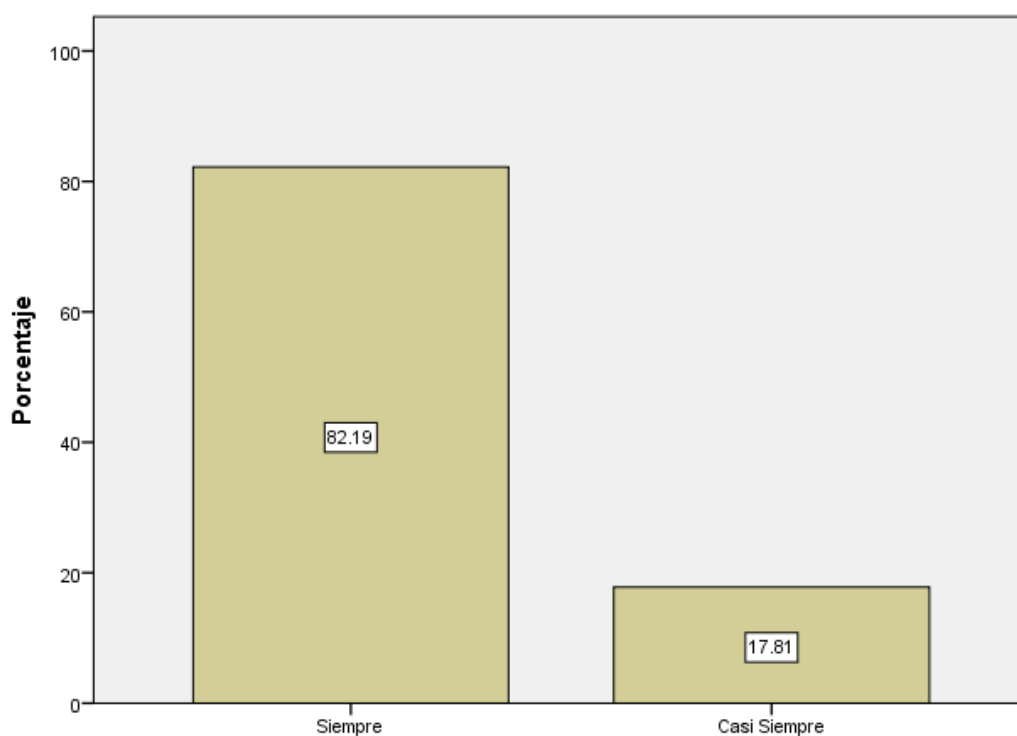


Gráfico 37. Dimensión institucional administrativa del docente  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura estima 82.19% decide la elección siempre, y el 17.81% de las personas que fueron encuestadas selecciona la alternativa casi siempre.

Tabla 45. *Planea las actividades institucionales con anterioridad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	57	78.1	78.1
	Casi Siempre	16	21.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0

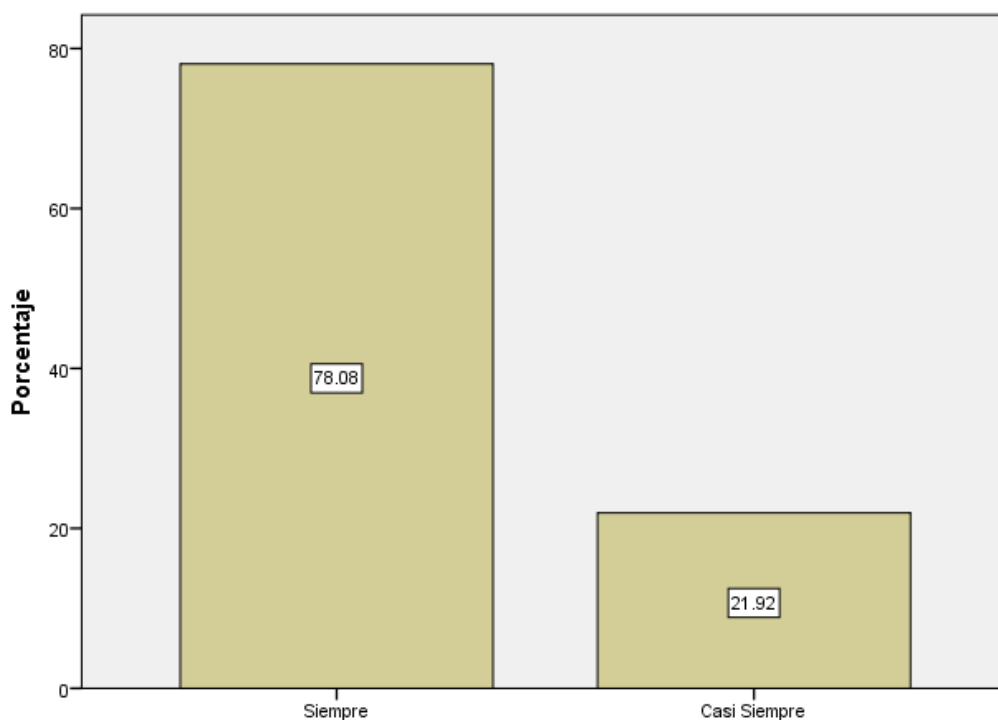


Gráfico 38. *Planea las actividades institucionales con anterioridad*  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura considera 78.08% decide la elección siempre, y 21.92% de las personas que fueron encuestadas prefiere la alternativa casi siempre.

Tabla 46. *Presenta oportunamente los documentos pedagógicos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	44	60.3	60.3
	Casi Siempre	29	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0

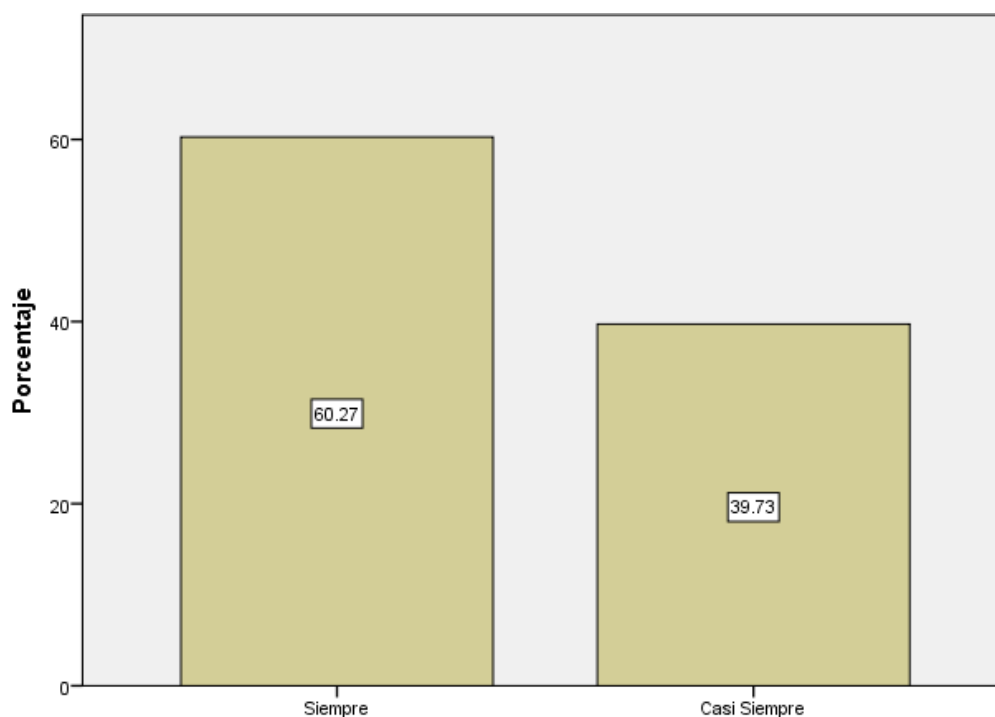


Gráfico 39. *Presenta oportunamente los documentos pedagógicos*  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura estima 60.27% decide la elección siempre, y 42.47% de las personas que fueron encuestadas nombra la alternativa casi siempre.

Tabla 47. *Participa activamente en las comisiones de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	34	46.6	46.6
	Casi Siempre	39	53.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0

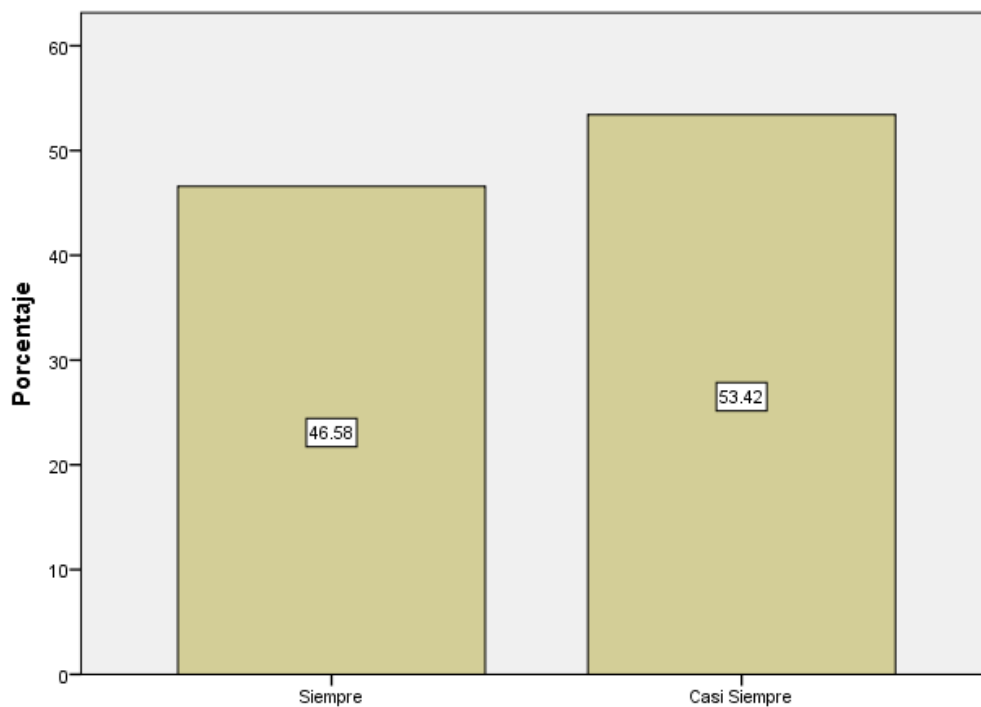


Gráfico 40. Participa activamente en las comisiones de trabajo  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura observa 46.58% escoge la elección siempre, y 52.42% de las personas que fueron encuestadas indica la alternativa casi siempre.

Tabla 48. *Planifica y prepara sus clases en forma diaria*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	54	74.0	74.0
	Casi Siempre	19	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0

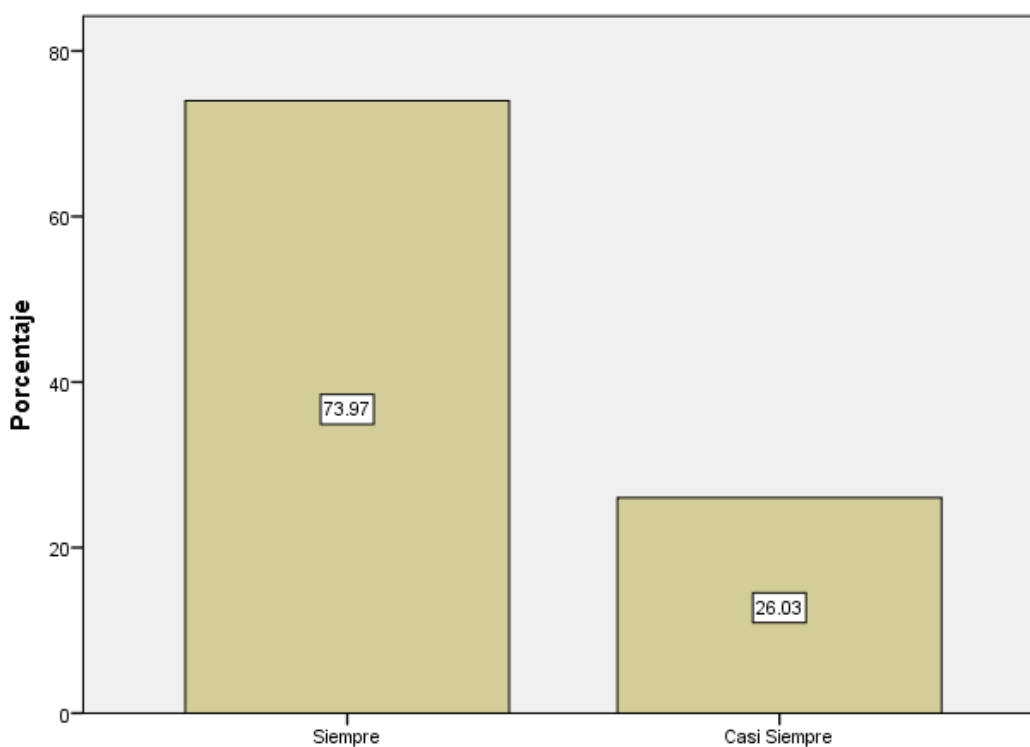


Gráfico 41. *Planifica y prepara sus clases en forma diaria*  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura estima 73.97% selecciona la opinión siempre, y 26.03% de las personas que fueron encuestadas nombra la alternativa casi siempre.

Tabla 49. *Considera importante la asistencia y la puntualidad en el cumplimiento de sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	53	72.6	72.6
	Casi Siempre	20	27.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0

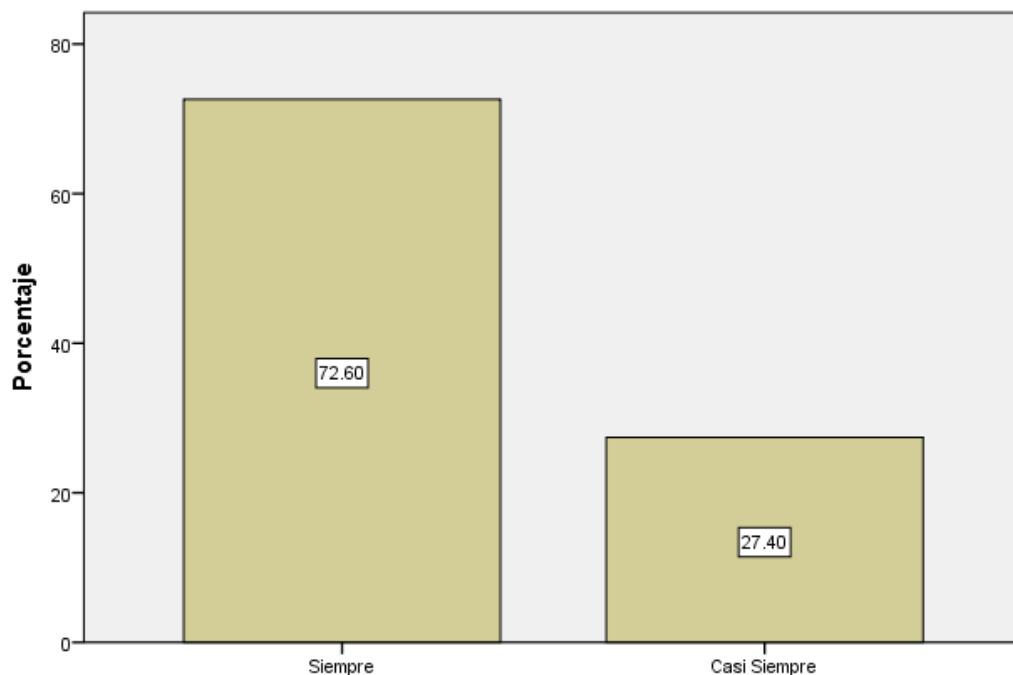


Gráfico 42. *Considera importante la asistencia y la puntualidad en el cumplimiento de sus funciones*

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura observa 72.60% decide la elección siempre, y 27.40% de las personas que fueron encuestadas designa la alternativa casi siempre.

Tabla 50. Establece un horario para realizar actividades de tutoría

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	43	58.9	58.9
	Casi Siempre	30	41.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0

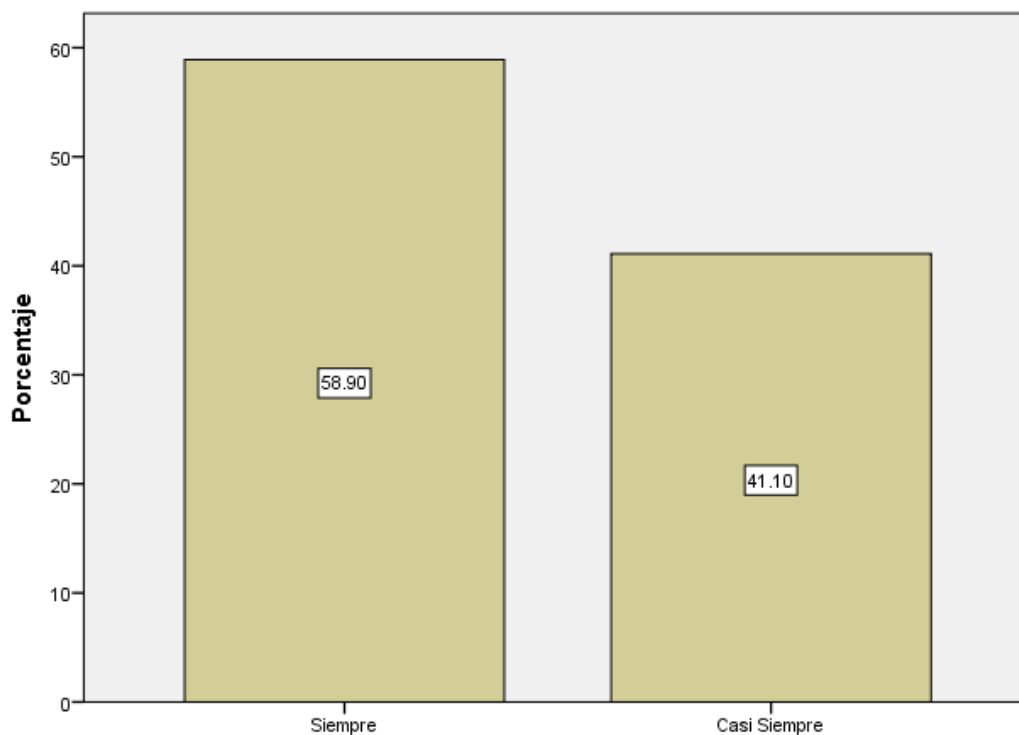


Gráfico 43. Establece un horario para realizar actividades de tutoría

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura refleja 58.90% decide la opinión siempre, y 41.10% de las personas que fueron encuestadas selecciona la alternativa casi siempre.



Tabla 51. Fomenta en el estudiante el cuidado y uso correcto de materiales e infraestructura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	37	50.7	50.7	50.7
Válidos Casi Siempre	36	49.3	49.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

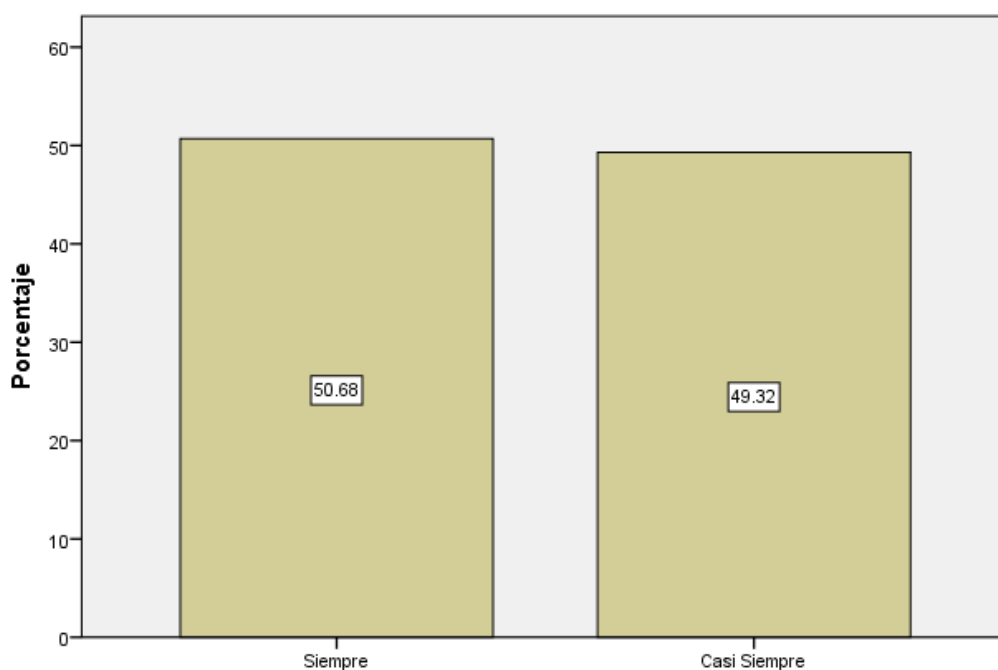


Gráfico 44. Fomenta en el estudiante el cuidado y uso correcto de materiales e infraestructura

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura considera 50.68% prefiere la opinión siempre, y 49.32% de las personas que fueron encuestadas designa la alternativa casi siempre.

Tabla 52. *Participa en las actividades del plan anual de la institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	47	64.4	64.4
	Casi Siempre	26	35.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0

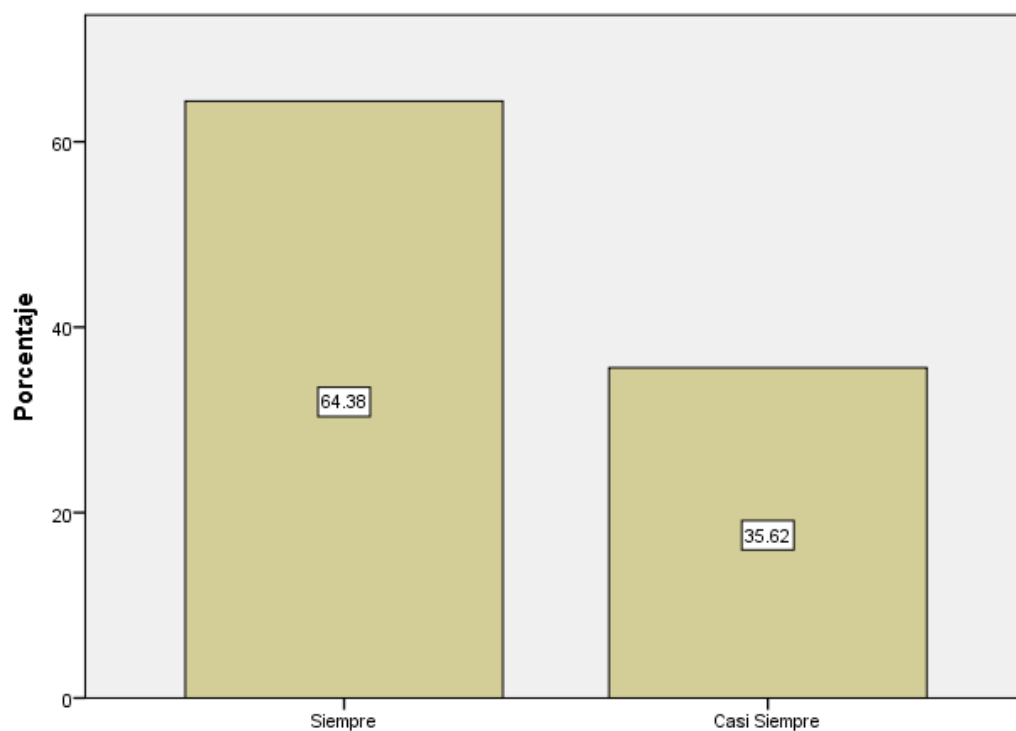


Gráfico 45. Participa en las actividades del plan anual de la institución  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura se observa 64.38% la opinión siempre, y 35.62% de las personas que fueron encuestadas establece la alternativa casi siempre.

Tabla 53. Su actitud profesional como docente refleja identidad institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	59	80.8	80.8
	Casi Siempre	14	19.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0

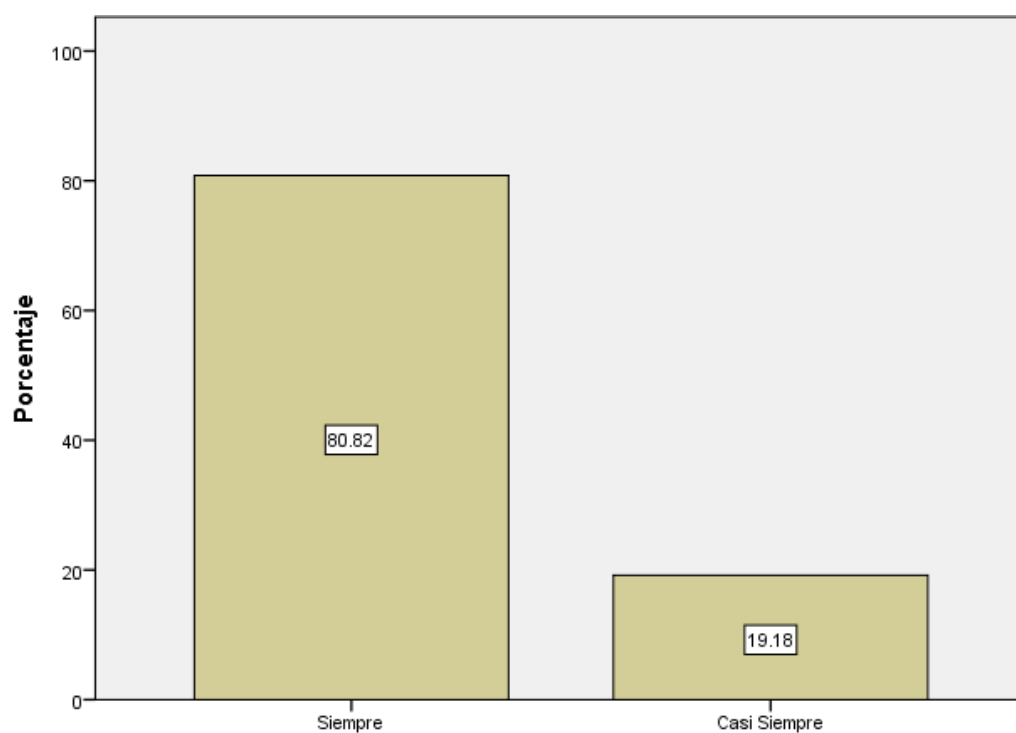
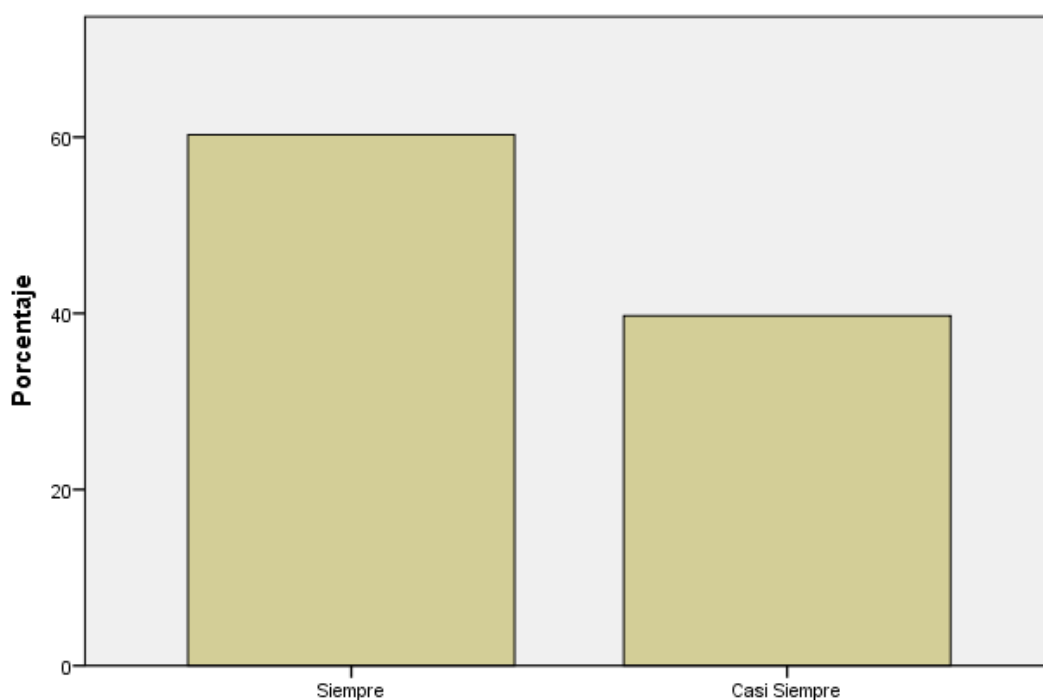


Gráfico 46. Su actitud profesional como docente refleja identidad institucional  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura refleja 80.82% la elección siempre, y 19.18% de las personas que fueron encuestadas nombra la alternativa casi siempre.

**Tabla 54. En la Institución educativa se cumple con los propósitos de institución (visión y misión).**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	44	60.3	60.3
	Casi Siempre	29	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0



**Gráfico 47. En la Institución educativa se cumple con los propósitos de institución (visión y misión).**

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura observa 60.30% la opinión siempre, y 39.70% de las personas que fueron encuestadas indica la alternativa casi siempre.

## Dimensión. Aspectos pedagógica didáctica del docente

Tabla 55. Aspecto pedagógico – didáctico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	73	100.0	60.3	60.3

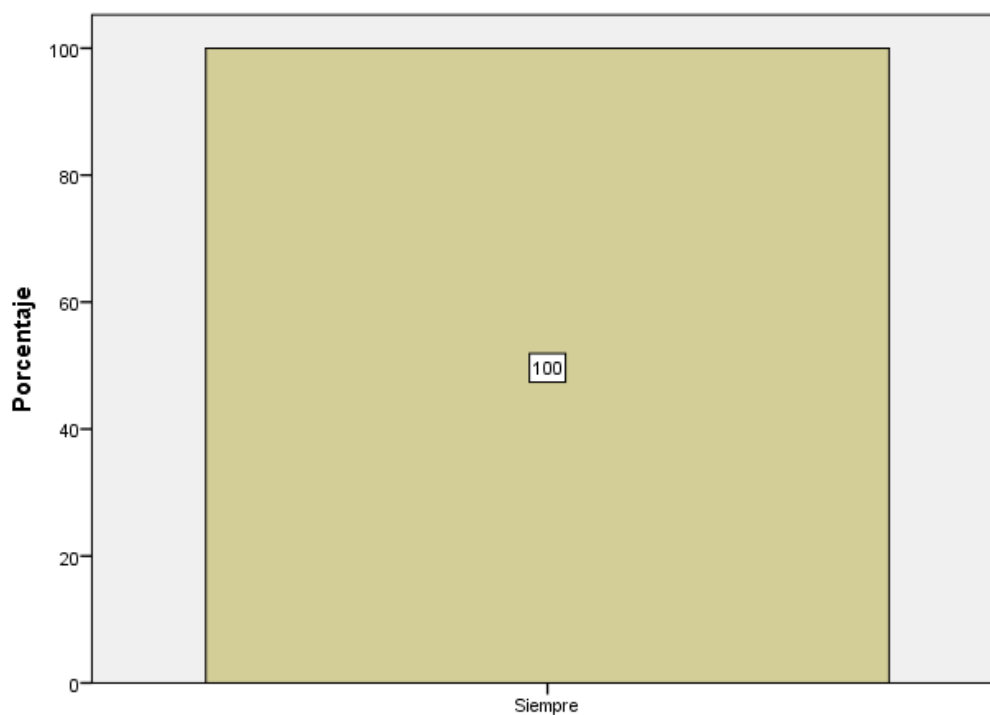


Gráfico 48. Aspecto pedagógico – didáctico  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura considera 100% de las personas que fueron encuestadas indica la alternativa siempre.

Tabla 56. Muestra un nivel adecuado de conocimiento de los contenidos que enseña

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	50	68.5	68.5	68.5
Válidos Casi Siempre	23	31.5	31.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

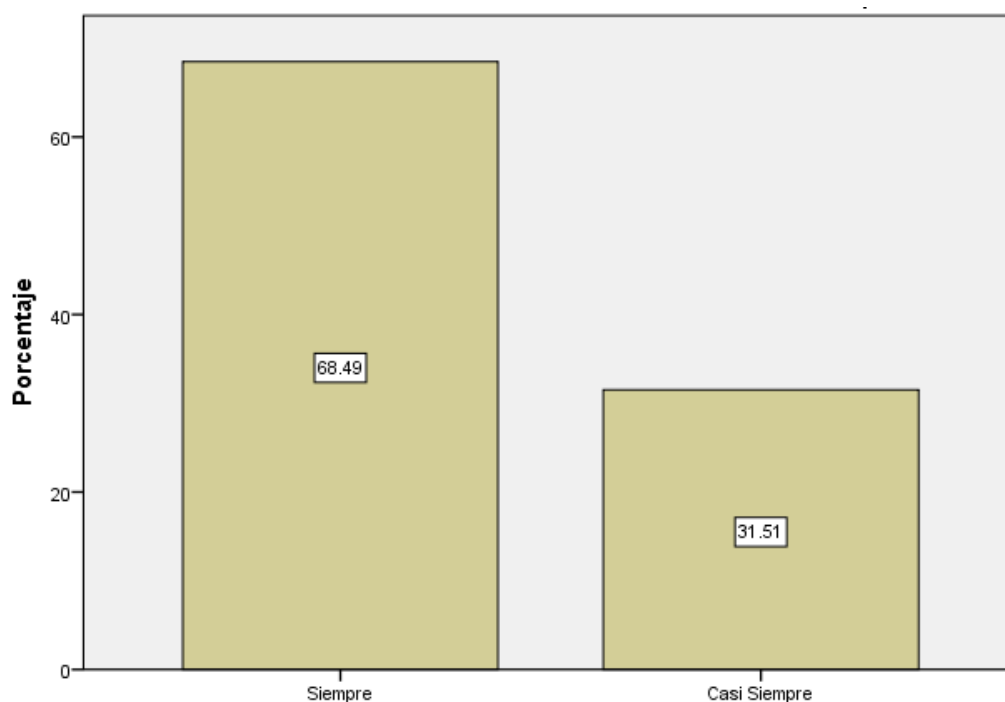


Gráfico 49. Muestra un nivel adecuado de conocimiento de los contenidos que enseña  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura estima 68.49% la elección siempre, y 31.51% de las personas que fueron encuestadas mostró la alternativa casi siempre.

Tabla 57. Identifica características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje en sus alumnos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	2	2.7	2.7	2.7
Siempre	52	71.2	71.2	74.0
Casi Siempre	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

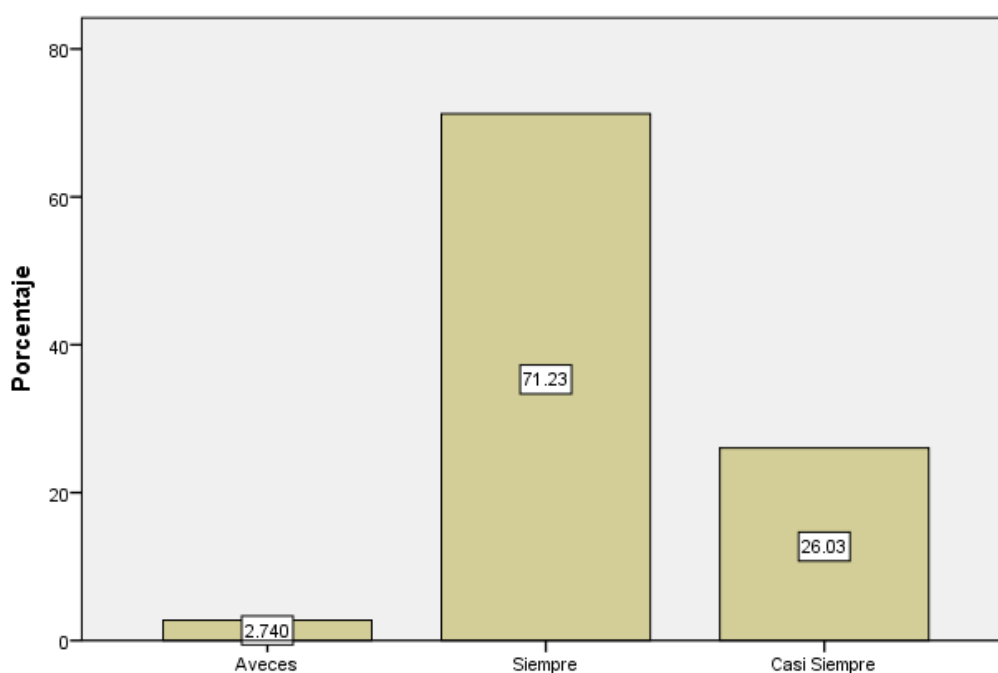


Gráfico 50. Identifica características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje en sus alumnos

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura refleja 2.74% opta la elección a veces, y 71.23% elige la opción siempre, y 26.03% de las personas que fueron encuestadas establece la alternativa casi siempre.

Tabla 58. Crea un ambiente agradable de confianza con los alumnos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	67	91.8	91.8
	Casi Siempre	6	8.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0

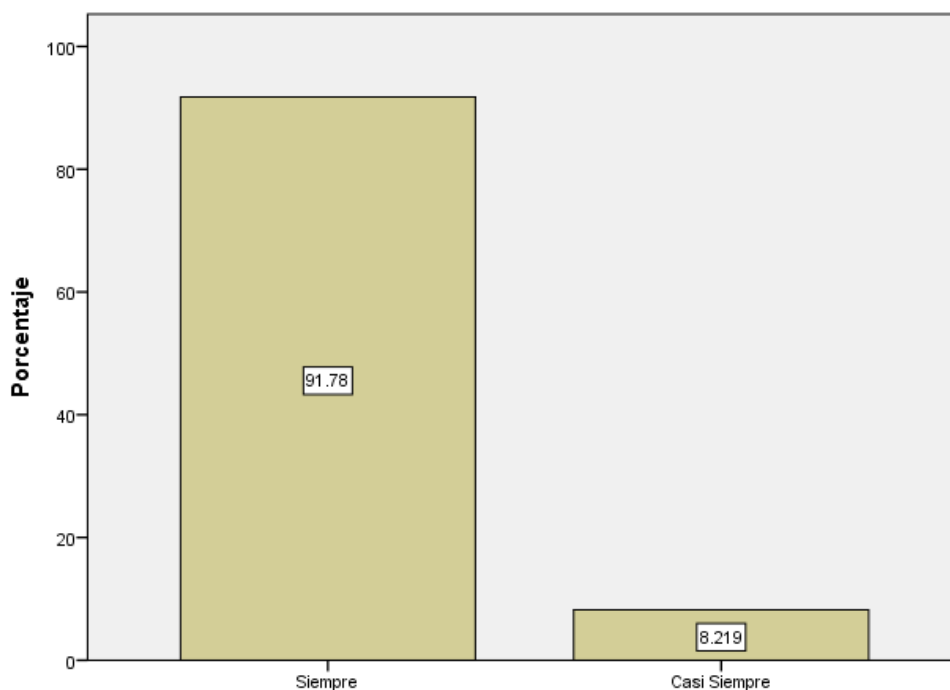


Gráfico 51. Crea un ambiente agradable de confianza con los alumnos  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura estima 91.78% la elección siempre, y 8.22% de las personas que fueron encuestadas escoge la alternativa casi siempre.



Tabla 59. Presta asesoría fuera de clase y en horarios establecidos para los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	43	58.9	58.9
	Casi Siempre	30	41.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0

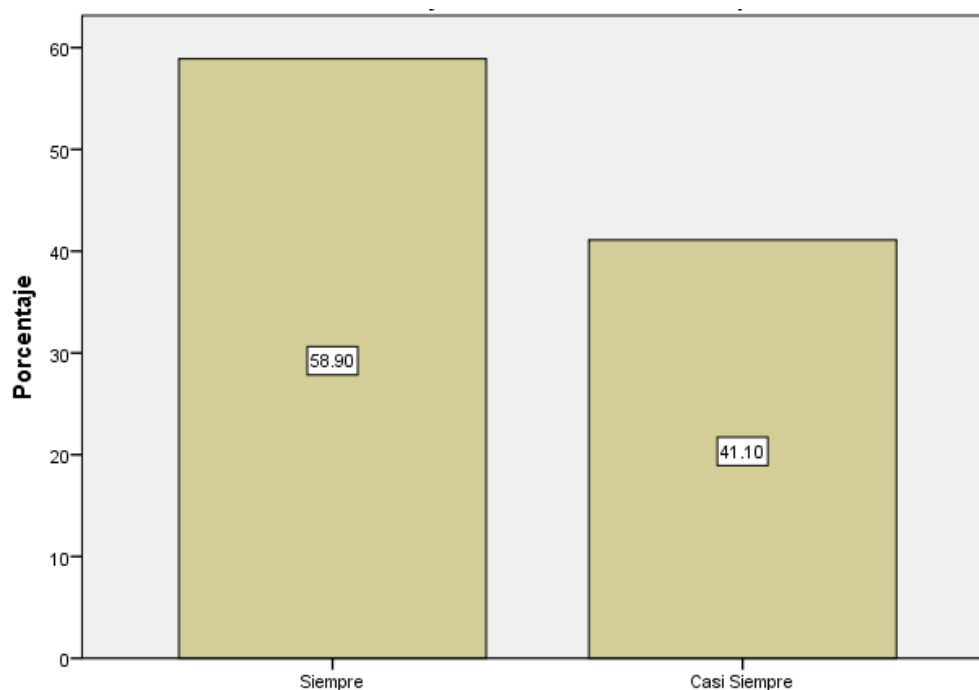


Gráfico 52. Presta asesoría fuera de clase y en horarios establecidos para los estudiantes  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura considera 58.90% la elección siempre, y 41.10% de las personas que fueron encuestadas decide la alternativa casi siempre.

Tabla 60. *Fomenta la participación y el trabajo grupal de los alumnos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	44	60.3	60.3
	Casi Siempre	29	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0

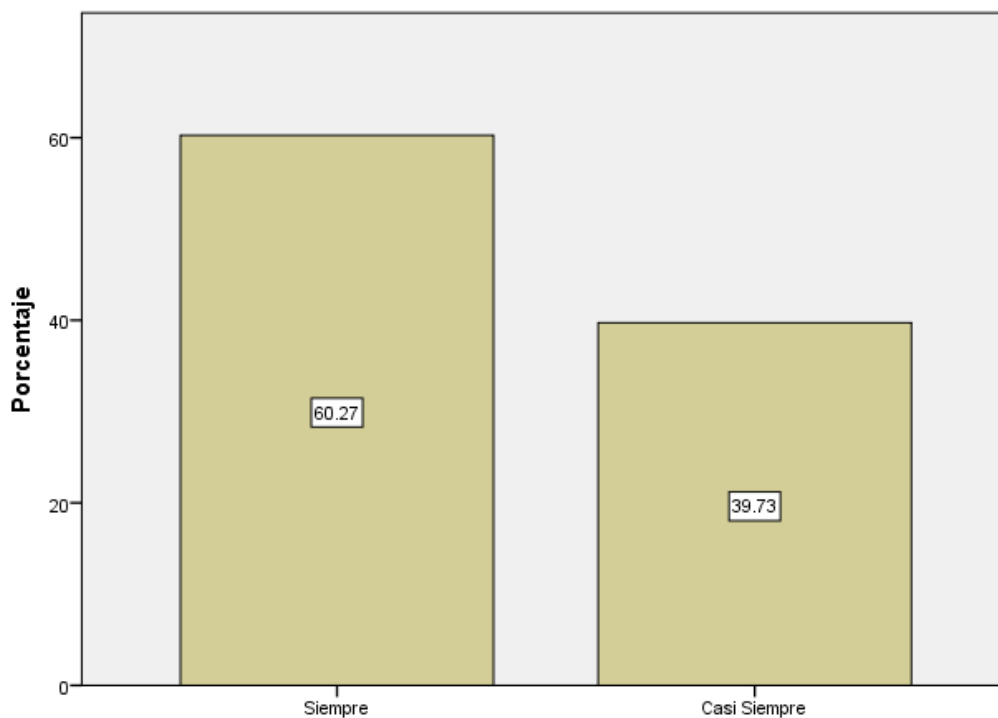


Gráfico 53. *Fomenta la participación y el trabajo grupal de los alumnos*  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura refleja 60.27% la opinión siempre, y 39.73% de las personas que fueron encuestadas selecciona la alternativa casi siempre.

Tabla 61. *Fomenta la iniciativa y capacidad creadora de los alumnos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	50	68.5	68.5
	Casi Siempre	23	31.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0

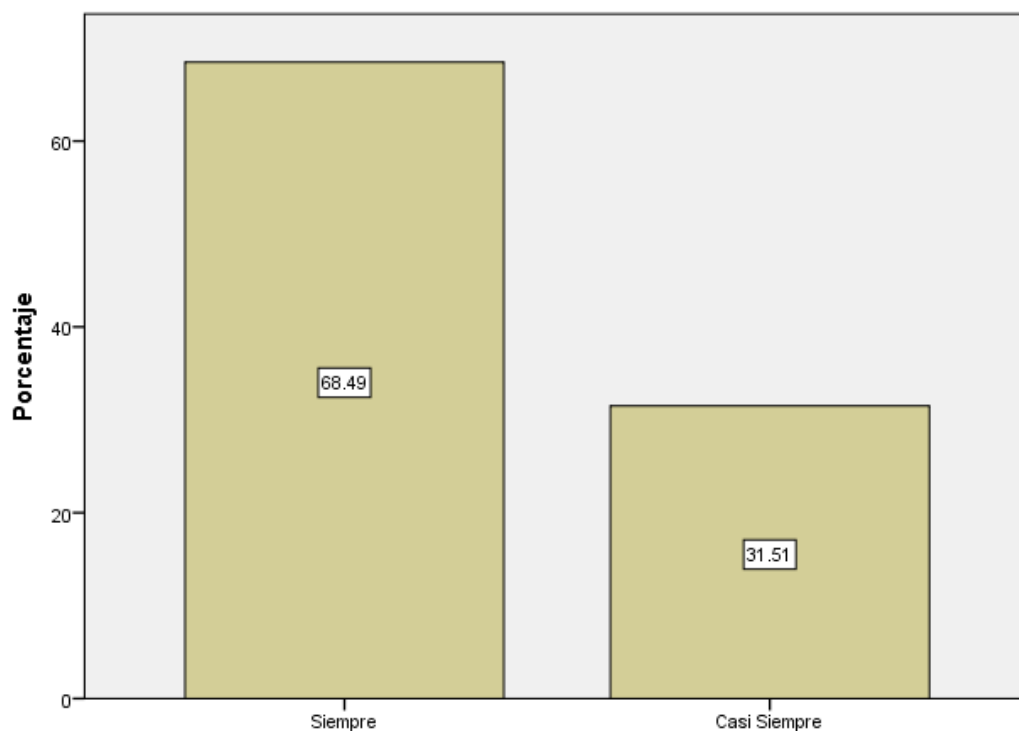


Gráfico 54. *Fomenta la iniciativa y capacidad creadora de los alumnos*  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura observa 68.49% la elección siempre, y 35.51% de las personas que fueron encuestadas decide la alternativa casi siempre.

Tabla 62. Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	56	76.7	76.7
	Casi Siempre	17	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0

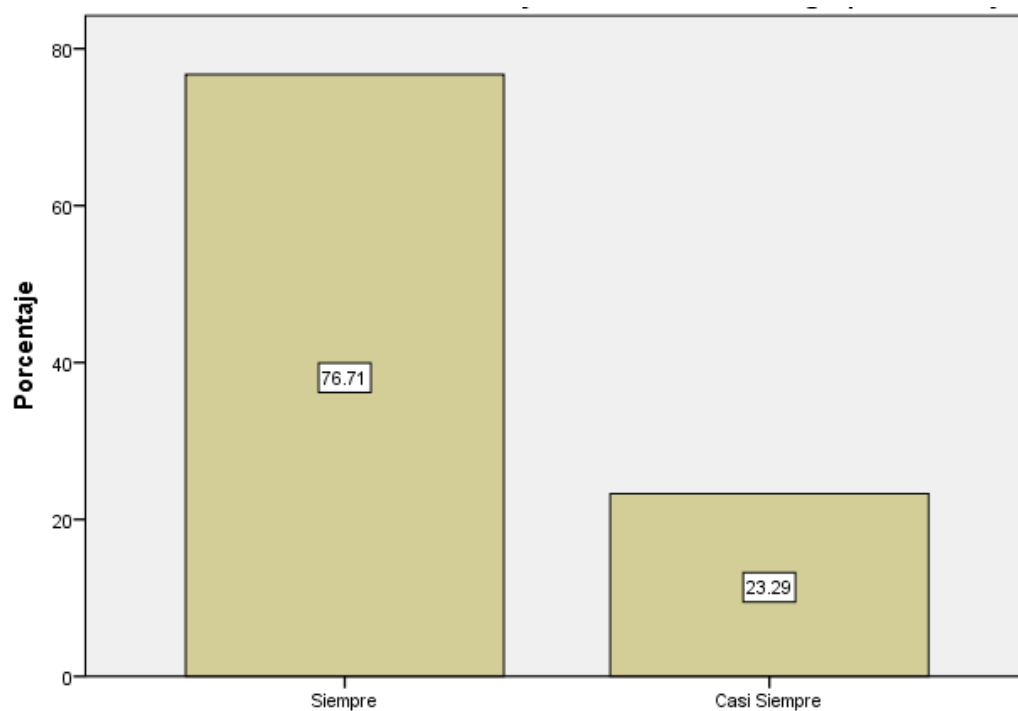


Gráfico 55. Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura considera 76.71% la opinión siempre, y 23.29% de las personas que fueron encuestadas prefiere la elección casi siempre.

Tabla 63. Acepta las indicaciones de los alumnos y los orienta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	47	64.4	64.4
	Casi Siempre	26	35.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0

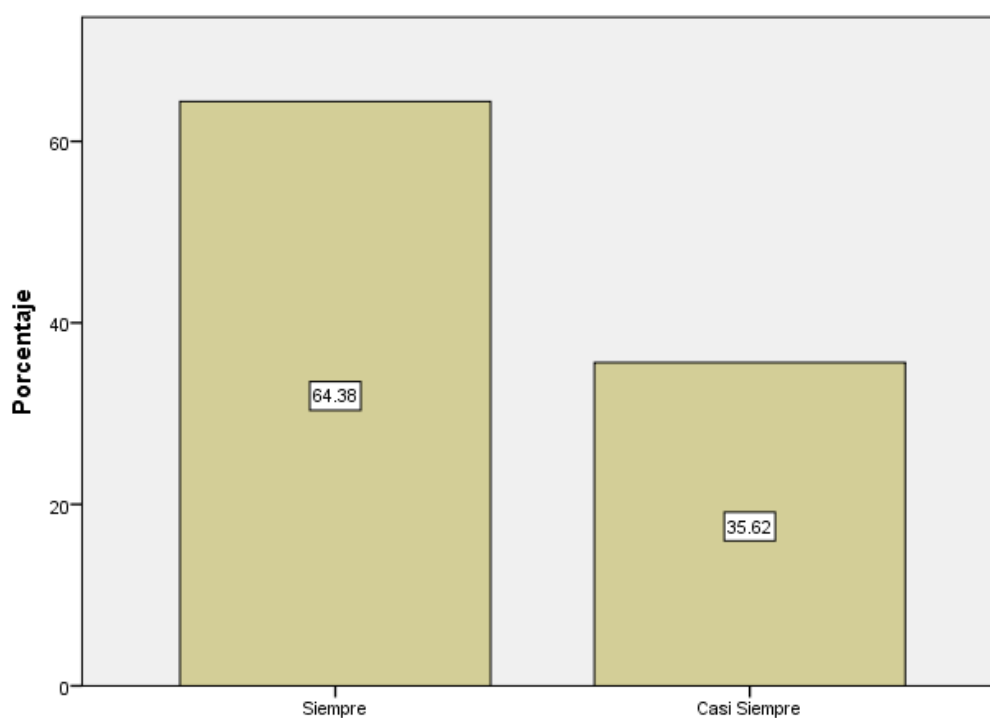


Gráfico 56. Acepta las indicaciones de los alumnos y los orienta

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura refleja 64.38% la elección siempre, y 35.62% de las personas que fueron encuestadas decide la alternativa casi siempre.

Tabla 64. Utiliza diferentes metodologías para que los alumnos trabajen motivados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	37	50.7	50.7	50.7
Válidos Casi Siempre	36	49.3	49.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

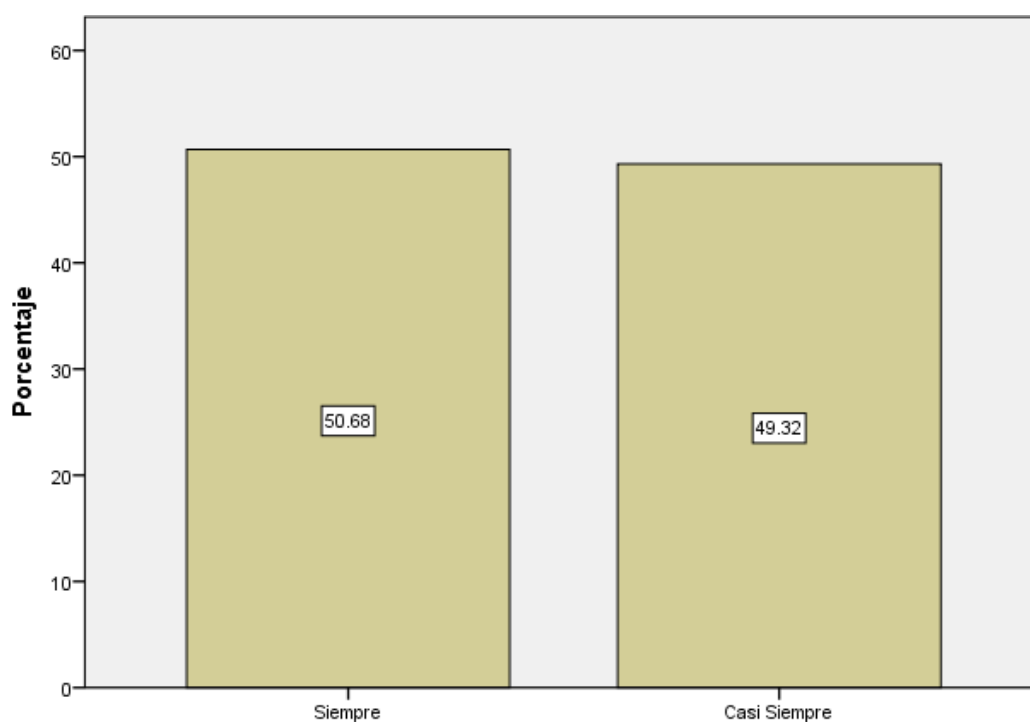


Gráfico 57. Utiliza diferentes metodologías para que los alumnos trabajen motivados  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura considera 50.68% la opinión siempre, y 49.32% de las personas que fueron encuestadas elige la alternativa casi siempre.

Tabla 65. Entrega las evaluaciones, trabajos y tareas oportunamente y con observaciones al evaluar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	42	57.5	57.5
	Casi Siempre	31	42.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0

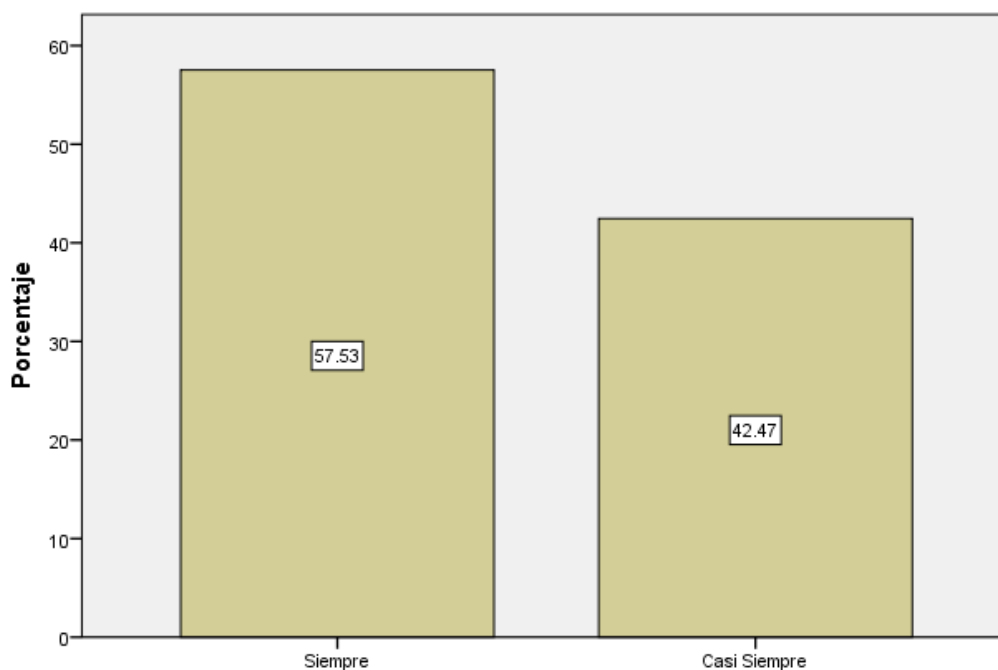


Gráfico 58. Entrega las evaluaciones, trabajos y tareas oportunamente y con observaciones al evaluar

Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura estima 57.53% la elección siempre, y 42.47% de las personas que fueron encuestadas escoge la alternativa casi siempre.

Tabla 66. Utiliza materiales didácticos en todas las clases

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Siempre	43	58.9	58.9
	Casi Siempre	30	41.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0

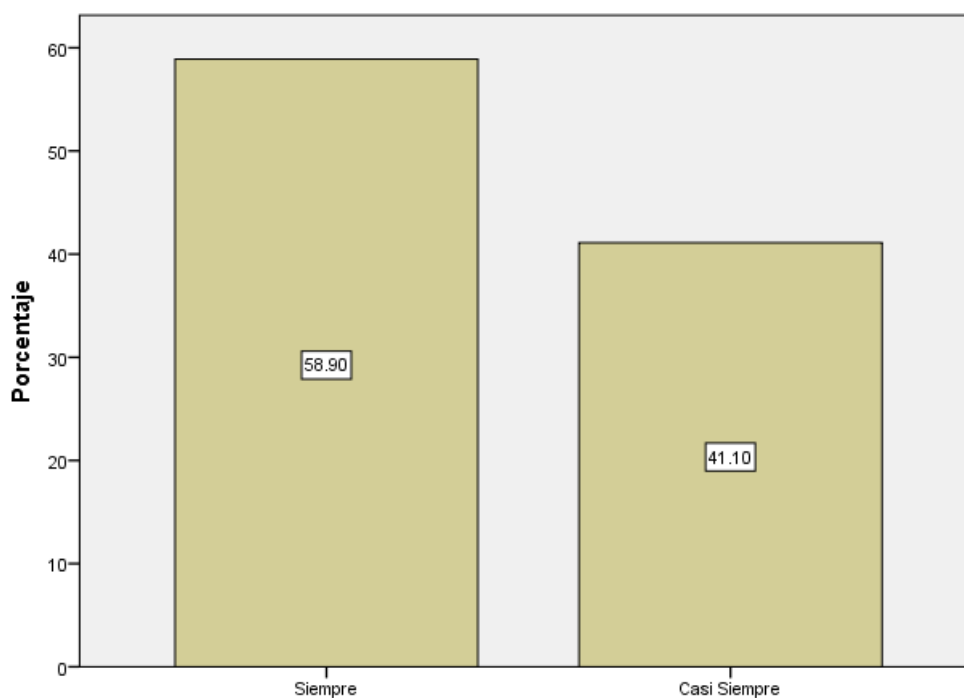


Gráfico 59. Utiliza materiales didácticos en todas las clases  
Fuente: Encuesta realizada

En relación a la tabla y figura refleja 58.90% la elección siempre, y 41.10% de las personas que fueron encuestadas indica la alternativa casi siempre.



## 4.2 Contraste de Hipótesis

Para contrastar las hipótesis se usó la prueba Ji Cuadrado, las mismas que fueron procesadas en el software estadístico SPSS versión 23, teniendo en cuenta los siguientes pasos o procedimientos:

### Hipótesis principal

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

#### a. Formular la hipótesis nula ( $H_0$ )

La inteligencia emocional **no** se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

#### b. Formular la hipótesis alternante

La inteligencia emocional **si** se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

#### c. Fijar el nivel de significación ( $\alpha$ ).

Es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera, su rango de variación es  $1\% \leq \alpha \leq 10$ , y está asociada al valor de la Tabla Ji-Cuadrado que determina el punto crítico ( $X_t^2$ ).

$$X_t^2 = 3.84$$

#### d. Calcular la prueba estadística, mediante la Prueba de Chi Cuadrado con la fórmula siguiente:

$$X_c^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

$O_i$  = Valor observado en las encuestas

$e_i$  = Valor esperado producto de los valores observados.

$X^2_c$  = Valor del estadístico calculado con datos de trabajo de campo producto de las encuestas.

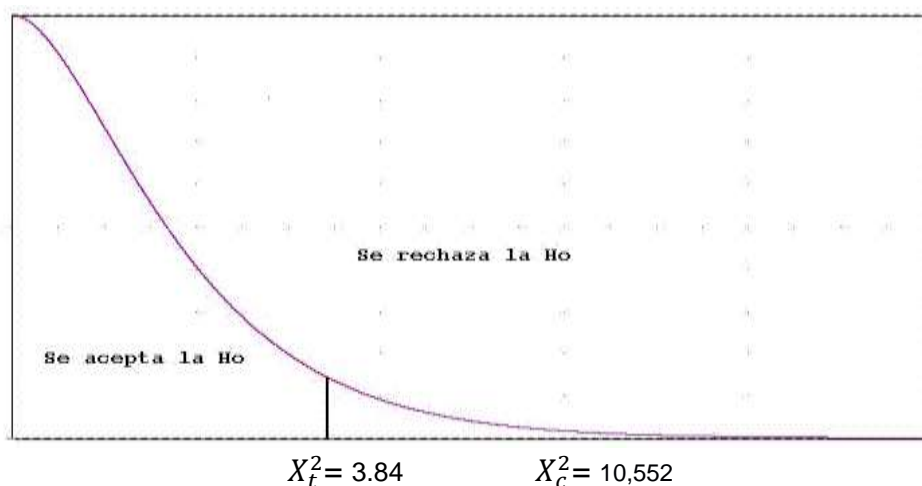
$X^2_t$  = Valor del estadístico obtenido en la Tabla Ji Cuadrado.

$K$  = filas,  $r$  = columnas,  $gl$  = grados de libertad.

$X^2_c$  = 10,552

**e. Toma de decisiones**

Se debe comparar los valores de la Prueba con los valores de la tabla.



**Conclusión:**

Con un nivel de significación del 5% ( $\alpha = 5\%$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir la inteligencia emocional se relaciona significativamente el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores, dicha hipótesis se comprobada mediante la prueba de Chi Cuadrado.

## Tabla Cruzada 01

### Inteligencia emocional\*Versus\*Desempeño Docente

Recuento		Desempeño Docente		
		Siempre	Casi Siempre	Total
Inteligencia emocional	Siempre	44	9	53
	Casi Siempre	9	11	20
Total		53	20	73

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación	Significación	Significación
			asintótica (bilateral)	exacta (bilateral)	exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,552	1	,001		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	8,727	1	,003		
Razón de verosimilitud	9,909	1	,002		
Prueba exacta de Fisher				,002	,002
Asociación lineal por lineal	10,407	1	,001		
N de casos válidos	73				

## **Hipótesis derivadas:**

### **Primera hipótesis**

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

#### **a. Formular la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

La inteligencia emocional **no** se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

#### **b. Formular la hipótesis alternante (H<sub>a</sub>)**

La inteligencia emocional **si** se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

#### **c. Fijar el nivel de significación (α).**

Es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera, su rango de variación es  $1\% \leq \alpha \leq 10$ , y está asociada al valor de la Tabla Ji-Cuadrado que determina el punto crítico ( $X^2_t$ ).

$$X^2_t = 3.84$$

#### **d. Calcular la prueba estadística, mediante la Prueba de Chi Cuadrado con la fórmula siguiente:**

$$X^2_c = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

$O_i$  = Valor observado en las encuestas

$e_i$  = Valor esperado producto de los valores observados.

$X^2_c$  = Valor del estadístico calculado con datos de trabajo de campo producto de las encuestas.

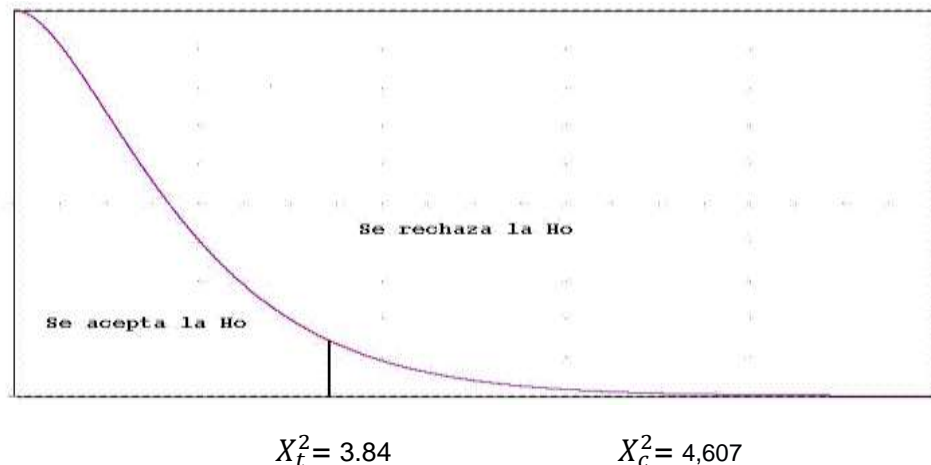
$X^2_t$  = Valor del estadístico obtenido en la Tabla Ji Cuadrado.

$K$  = filas,  $r$  = columnas,  $gl$  = grados de libertad.

$X^2_c$  = 4,607

#### e. Toma de decisiones

Se debe comparar los valores de la Prueba con los valores de la tabla.



#### Conclusión:

Con un nivel de significación del 5% ( $\alpha = 5\%$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir la inteligencia emocional relacionándose significativamente con el desarrollo de capacidades personal y social en el desempeño docente en aula, comprobado mediante la prueba de Chi Cuadrado.

**Tabla de cruzada N° 02**

**Tabla cruzada Inteligencia emocional\*Capacidad Personal**

Recuento		Capacidad Personal		
		Siempre	Casi Siempre	Total
Inteligencia emocional	Siempre	38	15	53
	Casi Siempre	19	1	20
Total		57	16	73

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación	Significación	Significación
			asintótica (bilateral)	exacta (bilateral)	exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,607 <sup>a</sup>	1	,032		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	3,346	1	,067		
Razón de verosimilitud	5,683	1	,017		
Prueba exacta de Fisher				,054	,027
Asociación lineal por lineal	4,544	1	,033		
N de casos válidos	73				

## **Segunda hipótesis secundaria**

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

### **a. Formular la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

La inteligencia emocional **no** se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020

### **b. Formular la hipótesis alternante (H<sub>a</sub>)**

La inteligencia emocional **no** se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020

### **c. Fijar el nivel de significación (α)**

Es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera, su rango de variación es  $5\% \leq \alpha \leq 10$ , y está asociada al valor de la Tabla Ji-Cuadrado que determina el punto crítico ( $X^2_t$ ).

$$X^2_t = 3.84$$

### **d. Calcular la prueba estadística con la fórmula siguiente:**

$$X^2_c = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

$O_i$  = Valor observado en las encuestas

$e_i$  = Valor esperado producto de los valores observados.

$X^2_c$  = Valor del estadístico calculado con datos de trabajo de campo producto de las encuestas.

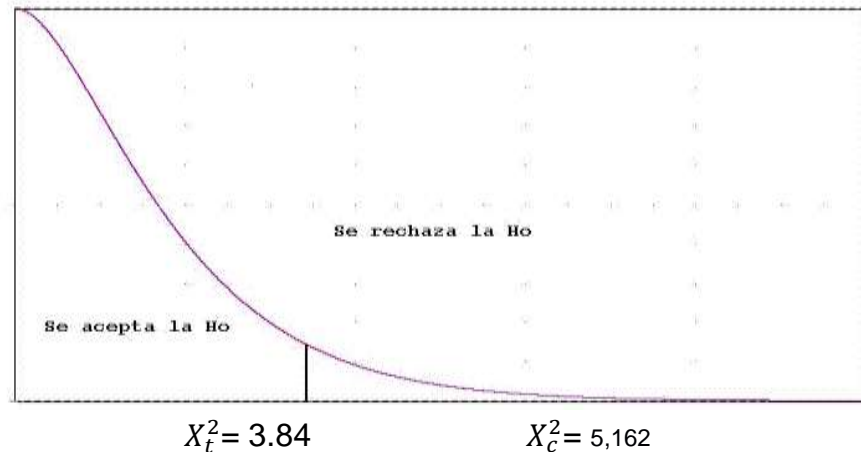
$X^2_t$  = Valor del estadístico obtenido en la Tabla Ji Cuadrado.

$K$  = filas,  $r$  = columnas,  $gl$  = grados de libertad.

$X^2_c$  = 5,162

#### e. Toma de decisiones

Se debe comparar los valores de la Prueba con los valores de la tabla.



#### Conclusión:

Con un nivel de significación del 5% ( $\alpha = 5\%$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, es decir “La inteligencia emocional **no** se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades institucional administrativo en el desempeño docente en aula, lo cual ha sido probado mediante la prueba de Chi Cuadrado.



### Tabla cruzada 03

#### Inteligencia emocional\*Capacidad institucional

Recuento		Capacidad institucional		
		Siempre	Casi Siempre	Total
Inteligencia emocional	Siempre	41	12	53
	Casi Siempre	10	10	20
Total		51	22	73

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación	Significación	Significación
			asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,162	1	,023		
Corrección de continuidad	3,944	1	,047		
Razón de verosimilitud	4,929	1	,026		
Prueba exacta de Fisher				,043	,025
Asociación lineal por lineal	5,091	1	,024		
N de casos válidos	73				

### **Tercera hipótesis secundaria**

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

**a. Formular la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

**b. Formular la hipótesis alternante (H<sub>a</sub>)**

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

**c. Fijar el nivel de significación (α).**

Es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera, su rango de variación es  $1\% \leq \alpha \leq 10$ , y está asociada al valor de la Tabla Ji-Cuadrado que determina el punto crítico ( $X_{\alpha}^2$ ).

$$X_{\alpha}^2 = 3.84$$

**d. Calcular la prueba estadística, mediante la Prueba de Chi Cuadrado con la fórmula siguiente:**

$$X_c^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

$O_i$  = Valor observado en las encuestas

$e_i$  = Valor esperado producto de los valores observados.

$X^2_c$  = Valor del estadístico calculado con datos de trabajo de campo producto de las encuestas.

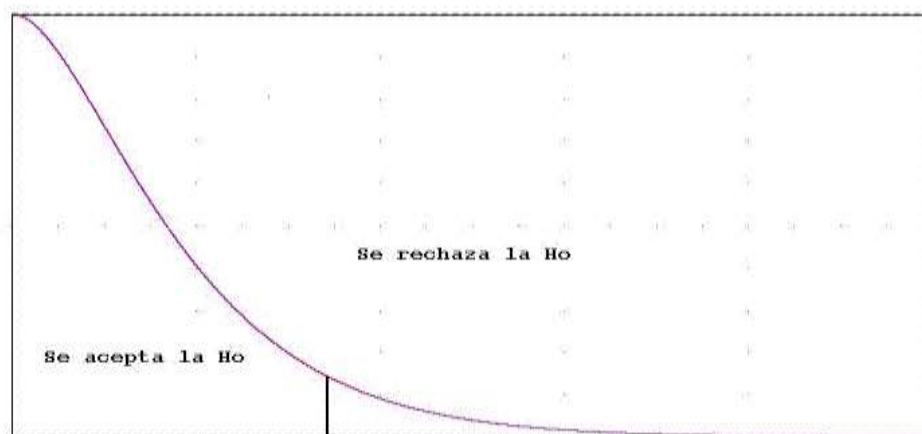
$X^2_t$  = Valor del estadístico obtenido en la Tabla Ji Cuadrado.

$K$  = filas,  $r$  = columnas,  $gl$  = grados de libertad.

$X^2_c$  = 10,552

**e. Toma de decisiones**

Se debe comparar los valores de la Prueba con los valores de la tabla.



$X_t^2 = 16,916$

$X_c^2 = 10,552$

**Conclusión:**

Con un nivel de significación del 5% ( $\alpha = 5\%$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir la inteligencia emocional relacionandp significativamente en el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente, lo cual ha sido probado mediante la prueba de Chi Cuadrado.

### Tabla cruzada N° 4

#### Inteligencia emocional\*Versus\*Desempeño Docente

Recuento		Desempeño Docente		
		Siempre	Casi Siempre	Total
Inteligencia emocional	Siempre	44	9	53
	Casi Siempre	9	11	20
Total		53	20	73

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación	Significación	
			asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,552	1	,001		
Corrección de continuidad	8,727	1	,003		
Razón de verosimilitud	9,909	1	,002		
Prueba exacta de Fisher				,002	,002
Asociación lineal por lineal	10,407	1	,001		
N de casos válidos	73				

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados se aceptan las hipótesis se logró determinar que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula, con un nivel de nivel de significación ( $\alpha$ ): es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera, su rango de variación es  $1\% \leq \alpha \leq 10$ , y está asociada al valor de la Tabla Ji-Cuadrado que determina el punto crítico ( $X_{\alpha}^2$ ): determinando que  $X_{\alpha}^2 = 3.84$ .

Por lo cual se asemeja al estudio de Canaza, Larriviére y Ramírez (2015) llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo es demostrar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal docente del C.E.P. Santa Ana de Tacna, el estudio de campo determinó que existe un alto grado de inteligencia emocional en el personal valorada en el respeto mutuo. Gran parte de la muestra presenta un alto nivel de desempeño. El estudio concluyó que las habilidades emocionales son esenciales para un mejor aprendizaje académico.

Del mismo modo con Sulma Valeska Pereira Samayoa (2012), que realizó un estudio con el objetivo de establecer la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores. Es por ello que el estudio de campo determinó el 72% de las personas evaluadas poseen un nivel de inteligencia

emocional sobre el nivel aceptable, debido a que cuentan con un ambiente agradable y esto conlleva a buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores. Este estudio concluyo que el conocimiento y desarrollo de habilidades emocionales, mejora las capacidades necesarias en su vida, ya sea a nivel personal, familiar y laboral dándole la estabilidad necesaria para manejar conflictos y estrés en el día a día y más aun con sus estudiantes dentro y fuera de las aulas de clase.

De modo general se llega a la conclusión general siguiente:

### **Problema general**

Que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

### **Problema específico 1.**

La inteligencia emocional se relaciona directamente con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

### **Problema específico 2.**

La inteligencia emocional se relaciona positivamente con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

### **Problema específico 3.**

La inteligencia emocional se relaciona con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

## **CONCLUSIONES**

Sustentado en los resultados y análisis se llega a la conclusión:

Hipótesis Principal

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente de aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

De la hipostasis General se formula:

Hipótesis nula ( $H_0$ )

La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

Hipótesis alternante

La inteligencia emocional si se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

Se concluye con un nivel de significación del 5% ( $\alpha = 5\%$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, es decir la inteligencia emocional si se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades para el desempeño

docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020

Hipótesis derivadas:

Primera Hipótesis

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

Hipótesis nula ( $H_0$ )

La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

Hipótesis alternante ( $H_a$ )

La inteligencia emocional si se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

Se concluye con un nivel de significación del 5% ( $\alpha = 5\%$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, es decir “La inteligencia emocional si se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020

Por lo que se concluye Con un nivel de significación del 5% ( $\alpha = 5\%$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, es decir “La inteligencia emocional si se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020



## Segunda Hipótesis

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

### Hipótesis nula ( $H_0$ )

La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020

### Hipótesis alternante ( $H_a$ )

La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

Por lo que se concluye que con un nivel de significación del 5% ( $\alpha = 5\%$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, es decir “La inteligencia emocional si se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020

## Tercera Hipótesis

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

### Hipótesis nula ( $H_0$ )

La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

Hipótesis alternante ( $H_a$ )

La inteligencia emocional si se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.

Se concluye que Con un nivel de significación del 5% ( $\alpha = 5\%$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, es decir “La inteligencia emocional si se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020

## **RECOMENDACIONES**

### **a. General**

De modo general se llega a la recomendación general siguiente:

Que los docentes de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020, consideren a la inteligencia emocional como un factor importante por relacionarse con el desarrollo de capacidades para su desempeño docente en aula.

### **b. Específicas**

#### **Problema específico 1.**

Que los docentes de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020, tenga en cuenta que la inteligencia emocional se relaciona directamente con el desarrollo de capacidades personal y social para el mejor desempeño en aula.

#### **Problema específico 2.**

Que los docentes de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020, consideren en su plan de estudios, el factor la inteligencia emocional por tener relación directa con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el mejor desempeño en aula.

### **Problema específico 3.**

Que los docentes de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020, consideren en su plan de clase a la inteligencia emocional por tener relación con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el buen desempeño de docente en aula.

Planificar programas para el incremento de la inteligencia emocional en la formación inicial y continua de docentes con el objetivo de poder desarrollar un nivel de inteligencia emocional adecuado para la mejora de la Calidad Educativa en la Instituciones Educativas.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- AYLWIN, M. (2011). *Profesionalización docente y calidad de la educación*. Santiago de Chile, Seminario Internacional, 8 y 9 de mayo. Ministerio de Educación de Chile
- BAR-ON, R. (1977). Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence. 10 annual convention of the American Psychological Association. Chicago. USA.
- BARRIGA, S. (2002). *Psicología general*. 3era. Edición. Barcelona: Ediciones CEAC.
- BEGOÑA, L. (2001). Dirigir y educar con inteligencia emocional. *Ponencia del VII Congreso de educación y gestión*. SM Profes.net. recuperado [https://extension.uned.es/archivos\\_publicos/webex\\_actividades/4980/iegfernandez4.pdf](https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4980/iegfernandez4.pdf)
- BERNAL, T. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía, humanidades y ciencias sociales*. 2da. Edición. México: Prentice Hall.
- BISQUERA, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa* (21) 1.pp. 7-43. Recuperado <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071/94661>

- BOLÍVAR, C. (2001). Cómo desarrollar la inteligencia emocional en la empresa: Los talleres de I. E. *Gestión del Conocimiento*. Recuperado <http://www.arearh.com/km/inteligenciaemocional.htm>
- BRETEL, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. Disponible en: File: E. ¿Qué es la evaluación del desempeño docente? Recuperado [http://www.geocities.ws/cne\\_magisterio/3/1.1.e\\_LuisBretel.htm](http://www.geocities.ws/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm)
- BUSTAMANTE, J. y ZARATE, D. (2014). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria en la RED No. 04-UGEL No. 02; Independencia, 2014. (Tesis de maestro, Universidad César Vallejo, Lima). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13624/Bustamante\\_GJR-Zarate\\_VDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13624/Bustamante_GJR-Zarate_VDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- CANAZA, J. LARRIVIERE, A, y RAMIREZ, J. (2015) Estudio de la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del C.E.P. Santa Ana - Tacna 2015. (tesis de maestro, Universidad Neuman Business School, Tacna, Perú). Recuperado [http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/139/1/TESIS\\_MANN\\_CANAZA\\_LARRIVIERE\\_RAMIREZ.pdf](http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/139/1/TESIS_MANN_CANAZA_LARRIVIERE_RAMIREZ.pdf)
- COLOM, R. (1997). *Capacidades humanas*. Madrid: Pirámide.
- CORTESE, A. (2003). ¿Qué entendemos por Inteligencia Emocional?. [sht.com.ar](http://sht.com.ar). Extraído el 28 de marzo de 2003. Recuperado <https://www.gestiopolis.com/habilidades-sociales-e-inteligencia-emocional/>

- CORTESE, A. (2003). La Inteligencia Emocional en la Empresa. sht.com.ar.  
Recuperado <http://hands-on.com.mx/files/inteligencia%20emocional.pdf>
- FIERRO, C. FORTOUL, B y ROSAS, L. (1999). Fundamentos del programa en transformando la práctica docente. México Paídps. Pp. 11-57
- GARDNER, H. (1983). *Frames of mind*. EEUU: Books New Cork
- GARDNER, H. (1993). *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*. Barcelona: Kairós
- GARIZURIETA, M. y SANGABRIEL RIVERA, I. (2005). La inteligencia emocional y la docencia en las instituciones de educación superior. Universidad de Veracruz, Jalapa. Setiembre – Diciembre, 11(31).
- ELÍAS, M.; TOBÍAS y FRIEDLANDER, B. (2000). *Educación con inteligencia emocional*. España: Plaza y Jaimes.
- GOLEMAN, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós. S. A. Editorial.
- GONZÁLES, A. (2001). *El perfil del profesor como base para su autoevaluación*. Madrid: Akal.
- GOTTMAN, J. y DECLAIRE. J. (1997). *Educación emocional, el maestro y la inteligencia emocional*. España: Plaza y Jaimes.
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, G. y BAPTISTA, L. (2006). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. México: McGraw-Hill.
- JAIMES ALVAREZ, F. (2005). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Alas Peruanas*. Tesis. Mag. Lima: UIGV.
- LAZO, J. (2002). *La enseñanza universitaria*. Lima: San Marcos.

- LEÓN PORRAS, Ch. (2001). *La inteligencia emocional en estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria de administración de empresas*. Tesis. Lima: Fac. Psicología. UIGV.
- LEDOUX, J. (1995). *Inteligencia emocional*. México: Trillas.
- MATEO, J. (1998). *La evaluación educativa*. Barcelona: Océano.
- MATEO, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: Horsori.
- PAPALIA, D. (1987). *Psicología*. México: McGraw – Hill
- PAVES URRUTIA, J. (2001). *Profesionalización docente y calidad de la educación*. Santiago de Chile, 8 y 9 de mayo.
- QWISGAARD ALVAREZ, J. (2005). *Inteligencia emocional: evaluación y desarrollo*. Tesis Dr. Psic. Lima: UIGV.
- RUBINSTEIN, L. (1982). *Psicología general*. México: Grijalbo S.A.
- REYES BLÁCIDO, I. (2007). *Clima organizacional y su relación con el desempeño de los docentes en las aulas de clase, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La Cantuta*. Tesis Dr. Lima: UAP.
- SALOVEY, P. y MAYER, J. (1990). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Cairós.
- SÁNCHEZ CARLESSI, H y REYES MEZA, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.
- STERNBERG, R. (1997). *Inteligencia exitosa*. Barcelona: Paidós Ibérica S. A.
- STERNBERG, R. y DETTERMAN, D. (1992). *¿Qué es la inteligencia?. Enfoque actual de su naturaleza y definición*. Madrid: Pirámide S.A.
- SULMA, P. (2012). Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral (Estudio realizado con el personal de la empresa Servipuertas S.A.



de la ciudad Quetzaltenango). (Tesis de licenciado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango). Recuperado

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Pereira-Sulma.pdf>

UGARRIZA, N. (2003). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. Universidad de Lima., *Persona*, (4) pp 129-160. Perú: Recuperado 1471/147118178005.pdf

VALDEZ, H. (2001). *Evaluación del desempeño docente*. México: Encuentro Iberoamericano de Educación.

VALDEZ, V. (2000). Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre OEI. México, del 23 al 25 de Mayo.

WECHLER, D. (1958). *The measurement and appraisal of adult intelligence*, 4<sup>a</sup> edition, Baltimore, MD: The Williams y Wilkins Company.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>V1. Inteligencia emocional</b>  <b>Dimensiones:</b>  Componente intrapersonal Componente interpersonal Componente de adaptabilidad Componente de manejo de estrés Componente de estado de ánimo general  <b>V2. Desempeño docente.</b>  <b>Dimensiones:</b>  Capacidad personal y social del docente Capacidad institucional administrativa del docente Capacidad pedagógica didáctica del docente	<b>Diseño.</b> No experimental: Transversal: Correlacional.  <b>Tipo.</b> Básica  <b>Nivel.</b> Descriptivo - correlacional  <b>Población.</b> 141 profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06  <b>Muestra.</b> 102 profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06  <b>Muestreo.</b> Probabilístico de manera aleatoria  <b>Instrumentos.</b>  Cuestionario dirigido al personal docente  <b>Análisis de datos.</b>  Correlación Rho. Spearman SPSS V.24
¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020?	Determinar de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.	La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.		
<b>Problema específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis derivadas</b>		
Problema específico 1. ¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020?  Problema específico 2. ¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020?  Problema específico 3. ¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020?	<b>Objetivo específico 1.</b> Determinar de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.  <b>Objetivo específico 2.</b> Determinar de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.  <b>Objetivo específico 3.</b> Determinar de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.	<b>Hipótesis derivada 1.</b> La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades personal y social para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.  <b>Hipótesis derivada 2.</b> La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades institucional administrativo para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.  <b>Hipótesis derivada 3.</b> La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo de capacidades pedagógica didáctica para el desempeño docente en aula en profesores de la Red N° 3 de Educación Básica Regular UGEL 06- 2020.		

## Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos

### INVENTARIO EMOCIONAL DE BarOn

#### INTRODUCCIÓN

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

1. Rara vez o nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Con mucha frecuencia o muchas veces es mi caso.

#### INSTRUCCIONES

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

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

1. Para superar las dificultades que se me presentan actuó paso a paso.
2. Es duro para mí disfrutar de la vida.
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tenga que hacer.
4. Se cómo enfrentar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear si soñar despierto.
9. Reconozco con facilidad mis errores.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento segura de mí misma en la mayoría de situaciones.
12. Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
21. Realmente no se para que soy buena.
22. No soy capaz de expresar mis ideas.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.

24. No tengo confianza en mí misma.
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme.
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entender cómo me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojada con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.
39. Me resulta fácil hacer amigos (as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsiva y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contenta con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí misma.
49. No puedo soportar el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. Generalmente espero lo mejor.
55. Mis amigos me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo misma.
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje mi tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.
61. Me detendría a ayudar a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasman mucho mis intereses.
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.
68. Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.
69. Me es difícil llevarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
71. Me siento como si estuviera separada de mi cuerpo.
72. Me importa lo que le pueda suceder a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.

76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Secómo mantener la calma frente a situaciones difíciles.
79. Nunca he mentido.
80. En general me siento motivada para continuar adelante, incluso cuando las cosas ponen difíciles.
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.
86. Tengo reacciones fuerte, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado.
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy capaz de respetar a los demás.
91. No estoy muy contenta con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tiendo a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.
100. Estoy contenta con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsiva.
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy importante ser una ciudadana que respeta la ley.
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.
107. Tengo tendencia a depender de otros.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzada por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contenta con la forma en la que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansiosa.
123. No tengo días malos.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.

126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo misma.
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.
131. Si me viera obligada a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

## INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

### Estimado docente:

La presente técnica de la encuesta, busca recoger información relacionada sobre: **“DESEMPEÑO DOCENTE, 2019”**; sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

### ESCALA DE INTERVALO:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	ASPECTO PERSONAL - SOCIAL	1	2	3	4	5
1	Participa en capacitaciones y actualizaciones.					
2	Tiene capacidad de autocrítica para mejorar su trabajo diario					
3	Tiene capacidad de liderazgo.					
4	Ud. tiene capacidades de escuchar a los demás.					
5	Es cordial y respeta los sentimientos de los alumnos.					
6	Estimula la participación de los alumnos.					
7	Participa en las reuniones de los profesores.					
8	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los alumnos, profesores y padres de familia.					
9	Mantiene un trato cordial con todos los integrantes de la comunidad educativa.					
10	Es un buen ejemplo de vida personal y profesional					
11	Propicia la atención y manejo de la disciplina en el aula de clase					
12	Utiliza su creatividad en las acciones pedagógicas.					
13	Maneja estrategias para solucionar problemas y conflictos.					
14	Cuida en forma especial su presentación personal.					

N°	ASPECTO INSTITUCIONAL - ADMINISTRATIVO	1	2	3	4	5
15	Planea las actividades institucionales con anterioridad.					
16	Ud. Presenta oportunamente los documentos pedagógicos.					
17	Ud. participa activamente en las comisiones de trabajo.					



18	Ud. Planifica y prepara sus clases en forma diaria.					
19	Considera importante la asistencia y la puntualidad en el cumplimiento de sus funciones.					
20	Establece un horario para realizar actividades de tutoría.					
21	Fomenta en el estudiante el cuidado y uso correcto de materiales e infraestructura.					
22	Participa en las actividades del plan anual de la institución.					
23	Su actitud profesional como docente refleja identidad institucional.					
24	En la Institución Educativa se cumple con los propósitos de la institución (misión y visión).					

<b>N°</b>	<b>ASPECTO PEDAGOGICO - DIDÁCTICO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	Muestra un nivel adecuado de conocimiento de los contenidos que enseña.					
26	Identifica características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje en sus alumnos.					
27	Crea un ambiente agradable de confianza con los alumnos.					
28	Presta asesoría fuera de clase y en horarios establecidos para los estudiantes					
29	Fomenta la participación y el trabajo grupal de los alumnos.					
30	Fomenta la iniciativa y capacidad creadora de los alumnos.					
31	Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo.					
32	Acepta las indicaciones de los alumnos y los orienta.					
33	Utiliza diferentes metodologías para que los alumnos trabajen motivados.					
34	Entrega las evaluaciones, trabajos y tareas oportunamente y con observaciones al evaluar.					
35	Utiliza materiales didácticos en todas las clases.					

Muchas gracias, por su colaboración.

### Anexo 3. Juicio de expertos

#### JUICIOS DE EXPERTOS

Formato de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

**Título del Proyecto:**

"La inteligencia emocional y el desarrollo de Capacidades para el Desempeño docente en aula en profesores de Educación Básica Regular"

**Nombre del Maestría:** Dolores Aguilar Valenzuela.

**Experto:** MG. Susana Farfán Sánchez.

**Instrucciones:** Determinar si el instrumento de medición adjunto (escala de intervalo), reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala. Muy bueno (81% a 100%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo (1% a 20%. coloque un aspa(X) en el casillero correspondiente.

N°	INDICADORES	DEFINICION	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	Consistencia	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	✓				
2	Pertinencia	Las preguntas son convenientes y oportunas.	✓				
3	Validez	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley valor.	✓				
4	Organización	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo a los indicadores propuestos	✓				
5	Claridad	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.	✓				
6	Precisión	Preguntas con exactitud y determinación.	✓				
7	Control	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirven para hacer una comprobación.	✓				

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Lima, 16 de Junio del 2019



MG. Susana Farfán Sánchez.  
Especialidad Educación Inicial-Primaria

Experto

## JUICIOS DE EXPERTOS

Formato de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

**Título del Proyecto:**

"La inteligencia emocional y el desarrollo de Capacidades para el Desempeño docente en aula en profesores de Educación Básica Regular"

**Nombre del Maestría:** Dolores Aguilar Valenzuela.

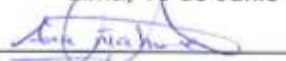
**Experto:** Dra. Ana María Ñahue Collavino.

**Instrucciones:** Determinar si el instrumento de medición adjunto (escala de intervalo), reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala. Muy bueno (81% a 100%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo (1% a 20%. coloque un aspa(X) en el casillero correspondiente.

Nº	INDICADORES	DEFINICION	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	Consistencia	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	✓				
2	Pertinencia	Las preguntas son convenientes y oportunas.	✓				
3	Validez	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley valor.	✓				
4	Organización	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo a los indicadores propuestos	✓				
5	Claridad	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.	✓				
6	Precisión	Preguntas con exactitud y determinación.	✓				
7	Control	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirven para hacer una comprobación.	✓				

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Lima, 16 de Junio del 2019



Dra. Ana María Ñahue Collavino

Especialidad de educación Inicial Y primaria.

Experto.

## JUICIOS DE EXPERTOS

Formato de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

**Título del Proyecto:**

"La inteligencia emocional y el desarrollo de Capacidades para el Desempeño docente en aula en profesores de Educación Básica Regular"

**Nombre del Maestría:** Dolores Aguilar Valenzuela.

**Experto:** Dra. Ana Maria Palomino Mercado.

**Instrucciones:** Determinar si el instrumento de medición adjunto (escala de intervalo), reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala. Muy bueno (81% a 100%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo (1% a 20%. coloque un aspa(X) en el casillero correspondiente.

Nº	INDICADORES	DEFINICION	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	Consistencia	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	X				
2	Pertinencia	Las preguntas son convenientes y oportunas.	X				
3	Validez	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley valor.	X				
4	Organización	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo a los indicadores propuestos	X				
5	Claridad	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.	X				
6	Precisión	Preguntas con exactitud y determinación.	X				
7	Control	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirven para hacer una comprobación.	X				

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Lima, 16 de Junio del 2019



Dra. Ana María Palomino Mercado.

Especialidad: Educación Inicial.  
Experto