



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

RELACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN  
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA IGLESIA PRESBITERIANA DEL PERÚ  
EN EL CALLAO

Línea de Investigación:  
Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico de  
Maestro en Gestión y Administración de la Educación

Autor  
Purca Segura, Jaime Jesús

Asesor  
Aliaga Reátegui, César  
ORCID: 0000-0002-9340-587X

Jurados:  
Guevara Flores, Julio Cesar  
Silva Portilla, Víctor Félix  
Morinaga Mestas, Tito Enrique

Lima – Perú  
2022

*DEDICATORIA*

*A Dios, por brindarme la oportunidad de concluir la investigación con excelencia.*

*También a mi familia por su apoyo incondicional. En especial a mi gran amiga Garmita, quien fue de ánimo, motor y ayuda en todo este proceso.*

### AGRADECIMIENTO

*Agradezco a Dios, por darme la fuerza y no dejarme rendir hasta concluir la presente investigación y poder superar cada obstáculo presentado. Asimismo, a mi familia y amigos, quienes fueron de gran apoyo y motivación durante el proceso. Al Dr. Juan Rojas y al Dr. Gonzalo Pareja, quienes con su sabiduría y paciencia me orientaron para culminar con satisfacción y excelencia. Y en memoria a mi asesor, el Dr. César Aliaga, quien contribuyó notablemente en la presente investigación.*

## ÍNDICE

Contenido	
RESUMEN .....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN .....	8
1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.2. Descripción del problema .....	12
1.3. Formulación del problema .....	15
- Problema General.....	15
- Problemas Específicos .....	16
1.4. Antecedentes .....	16
1.5. Justificación de la investigación .....	37
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	39
1.7. Objetivos .....	40
- Objetivo general.....	40
- Objetivos específicos .....	40
1.8. Hipótesis .....	41
- Hipótesis General.....	41
- Hipótesis Específicas .....	41
II. Marco teórico.....	43
2.1. Bases teóricas.....	43
2.1.1. <i>La inteligencia emocional</i> .....	44
2.1.1.1. La inteligencia.....	50
2.1.1.2. La emoción.....	51
2.1.1.3. La clasificación de las emociones .....	55
2.1.1.4. Fundamentos biológicos .....	56
2.1.1.5. Modelo de componentes de la inteligencia emocional de Goleman .....	59
A. <i>Conciencia de uno mismo</i> .....	61
B. <i>Autorregulación</i> .....	61
C. <i>Motivación</i> .....	63
D. <i>Empatía</i> .....	64
E. <i>Habilidades sociales</i> .....	65
2.1.1.6. Modelo de inteligencia socioemocional de Bar – On. ....	66
2.1.2. <i>Desempeño docente</i> .....	68
2.1.2.1. Dimensiones del desempeño docente.....	75
A. <i>Capacidad pedagógica</i> .....	76

B.	<i>Disposición para la labor docente</i> .....	80
C.	<i>Responsabilidad laboral</i> .....	82
D.	<i>Relaciones interpersonales</i> .....	83
E.	<i>Principales resultados de su labor educativa</i> .....	84
2.2.	Marco conceptual .....	85
2.2.1.	<i>Inteligencia</i> .....	85
2.2.2.	<i>Emoción</i> .....	86
2.2.3.	<i>Inteligencia emocional</i> .....	86
2.2.4.	<i>Desempeño Docente</i> .....	86
2.2.5.	<i>Autorregulación</i> .....	87
2.2.6.	<i>Autoconciencia</i> .....	87
2.2.7.	<i>Motivación</i> .....	87
2.2.8.	<i>Empatía</i> .....	88
2.2.9.	<i>Habilidades sociales</i> .....	88
2.2.10.	<i>Influencia</i> .....	88
III.	MÉTODO .....	89
3.1.	Tipo de Investigación .....	89
3.2.	Población y muestra .....	94
3.3.	Operacionalización de variables .....	97
3.4.	Instrumentos .....	99
3.5.	Procedimientos .....	113
3.6.	Análisis de datos .....	114
IV.	RESULTADOS .....	118
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	133
VI.	CONCLUSIONES .....	136
VII.	RECOMENDACIONES .....	137
VIII.	REFERENCIAS .....	138
IX.	ANEXOS .....	152

## RESUMEN

En el presente estudio, el propósito principal fue decidir el carácter del vínculo entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018. La hipótesis principal en estudio comprueba, según la información recogida y procesada, que entre las dos variables existe una relación estadísticamente significativa. El diseño de la investigación, como combinación de métodos y técnicas fue de carácter correlacional, de tipo descriptivo y básica. La variable Inteligencia Emocional fue estudiada en sus cinco dimensiones: Autoconciencia, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales; mientras que, en la variable Desempeño Docente se observó las siguientes dimensiones: Capacidad pedagógica, Disposición para la labor de los docentes y Relaciones interpersonales entre los docentes. La población del estudio fue conformada por 100 docentes, habiendo tomado una muestra de 80 docentes entre ambas instituciones. Para recolectar los datos y la información necesaria para procesar el estudio se empleó una lista de interrogantes con 9 ítems por dimensión de cada variable, así se obtuvo 72 ítems para recoger la información de la muestra. Para el análisis estadístico de ambas variables, se determina la relación mediante medidas no paramétricas como la Correlación de rangos de Spearman, logrando como producto que entre ambas variables existe una relación directa, positiva y óptima. En conclusión, se obtiene que hay un vínculo estadístico significativo entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

*Palabras claves:* inteligencia emocional, autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales, desempeño docente, capacidad pedagógica, disposición, relaciones interpersonales.

## ABSTRACT

In the present study, the main purpose was to decide the character of the link between emotional intelligence and teaching performance in the Educational Institutions of the Presbyterian Church of Peru in Callao, in 2018. The main hypothesis under study proves, according to the information collected and processed, that between the two variables there is a statistically significant relationship. The research design, as a combination of methods and techniques was correlational, descriptive and basic. The EQ variable was studied in its five dimensions: Self-awareness, Self-regulation, Motivation, Empathy and Social Skills; while, in the variable Teaching Performance the following dimensions were observed: Pedagogical Capacity, Disposition for the work of teachers and Interpersonal Relationships among teachers. The study population consisted of 100 teachers, having taken a sample of 80 teachers between both institutions. To collect the data and information necessary to process the study, a list of questions with 9 items per dimension of each variable was used, thus obtaining 72 items to collect information from the sample. For the statistical analysis of both variables, the relationship was determined by means of non-parametric measures such as Spearman's rank correlation, achieving as a product that there is a direct, positive and optimal relationship between both variables. In conclusion, it is obtained that there is a statistically significant link between emotional intelligence and teaching performance in the educational institutions of the Presbyterian Church of Peru in Callao, in 2018.

Keywords: emotional intelligence, self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, social skills, teaching performance, pedagogical ability, disposition, interpersonal relationships

## I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo responde a la intención de hallar el vínculo demostrable entre la Inteligencia en el manejo de las emociones y el Desempeño de los docentes y calidad de su trabajo, en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, durante el 2018.

La investigación pretende reforzar los estudios sobre la inteligencia emocional mencionados principalmente por Goleman y Gardner, y revalorar la importancia del desarrollo de la inteligencia en la gestión de la emotividad y su efecto en el proceso de autodescubrimiento y práctica de las potencialidades y capacidades individuales y el impacto de forma positiva con los demás; de forma específica, en los docentes y su desempeño.

Con el propósito de realizar un adecuado análisis de la teoría implicada y del proceso de investigación, se ha repartido los diferentes temas en capítulos que describimos a continuación:

En el primer capítulo, se realiza el planteamiento del problema, el mismo que comprende la delimitación, la cual muestra que en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, como son la Institución Educativa Evangélica Jean Calvin Lefranc y la Institución Educativa Evangélica Los Olivos, se observa un personal docente de buena reputación académica, con un manejo adecuado de información de su área; sin embargo, algunos no cuentan con ciertas habilidades para manejar sus emociones, manifestando problemas en su desempeño, que podrían ser causados en momentos inesperados, contextuales o personales, provocando cambios de actitud y conducta, lo cual puede repercutir en los vínculos intergrupales y societarios con la comunidad escolar. Esta situación permite que se realice la formulación del problema, la justificación e importancia de la investigación, las



limitaciones y los objetivos de la investigación, dentro de los cuales tenemos un objetivo principal y tres objetivos específicos. También, se muestran los antecedentes de investigación producto de la revisión de la literatura, tanto nacionales, como internacionales para el presente estudio de carácter científico. Además, se presenta la formulación de hipótesis, teniendo en cuenta los objetivos, así como los problemas planteados en la formulación del problema.

Seguidamente, presentamos el capítulo dos, se realiza la sustentación teórica de las dos variables correspondientes a la investigación que reseñamos. En relación a la inteligencia en la gestión de la emotividad se demuestra que ella es la capacidad que ostentamos los individuos de descubrir nuestros estados de ánimo más íntimos, los sentimientos ajenos, producir motivación para nuestra práctica cotidiana y gestionar de forma eficiente los vínculos interpersonales que entablamos con nuestro entorno social y con nosotros mismos. Respecto al desempeño docente se hace referencia al cumplimiento de sus actividades y funciones que lleva a cabo el profesor dentro de la escuela, con el fin de brindar facilidades para el aprendizaje y el proceso de despliegue y actividad de todos los aspectos humanos de los discentes. De la misma forma, se incluye el marco conceptual, donde se encuentran las palabras conceptualizadas más utilizadas para poder comprender el presente estudio.

Luego presentamos el capítulo tercero de la tesis, donde se expresa la instrumentación metodológica de la investigación, la población y la muestra para precisar con claridad el nivel de rendimiento de los mismos. De la misma forma, se han operacionalizado las variables; es decir, se realizó una especificación de los indicadores que dirigieron el diseño y elaboración del cuestionario. Además, se incluyen las técnicas de recojo de información fáctica, como son el análisis documental y la encuesta, a través de su instrumento el cuestionario. Asimismo, se

mencionan el procedimiento y las estrategias para el análisis de datos, mediante la ejecución del programa SPSS.

En el cuarto capítulo, se corrobora las consecuencias del trabajo de investigación, con cuyo fin se realiza la contrastación de las hipótesis y el examen y traducción de los datos estadísticos de salida, por medio del uso de cuadros estadísticos y gráficos circulares para decidir acerca de si existe aproximación significativa entre las variables correspondientes al planteo de la investigación.

Luego, se presenta el capítulo cinco, mostrando la discusión de resultados, en el cual se realiza la confrontación entre los efectos alcanzados como producto del trabajo de investigación científica y los hallazgos obtenidos por otros investigadores, determinando su concordancia o discordancia.

En el sexto capítulo, se muestran las conclusiones obtenidas como producto de la investigación, basados en los resultados de lo investigado.

En el séptimo capítulo, se proponen las recomendaciones para superar las dificultades presentadas relacionadas a las variables y de esa manera obtener mejores resultados.

En el octavo capítulo, se señalan las referencias, que se presentan clasificadas en bibliográficas, tesis nacionales y tesis internacionales.

En el noveno capítulo, se presentan los anexos, donde encontramos la matriz de consistencia, el cuestionario utilizado para la recolección de datos de la muestra, así como la validación y confiabilidad del instrumento utilizado.

Se pone a consideración del Jurado y de la Universidad Nacional Federico Villarreal el presente estudio, que tuvo como protagonistas a los docentes de las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, como son la Institución Educativa Evangélica Jean Calvin Lefranc y la Institución Educativa Evangélica Los Olivos, durante el periodo del 2018, y que será de beneficio para resaltar la importancia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de las instituciones educativas. Cabe resaltar que la estructura realizada en la presente investigación permite mostrar, de forma ordenada, clara y precisa, cada uno de los puntos que se requiere en una investigación de tesis, cuyo fin es contribuir al mundo académico y, a su vez, poder obtener el grado de Maestría.

### **1.1. Planteamiento del problema**

En la actualidad, se da gran importancia a las emociones en los puestos de trabajo, pues estas juegan un papel primordial en la persona, ya que condicionan sus estados de ánimo y derivan en el éxito o fracaso de lo que vienen desempeñando, por más que esta persona posea un alto coeficiente intelectual.

Sin embargo, en el sistema educativo peruano, se otorga mayor valoración al coeficiente intelectual. Este panorama se puede vislumbrar en las pruebas de nombramiento docente, en las cuales como primera etapa se proporciona la Prueba Única Nacional (PUN) que evalúa netamente conocimientos cognitivos. Luego, se pasa a una evaluación descentralizada, donde

no se da mayor valoración al manejo de las emociones, pues solo se mide los afines que tiene el profesor postulante con la institución mediante una entrevista, la documentación que acredite su formación académica y el tiempo de servicio como profesional de la educación en su especialidad, y el desempeño en aula, a través de una clase modelo; mas no se considera el manejo emocional con los estudiantes, con los colegas y directivos, ya que eso va a determinar un mejor desempeño en el aula y un grato ambiente laboral que va a ser beneficioso para alcanzar los objetivos trazados en la institución. Pero la realidad de muchas instituciones es que no consideran que el docente pasa diversas fluctuaciones emocionales que les afecta en diferentes grados; en algunos casos, son las emociones quienes controlan sus estados de ánimo con la van a desempeñarse dentro de la institución; por lo tanto, eso afectaría el trato durante la sesión y con la comunidad educativa. Por lo cual, es importante el desarrollo de la inteligencia emocional para mejorar el desempeño del docente en el ámbito laboral como en lo personal.

Por consiguiente, el propósito de este estudio es determinar qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, durante el año 2018, que ayudará a valorar la importancia de este vínculo en el desarrollo profesional del docente y su labor educativa.

## **1.2. Descripción del problema**

Según hemos podido saber, entre los estudios llevados a cabo por The consortium for research on emotional intelligence in organizations (2000), a nivel mundial se ha afirmado que únicamente el 10% del cerebro de las personas emplea la parte del raciocinio, el 90%, en cambio, emplea la parte emotiva. Por lo cual, se concluye que el coeficiente intelectual solo

aporta el 20% de los factores que se ponen en juego para que un individuo logre cosas en la vida y el 80% es la consecuencia de procesos y funciones emocionales.

Por consiguiente, la inteligencia en el manejo de las emociones tiene una vital significación para el autodescubrimiento y despliegue de las propias capacidades y potencialidades, pues permite desarrollarse a los individuos en el ámbito social con éxito. De este modo, se considera de mayor importancia que el coeficiente intelectual de las personas.

En el ámbito educativo peruano, el Ministerio de Educación evalúa a los docentes en su primera fase, mediante una prueba de conocimientos generales, para que puedan ser nombrados en las instituciones educativas públicas. Es así que MINEDU (2012), en el artículo 19 de la ley de la reforma magisterial, que regula el concurso público para entrar al escalafón de la carrera docente estatal, estipula que se este se encuentra a cargo de MINEDU, en donde se evalúa las capacidades y conocimientos de los postulantes para ejercer la enseñanza en modalidad, forma, nivel y especialidad de los cargos escolares por los que se puede concursar. Además, se realizará mediante una evaluación a nivel nacional para la selección de profesores.

De esta manera, se evidencia que existe una mayor valoración al ámbito cognitivo de los docentes que a la gestión eficiente de su parte emocional ante situaciones inesperadas y es en ese contexto que radica el problema de los docentes en relación a su desempeño en el aula.

El docente, como gestor principal y guiador en el aula del aprendizaje, lleva consigo una gran responsabilidad, pero como todo ser humano no se escapa de problemas o situaciones personales, laborales positivos o negativos que se presentan a diario, lo cual podría afectar el

trato hacia sus estudiantes, así como su desempeño y no lograr los objetivos esperados en una sesión planificada.

Es así que, en los institutos de educación pertenecientes a la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, como son la Institución Educativa Evangélica Jean Calvin Lefranc y la Institución Educativa Evangélica Los Olivos, se evidencia un personal docente de buen nivel académico, con un manejo adecuado de conocimiento sobre su área; sin embargo, algunos no cuentan con ciertas habilidades de conciencia y regulación propias, empatía, motivación, habilidad para el desenvolvimiento social en el manejo de sus emociones, manifestando problemas en su desempeño, que podrían ser ocasionados por momentos inesperados, contextuales o personales, desencadenando cambios de actitud y conducta. Esta situación puede repercutir en las relaciones sociales con la comunidad educativa y ser proyectada en el aula. Asimismo, la presencia de estudiantes con problemas de comportamiento, hace necesario que el docente emplee sus habilidades sociales como la empatía y la persuasión, y eso depende de un adecuado manejo emocional. Una de las causas por las cuales se suscitan estas situaciones, es que algunos docentes de línea tradicional no desarrollaron de forma adecuada su control emocional durante su proceso de formación, por lo cual no pueden manejar dichas situaciones de forma pertinente; en consecuencia, el aumento de la deserción escolar y el cambio o el retiro del docente son las situaciones más comunes. Por otro lado, los docentes más jóvenes son más susceptibles a cambios emocionales, pues aún se hallan, en una gran mayoría de casos, en proceso de desarrollo de su vida emocional; como consecuencia de ello, se frustran y optan por otras especialidades o carreras, haciendo de lado la docencia.

Si la situación sigue así por parte de estos docentes y no buscan desarrollar su inteligencia emocional lo más pronto posible, en primera instancia repercutirá en forma directa

sobre su desempeño docente, lo cual provocaría que no se cumplan los objetivos esperados por el área planificada en la dirección, como también crearía un ambiente de tensión en el aula de clase. Así también, los estudiantes al no sentir empatía por parte del docente, podrían generar un rechazo inmediato hacia él, así como para el curso o el centro educativo. Esta situación podría generar reclamos por parte de las familias hacia los profesores y las autoridades de la institución educativa, por no tener un trato adecuado hacia los estudiantes, afectando su desenvolvimiento académico y, como consecuencia, no poder alcanzar buenos resultados.

Para evitar esta situación, la identificación y despliegue de la inteligencia en la gestión de la emotividad es importante en el equipo de profesores, ya que brinda un entendimiento a mayor profundidad de sí mismo y de nuestro entorno o medio ambiente, físico y social. Asimismo, la acción de aplicar esta inteligencia en el ámbito cotidiano y en nuestra práctica profesional al servicio de instituciones, tiene efectos positivos en la efectividad del desempeño docente. Esto resulta muy productivo para todo tipo de organización, en especial para las instituciones educativas, ya que esto posibilita ejercer el control racional de la parte emotiva, lo que nos orienta al desarrollo de un ambiente laboral idóneo y, por lo tanto, implica el mejoramiento del desempeño de todos los docentes. De esta forma, el personal docente se vuelve óptimo y, por ende, se puede llegar a alcanzar los objetivos trazados.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **- Problema General**

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018?

## - **Problemas Específicos**

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y las capacidades pedagógicas de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018?

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la Disposición para la labor de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018?

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018?

### 1.4. **Antecedentes**

Entre los principales antecedentes internacionales, tenemos:

Fernández (2006), en su tesis Liderazgo del director y Desempeño Docente en la I y II Etapa de Educación Básica, en la Universidad Rafael Urdaneta, para obtener el grado académico de Maestría en Gerencia Educativa, en Venezuela. Demostró que no habría un liderazgo capaz y adecuado entre la plana jerárquica, sino que actuarían en conformidad con la decisión adoptada en determinado momento; igualmente, se llegó a la conclusión que hay un vínculo positivo en sumo grado, al comprobarse el coeficiente de correlación 0,88; por lo tanto, al hacerse explícito la gerencia del director del mismo modo se explicita el desempeño laboral de los profesores. La investigación fue de carácter descriptivo, con un diseño de técnicas y metodologías del tipo no experimental. El estudio comprende de una población de 10 directores



y 363 docentes que ejercen la enseñanza básica. Se realizó el estudio con una muestra de 10 directores y 79 docentes.

Osés et al. (2007), en su artículo científico Calidad del desempeño docente en una universidad pública, en la Universidad Autónoma de Yucatán, México. Demostró que existe una correlación moderada positiva cuando se lleva a cabo la medición de la percepción auto evaluadora del profesor; pero, no fueron halladas diferencias de calidad por grupos cuyo criterio de conformación es la duración en el cargo, si se hallaron en cambio diferencias por tipo de contrato, en tutorías, gestión y formación. Podemos observar de aquí, la existencia de una mejor calidad de gestión en los docentes de categoría superior. La investigación fue *ex post facto*. La población estuvo conformada por una muestra aleatoria estratificada de 319 profesores, la estratificación se realizó de acuerdo al tipo de contrato y la antigüedad laboral. Además, se incluyeron 18 supervisores responsables de la coordinación de los profesores y 1471 estudiantes seleccionados de manera no probabilística, que hubieran cursado una asignatura de los profesores participantes.

Sepúlveda y Vásquez (2008), en su tesis Inteligencia Emocional y Liderazgo. Se trata de un examen sobre el vínculo demostrable que existiría entre la inteligencia en el manejo de la emotividad y los estilos de liderar de los políticos juveniles, de la educación básica secundaria y de educación superior de la región Metropolitana, en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, para optar el título de Licenciado en Psicología, en Chile. Demostró que los resultados presentaron distintos tipos de liderazgo, aunque la muestra posee un promedio de tipo transaccional, también se observó que, entre varones y mujeres, son los varones que destacan por tener una mayor estabilidad, un mayor despliegue de la inteligencia en gestión de

emociones y un liderazgo de carácter inspirador y motivador; mientras que las personas de género femenino tienen una menor inteligencia emocional y una emotividad muy baja, sumado a un tipo de liderazgo transaccional. La metodología empleada en la investigación tuvo un carácter cuantitativo y para recoger la información necesaria fueron empleados, una prueba psicológica que establece el grado de Inteligencia en el manejo de la emotividad y una lista de preguntas sobre los estilos de Liderar grupos. La muestra poblacional se halló constituida por 44 dirigentes, 30 dirigentes secundarios que cursan en escuelas municipales, particulares y subvencionados y 14 dirigentes universitarios, que cursan en universidades particulares y públicas.

Pegoraro (2009), en su tesis *Relación entre inteligencia emocional y desempeño contextual (caso de estudio)*, en la Universidad Católica Andrés Bello, para optar el título de Maestría en Recursos Humanos, en Venezuela. Demostró que no se presenta un vínculo de relevancia entre la variable inteligencia en el manejo de la emotividad y desenvolvimiento de la calidad del trabajo contextual en la muestra, lo que vendría a mostrarse contradictorio con el sentido de la hipótesis propuesta para este estudio de carácter científico. La metodología de la que se hizo empleo en esta investigación de carácter científico es no experimental, con un diseño transeccional – correlacional. La población de estudio estuvo formada por 345 trabajadores y se trabajó con una muestra de 182 trabajadores.

Pereira (2012), en su tesis *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)*, en la Universidad Rafael Landívar, para optar el título de Psicóloga Industrial/Organizacional, en Guatemala. Demostró que el nivel de inteligencia en el manejo

de la emotividad de los trabajadores del negocio es medio, lo que demuestra que presentan un mejor manejo de su propia situación adversa, el 72% de los cuales están por encima del nivel medio; además se muestra que el 81% de los evaluadores son capaces dentro del rango de mayor desempeño que cumple con lo que la empresa espera de los trabajadores. Los efectos alcanzados mediante el coeficiente de comparación de rangos estadísticos de Pearson arrojan que existe una correlación débil, lo que nos da pie para afirmar que la inteligencia en el manejo de la emotividad no afectará el desenvolvimiento y la calidad del trabajo de los empleados de la empresa. La investigación ha utilizado el método de investigación descriptiva con 36 trabajadores pertenecientes a la empresa Servipuertas S.A. ubicada en la ciudad de Quetzaltenango.

Samayoa (2012), en su tesis *La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica*, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia, para optar el Grado Académico de Doctor, en España. Demostró que los docentes muestran un puntaje adecuado para los indicadores de percepción y comprensión emocional, pero requieren una mejoría de su control emocional. Acerca del instrumento de recolección de datos, Lista de Comprobación de la Autoevaluación del Coeficiente Emocional (LCACE), los profesores evidencian que es necesaria una mejora en todas las dimensiones de análisis y medición de la variable Inteligencia Emocional. La investigación científica que hemos realizado corresponde al tipo cuasi experimental. Se emplearon 2 instrumentos: La lista de comprobación de la Autoevaluación del Coeficiente emocional y el TMMS-24. De los 6150 docentes de básica secundaria del Estado de Sonora, se reunió una muestra representativa de 366 y de los 1150 que trabajan para escuelas privadas, la muestra reunió a 315; luego de sumar, indicamos que el total de muestra fue constituida por 681 profesores.

De León (2013), en su tesis "Inteligencia Emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral" (Estudio realizado con docentes del nivel medio del municipio de San Martín Sacatepéquez), en la Universidad Rafael Landívar, para optar el título de Psicóloga, en Guatemala. Demostró que la aplicación efectiva de factores de inteligencia en el manejo de la emotividad en el desenvolvimiento y calidad del trabajo de docentes de nivel medio ubicados en la ciudad de San Martín Zacatepeques, Departamento de Quetzaltenango son: conciencia de las propias emociones y autoconocimiento, expresividad emotiva, conciencia interpersonal de las emociones y conexiones con las personas que nos rodean, se aplican en una buena parte lo que origina un hándicap positivo y competitivo. Acerca de la población estudiada, de 60 sujetos, se seleccionó una muestra de 52 maestros de diversa extracción social, entre los veinte y los cincuenta y cinco años, varones y mujeres, profesores de nivel medio, residentes en San Martín Sacatepéquez y municipios del entorno, perteneciendo a la clase media.

Flores (2013), en su tesis "Prácticas en el liderazgo educativo y la inteligencia emocional: una alternativa ante los retos sociales en las escuelas públicas de Puerto Rico, en la Universidad del Turabo, para obtener el Grado de Doctor en Educación con Especialidad en Liderazgo, en Puerto Rico. En este estudio la finalidad fue examinar el grado de preparación de los directores escolares en liderazgo organizacional y en las competencias sustentadas en la práctica de la Inteligencia Emocional para gestionar circunstancias propias del ambiente escolar. Entre las metas que se propuso alcanzar el estudio, estaba proceder a identificar las estrategias empleadas por los directores para gestionar los contextos y situaciones propias de las escuelas que lideran. La fundamentación del problema de la investigación hizo necesario obtener la percepción de los directores escolares acerca de su propio liderazgo. De la misma forma, esta tesis se orientó al reconocimiento y revisión de las teorías de liderazgo predominantes entre los directores. Por otro lado, fue importante recabar datos acerca del

conocimiento que tienen los directores de las competencias de Inteligencia en el manejo de la emotividad, como herramienta útil en la gestión de la comunidad escolar. La investigación empleó el método cualitativo, y los datos descriptivos fueron obtenidos por medio de la estrategia de estudio de caso. La muestra fue resultado de seleccionar cinco directores de escuelas del Departamento de Educación de Puerto Rico, quienes se sometieron a tres entrevistas.

Fuentes (2014), en su tesis *El manejo de la Inteligencia Emocional como factor determinante para lograr un alto nivel de desarrollo social en los niños*, en la Universidad de Sotavento A. C., para obtener el título de Licenciatura en Pedagogía, en México. Demostró que la hipótesis planteada es aceptable; a mayor conocimiento sobre sus emociones, los escolares son capaces de alcanzar un mayor desarrollo social, porque cuando hay autoconocimiento e identificación de los propios sentimientos y emociones en las diversas situaciones de su vida cotidiana, no solamente serán conscientes de lo que están sintiendo, sino también conocerán la manera adecuada de reaccionar ante los cambiantes contextos del entorno. Esto posibilita que las personas reaccionen sin dañar a nadie y que puedan integrarse en la sociedad, siendo una agencia de acción inteligente. La investigación realizada fue producto de trabajar duramente por 5 meses para luego, pasado este tiempo, aplicar la encuesta y ver los resultados obtenidos. La población lo constituyen 14 docentes y 413 estudiantes. Se aplicó la encuesta a 32 alumnos pertenecientes a tercer grado de primaria por tener entre 7 y 9 años.

Raxuleu (2014), en su tesis *Liderazgo Del Director y Desempeño Pedagógico Docente*, en la Universidad Rafael Landívar, para obtener el título de Pedagogo con Orientación en Administración y Evaluación Educativas en el Grado Académico de Licenciado, en Guatemala.

Demostó que la directiva de los institutos investigados presenta como resultado un nivel eficiente con respecto a los indicadores teóricos planteados por distintos autores acerca de liderar instituciones escolares. Los resultados que alcanzo el trabajo de investigación avalan las respuestas que fueron brindadas a las interrogantes consideradas en los instrumentos que fueron empleados. Sin embargo, el puntaje cuantitativo es mucho más bajo que la puntuación óptima. La investigación es de tipo cuantitativo y su diseño es descriptivo. La población corresponde a 9 directores, 70 docentes y 268 estudiantes; mientras que la muestra está conformada por la totalidad de directores y docentes, pero solo se aplica a 158 estudiantes.

Férreo (2016), en su tesis Impacto del programa PIEI en los niveles de inteligencia emocional de supervisores de equipos de trabajo y en el desempleo laboral de su equipo en un centro de llamadas, en la Universidad Complutense de Madrid, para optar el grado de Doctor, en España. Demostó que en situación Pretest, no se comprobó diferencia sustantiva entre las variables que evalúan la Inteligencia Emocional de los supervisores, y tampoco en el Desempeño Laboral de los trabajadores supervisados. No se ha hallado un vínculo entre la Inteligencia Emocional de los supervisores y el Desempeño Laboral de sus equipos, ni como resultado del Pretest como del Postest. Lo que se ha encontrado es un efecto significativo del programa PIEI en todas las variables estudiadas, en situación Postest. La investigación fue un estudio cuasi-experimental, se ha contado con un grupo de Control y un grupo Experimental. En total, han sido 282 sujetos, entre ambos grupos, los que han sido objeto de estudio en la investigación.

Ysern (2016) en su tesis Relación entre la inteligencia emocional, recursos y problemas psicológicos, en la infancia y adolescencia, en la Universidad de Valencia, para optar por el

Grado Académico de Doctor, en España. Demostró que hay diferencias sustanciales según el sexo, puesto que las personas de sexo femenino ostentan mayores niveles de Inteligencia en el manejo de la emotividad, específicamente Habilidades en formar y mantener vínculos con las demás personas, comprender la situación del otro, Ansiedad, Depresión y Quejas Somáticas. De la misma forma, se halló diferencias sustanciales según la edad, verificándose una tendencia a la disminución tanto en la Inteligencia en la gestión emocional como en la percepción de puntos fuertes de apoyo y estabilidad; se nota una tendencia a aumentar a medida se tiene una edad mayor en Ansiedad, Depresión y Quejas Somáticas. De otra parte, las habilidades de Inteligencia Emocional se vinculaban negativamente con Ansiedad, Depresión y Quejas Somáticas, excepto la habilidad para vincularse con las demás personas y positivamente con la mayoría de las dimensiones de Fortalezas. La Inteligencia en la gestión de la emocionalidad comprendía por encima de los otros aspectos, con energía mediana, los niveles de tristeza, con energía baja-moderada, las competencias de planificación de metas, Regulación de las emociones y el ánimo, Ansiedad Estado-Rasgo, y con energía baja Competencia Social, comprensión de lo que siente el otro, Quejas somáticas y Conciencia de las condiciones emotivas. Los participantes fueron 1166, de entre 10 y 16 años de edad de ambos sexos. Se administraron los siguientes cuestionarios: Inventario de Inteligencia Emocional: Versión para jóvenes (EQi:YV), Inventario de Fortalezas Personales (PSI), Cuestionario de Ansiedad, Estado/Rasgo para Niños (STAIC), Inventario de Depresión Breve para niños (CDI-S) y El Listado de Quejas Somáticas (SCL).

Cruz, y Vargas (2017), en su tesis Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en Docentes del Gimnasio Nueva América, en la Fundación Universitaria Los Libertadores, para optar el título de Psicólogo, en Colombia. En este trabajo de investigación el autor comprobó que existiría una correlación entre la Inteligencia en la gestión de la emocionalidad y el

desenvolvimiento docente y calidad laboral, aunque esta relación encontrada no es tan significativa como se esperaba. Sin embargo, algunas de ellas son sustanciales en cierto grado, como las que se hallaron en comprensión de sentimiento y calidad de trabajo. Esto nos hace observar que los profesores con mayor grado de autoconocimiento emocional evidencian bajos puntajes en la competencia relacionada al logro de la calidad en el desempeño laboral, puesto que individuos con esta disposición, gastan mucha atención en estas percepciones. En otros ítems, los profesores muestran que un alto grado de inteligencia emocional se halla correlacionado con cierto abandono del compromiso y la disciplina, puesto que la práctica de la gestión de situaciones entre lo intra y lo interpersonal, acapara la importancia por sobre los objetivos organizacionales propiamente dichos, relajando la disciplina y el compromiso laboral. Este tipo de trabajador se preocupa más por su bienestar y el de los demás que por los objetivos de la empresa, además de que siempre se muestran optimistas ante los problemas. Esta investigación está dentro de los parámetros de la metodología cuantitativa y es tiene un carácter descriptivo correlacional. Para esta investigación se seleccionó una muestra arbitraria de 18 docentes, todos pertenecientes a la organización.

Gonzales (2017), en su tesis *Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro, en la Universidad de Carabobo*, para optar Magister en Gerencia Avanzada en Educación, en Venezuela. En la tesis, el autor comprueba el vínculo factual entre las variables *Inteligencia Emocional* y el *Desempeño laboral* de los profesores. Además, fueron observadas expresiones de descontento expresado por los discentes en los indicadores de autocontrol y gestión de conflictos, donde los profesores, mostraron puntos débiles en la práctica adecuada como gerente de aula, siempre que se manifestaba un acontecimiento de difícil manejo y que debiera manejarse adecuadamente. La investigación se realizó en una metodología cuantitativa, descriptivo, apoyada en un diseño no experimental de



campo, utilizando como técnica la encuesta. La población estuvo conformada por 571 estudiantes. La muestra fue de 30 estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Gerenciales.

Entre los principales antecedentes nacionales, tenemos:

Damián y Villarroel (2010), en su tesis *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje*, en la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, Ciclo-2010- I -2010-II, para optar el grado de Maestría. Demostró que hay un vínculo significativo de la inteligencia en el manejo de las emociones y el desenvolvimiento de la labor docente con calidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje. La investigación utilizó el método deductivo, así como el método descriptivo de encuesta. La población en estudio estuvo constituida por 38 docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición del centro universitario en mención.

Salvador (2010), en su tesis *Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande*, UGEL N° 5 del Distrito de San Juan de Lurigancho, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar por el grado de Magíster en Educación. Demostró que su investigación presenta un vínculo de carácter positivo y altamente significativo entre sus variables planteadas en la tesis, de las instituciones educativas ubicadas en Canto Grande, UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho; se observa un coeficiente de correlación de 0,434. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. La población está conformada por los directivos de la zona de Canto

Grande que está comprendida entre la Red N° 09 y parte de la Red N° 12, la muestra fue de 36 directivos.

Zárate (2011), en su tesis Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación Universitaria. Demostró que el modo de liderar del directivo de la I. E. 2052 “María Auxiliadora” Primaria – Zona Payet – distrito de Independencia, Lima está vinculado con el puntaje atribuido por los profesores. Por lo tanto, se rechaza  $H_0$ , esto es, con un 95% de confianza.

La metodología empleada en la investigación de tesis responde a un diseño combinatorio técnico de carácter descriptivo transaccional o transversal; así como también de un enfoque cuantitativo no experimental. La población está compuesta por los directores, profesores y estudiantes de las 23 escuelas primarias del distrito de Independencia localizado en Lima Metropolitana. La muestra selecciono un director, 201 profesores y 729 estudiantes.

Aquino y López (2012), en su tesis Inteligencia emocional y liderazgo de los directores de Inteligencia emocional y liderazgo de los directores de las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa, en la Universidad César Vallejo, para optar por el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación. Demostró que hay una correlación con alto grado de significancia, según se prueba por el valor de  $r=0,73$ . Por esta razón, en el marco teórico hemos afirmado que la inteligencia en la gestión emotiva es relevante para cualquier gestor encargado de gerenciar instituciones educativas (director). La tesis se encuadra en la metodología científica, con una estructura de tipo o carácter no experimental, pudiéndose

leer en la hipótesis, las variables de estudio para la interpretación del problema de si existe correlación entre ellas. Se estudio una población y muestra de 15 directores.

Huanca (2012), en su tesis Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao, en la Universidad San Ignacio de Loyola, para optar por el grado académico de Maestro en Educación con mención en Problemas de Aprendizaje. Demostró que el 96,7% de los profesores de básica regular presentaron un nivel adecuado de gestión de la emotividad y el restante tienen algunos puntos que desarrollar mejor. No hay prueba de que algún maestro que tiene un nivel de inteligencia en el manejo emotivo muy desarrollado, puntaje que sería de 116 a más. El grupo que se encontró en un nivel óptimo ostenta puntajes de entre 85 y 115. Entonces, se puede afirmar que gran parte de los maestros, aunque no muestran una inteligencia de manejo emocional bastante avanzada, se encuentran en el rango de lo normal. La tesis desarrollada es de carácter descriptivo simple. En el estudio tomaron parte maestros de primaria y secundaria de un colegio de básica regular que se allanaron a ser parte del estudio, localizado en AAHH José Olaya-Ventanilla. Así, se tuvo una participación de 70 maestros de ambos géneros, pertenecientes a un rango de edades de 21 a 50 años. La muestra fue constituida por 60 maestros.

Juárez (2012), en su tesis Desempeño Docente en una institución educativa policial de la Región Callao, en la Universidad San Ignacio de Loyola, para optar por el grado de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. La tesis logró comprobar que hay un mejor desempeño según los maestros, con 59.1%; según los estudiantes con 73.3%. Se llegó a la conclusión que hay una tendencia considerable a los buenos niveles de desempeño. La tesis es descriptiva simple y fue realizada bajo un diseño no experimental. La muestra fue de carácter no probabilístico. Fueron aplicados tres reactivos y participaron 22 docentes del Ministerio del

Interior, Ministerio de Educación y APAFA, 150 estudiantes y el subdirector de formación general. Se establecieron tres dimensiones métricas: planificación del trabajo docente, administración didáctica de los procesos de enseñanza-aprendizaje y compromisos laborales.

Manrique (2012) en su tesis *Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico en Estudiantes del V Ciclo Primaria de una institución educativa de Ventanilla – Callao*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el grado de Maestro en Educación. El trabajo logro restablecer que las variables mantienen una correlación positiva muy lábil, así como en la categoría de relaciones entre individuos no se presentó una relación sustancial positiva. Se concluye que no siempre se tendrá un mejor rendimiento académico con los estudiantes altas habilidades emocionales. La investigación a realizarse tiene un enfoque cualitativo y es de diseño Descriptivo – Correlacional. La población lo constituyen infantes de ambos sexos, del V Ciclo de una escuela pública de Ventanilla – Callao, localizados en un ámbito rural. El efecto de la muestra termina señalando que fue no probabilística y estuvo compuesta por 145 estudiantes. Se empleo como reactivo el Inventario de Bar-On ICE – NA.

Quichca (2012), en su tesis *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho - Perú*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. En este trabajo de investigación científica se logró comprobar la relación sustancial entre las variables mencionadas en el título de la tesis. También, es necesario enfatizar acerca de la calidad y cantidad de los equipos electrónicos, la internet y el e-mail, con los que se halla dotado el mencionado instituto; la calidad y cantidad

de los aparatos de reproducción audiovisual que están al alcance de los docentes y los laboratorios, todo lo cual los discentes lo juzgan como pésimo. Acerca del respeto, la atención a las inquietudes y planteos de ellos discentes y la dignidad en el trato, se registró un 37.90% que la percibe como buena. Esta investigación es de tipo Descriptivo – Correlacional, el nivel de estudio, se encuentra dentro de los Estudios de comprobación de hipótesis. El diseño del estudio es No Experimental. La población objetivo consta de 328 y se trabajó con una muestra probabilística de 124 personas.

Reyes (2012), en su tesis Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao, en la Universidad San Ignacio de Loyola, para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Gestión en la Educación. Demostró que el desempeño docente está en interacción con diferentes condiciones causales, como el clima organizacional, cultura escolar, posición social, entre otros; de otro lado, la percepción sobre la función de líder institucional ejercida por el director constituye una característica con el mismo peso y relevancia que los otros. La tesis es de carácter básico descriptivo, y empleo un diseño Descriptivo correlacional. La encuesta acerca del liderazgo ejercido por el director y la ficha para evaluar el desempeño de los maestros, fueron administradas a toda la población, compuesta por 40 maestros. No hubo criterios excluyentes.

Ayvar (2014), en su artículo científico Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 09 del Distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014. El estudio fue capaz de comprobar mediante la aplicación de la prueba de Kruskal-Wallis, que existe una influencia sustancial entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, donde se alcanza un alto nivel de significancia y al aplicar la prueba de regresión lineal, se observa esta influencia en un rango

del 42,4%. El diseño escogido para la investigación es el transaccional y correlacional causal. Los datos fueron recolectados mediante cuestionarios, los cuales se aplicaron a una muestra representada por 132 docentes y 4 directivos, uno de los cuestionarios destinado al liderazgo, en cuanto a la pedagogía que el director posee y el otro, para recoger información respecto al desempeño de los docentes. Para medir la confiabilidad y la validez de los mencionados instrumentos, se recurrió a expertos, cuyo juicio concluyó en que si se cumplen ambas condiciones.

Haucac (2014), en su tesis *La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa de generación eléctrica del sur, período 2011 – 2013*, para obtener el título de Licenciada en Administración, en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en Tacna. Demostró que entre las variables existe una relación directamente proporcional, donde la mayoría de hipótesis alternativas presentan una concomitancia de media a moderada; por lo que se concluye aceptar la hipótesis general manifestando la existencia de correlación entre las variables. Dicha investigación fue realizada con los trabajadores de EGESUR, periodo 2011-2013. La metodología que emplea pertenece al tipo de investigación descriptivo correlacional, de diseño no experimental – transversal. Se aplicó la encuesta a una población de 60 personas, que son trabajadores en planilla de la empresa EGESUR, la cual no requiere una muestra por ser muy pequeña. Se utilizó el instrumento "Emotional Competence Inventory (ECI) para medir la variable inteligencia emocional y el instrumento de escalas gráficas para medir el desempeño laboral.

Jara (2014), en su tesis *Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2014*, para obtener el grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación con

Mención en Docencia Universitaria. El trabajo de investigación realizado pudo comprobar una correlación directa entre las variables estudiadas, siendo las dimensiones percepción/expresión emotiva propia e interpersonal; comprensión y gestión emocional. También se encontró una correlación inversa entre el desempeño y el manejo de la emotividad en los procesos de didáctica y en la elección de decisiones acerca de la marcha organizacional. Los efectos hallados se han juzgado significativos, desde la perspectiva estadística, con un grado de probabilidad de 0,5. La metodología es tipo correlacional, con una combinación de técnicas de corte transversal. Los reactivos para la recolección de información fueron el Inventario de Inteligencia Emocional de Sojos y Steinbeck, y la Escala de Evaluación del Desempeño Docente de Aliaga, Ponce y Pecho. Se eligió como población a los discentes de los ciclos 2do., 4to. y 6to. de Historia-Geografía y Psicología-Filosofía, quienes constituyeron una muestra con un tamaño de 134 estudiantes.

Lagos (2014), en su tesis influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa Privada Trilce Salaverry – localizada en Jesús María – distrito de la provincia de Lima – región Lima, en el año 2011, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Demostró que hay una interacción sustancial entre el ambiente de trabajo en la institución y el Desarrollo de un trabajo con calidad por parte de los maestros del colegio Trilce Salaverry localizado en Jesús María, distrito de Lima metropolitana. La tesis es de carácter básico, emplea un diseño correlacional causal. Se aplicó el instrumento a toda la población de 45 maestros del colegio Trilce Salaverry, aplicándose en Método Censal, pues es una población pequeña.

Aroni, (2015) en su tesis Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior. Ayacucho, 2015, en la Universidad César Vallejo, para optar por el grado académico de Magíster en Psicología Educativa. Demostró que la capacidad intelectual de manejar las emociones ostenta una mediana interacción con la calidad de la enseñanza que brindan los docentes en el instituto de educación superior pedagógico público “Filiberto García Cuellar” de Coracora, ya que el coeficiente de correlación según el análisis es de 0,572 y se halla en el nivel de mediana correlación (Tau B de Kendall: 0,572;  $p < 0,05$ ). El estudio empleó la combinación de métodos y técnicas o diseño correlacional, el método inductivo deductivo y se seleccionó como muestra a 40 maestros. Se procedió, luego a la administración de reactivos de calibración para las dos variables de estudio, como el cuestionario y la encuesta.

Canaza et al. (2015), en su tesis Estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P. Santa Ana – Tacna 2015, en Neumann Business School, para optar el Maestro en Administración de Negocios, demostró que las escalas de la capacidad intelectual de manejar la emotividad no ostentan interacción con el desenvolvimiento de enseñanza de calidad, porque no muestran vínculo sustancial en correspondencia con los efectos alcanzado en la prueba estadística. La investigación se da en un enfoque cuantitativo, de tipo Descriptivo y No Experimental. La población es limitada y se encontró acotada a los profesores de los tres niveles de Educación Básica.

Cubas (2015), en su tesis Análisis de la Inteligencia Emocional de la Teoría de Robert Cooper, para verificar el Desempeño Laboral del Asociado del área de Cajas de la Empresa Sodimac – Chiclayo 2012, en la Universidad Señor de Sipán, para optar el título de Licenciada en Educación. Demostró que habría un vínculo sustancial directo y positivo entre sus variables,



de la misma forma que las dimensiones de la inteligencia en el manejo de la emotividad, una gran parte muestra una correlación 0.870, lo que se interpreta como que la inteligencia en el manejo de la emotividad se vincula con la calidad del trabajo de los colaboradores del área caja de la empresa SODIMAC- Chiclayo. La tesis fue de tipo descriptivo correlacional. Se administraron encuestas, con las técnicas del Test de ICE de Baron y reactivo para calibrar el Desarrollo en el trabajo. La población estuvo constituida por 30 asociados.

Fernández (2015), en su tesis *Inteligencia Emocional y Conducta Social en Estudiantes del Quinto Año de Secundaria de una Institución Educativa, Trujillo – 2014*, en la Universidad Privada Antenor Orrego, para obtener el título de Licenciada en Psicología. Demostró que entre sus variables existe una correlación directa y de gran significancia en capacidad de manejar sus emociones. De otra parte, se evidencia una correlación inversa entre el desentendimiento del entorno social y ansiedad social/timidez, con rasgos de significatividad y alta significatividad, para cada uno de ellos. La investigación es de carácter Descriptivo – Correlacional, con una población de 116 personas (87 varones y 29 mujeres), comprendidos entre los 15 y 17 años de edad. Se usó el Inventario de Bar-On ICE – NA y la Batería de Socialización.

Aguado (2016), en su tesis *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la Ciudad de Pampas*, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, para obtener el grado académico de Magíster en Educación. Demostró que no hay diferencial muy significativo en la capacidad de manejo de la emotividad en los maestros de escuelas en la ciudad de Pampas, según las variables: nivel educativo, género, estado civil y condición laboral, por lo que no fue admitida la hipótesis de estudio. La investigación fue de tipo básica, con un diseño descriptivo comparativo. La metodología que se empleó para la recolectar la

información fue de tipo psicométrica, mediante el muestreo no probabilístico, en una muestra de 124 docentes. Se aplicó el “Inventario Emocional Bar-On ICE” para evaluar la inteligencia en el manejo de la emotividad.

Amachi (2016), en su tesis *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Demostró que la manera en que trabaja un docente y la calidad de su trabajo se encuentra íntima y estadísticamente correlacionada con la formación profesional permanente. Las carreras cursadas en pregrado universitario y los cursados en escuelas de posgrado (segunda especialidad, maestría y doctorado) influyen en la calidad de trabajo, dependiendo de la casa superior de estudios que brindan programas de estudio para posgraduados (infraestructura, biblioteca, docentes, modalidad, etc.). Esta afirmación puede ser corroborada por haber alcanzado un valor  $p=0,000 < 0,05$ ,  $r=0.753$ . El tipo de investigación es correlacional. Se aplicó una escala de niveles de acuerdo y desacuerdo semejante a Likert, formado por 46 preguntas y un cuestionario (encuesta) de 19 preguntas, a un total de 55 profesores.

Arana y Coronado (2016), en su tesis *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*, en la Universidad Marcelino Champagnat, para optar por el grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa. Demostró que hay un vínculo directo y significativo entre ambas variables, siendo observado que la manera más predominante es el Liderazgo Transformacional y un alto grado en la calidad de trabajo de los maestros en esta escuela. La investigación utilizó el diseño

correlacional y el reactivo administrado fue la lista de preguntas de liderazgo directivo que es producto del trabajo de Paz H. y Zamora C. (2014). En el contexto de este trabajo de tesis se aplicó estas técnicas a la población conformada por 48 docentes.

Barriga (2016), en su tesis *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María - Lima, 2016*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Se demostró la existencia de relación directa entre las variables de estudio, pues el coeficiente de la correlación es buena de 0,755, así también su nivel de significancia es menor que 0,05. Por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. La investigación científica es básica, correlacional, causal no experimental. El diseño de la investigación es transaccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición. La población estuvo compuesta por 80 maestros y la muestra fue de 40.

Tenazoa (2016), en su tesis *La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali*, en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, para optar el título de Licenciada en Psicología. Demostró que la mayor población de una muestra de profesores ostenta mejores escalas de Cociente Emocional en relación a la calidad de su trabajo (50% se encuentran en un nivel promedio, 20% se ubican en un nivel bajo). Por estas razones, se concluye que la mayor parte de estos profesores ostentan un mejor nivel de desarrollo de la inteligencia emocional y los factores que lo componen. La investigación es de tipo descriptivo, de nivel descriptivo simple. Se empleó un muestreo no probabilístico intencional y se extrajo una muestra de 10 profesores de una población de 30 docentes.

Flores (2017), en su tesis *Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM – Lima*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior. Demostró que el 52% de encuestados, con frecuencia están dotados de estabilidad emocional. Esto se correlaciona lo establecido por Daniel Goleman; quien señala que la Inteligencia Emocional constituye un importante factor de logro de metas y objetivos, para conocer, controlar e inducir emociones y estados de ánimo, tanto en uno mismo como en los demás. La investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo utilizando el diseño correlacional, a través del muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 24 docentes y 132 estudiantes del I ciclo de la Escuela Académico Profesional de Educación Física, a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta un cuestionario.

Arribasplata (2018), en su tesis *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018*, en la Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de Maestra en Problemas de Aprendizaje. Demostró que, al medir la verosimilitud mediante Chi cuadrado, donde  $p: 0.250 > \alpha: 0.05$ , significa que se admite la dependencia de la variable de inteligencia en gestión de emociones sobre la variable de desenvolvimiento de calidad en la enseñanza. Los resultados de la prueba de Nagelkerke de 0.016% de la variación de la ejecución de la inteligencia en manejo de la emotividad es explicable por la variable que incluye el modelo. La investigación fue aplicada y descriptiva, con correlación causal, cuyo diseño estuvo basado en el no experimental y transaccional. La encuesta fue la técnica con la que se midió la inteligencia emocional, a través de la escala ordinal que fue el tipo de instrumento utilizado, cuya estandarización, adaptación y validación del registro de inteligencia emocional fue hecha por Bar-On ICE – NA, para investigar una

población representada por 28 educadores. Aunado a todo esto, se utilizó un instrumento con el que se midió el desempeño laboral mostrado por el docente en el aula, a través de las Rúbricas de Observación de Aula.

### 1.5. **Justificación de la investigación**

Esta investigación tiene como propósito conocer el comportamiento de las variables cuando se interrelacionan, ya que ambas vienen de diferentes campos de investigación, que han sido objeto de estudio con poca frecuencia en el ámbito educativo. También se podrá ampliar el modelo teórico que plantean diversos autores, a partir del conjunto de teorías que existen en relación a las variables de estudio y sus respectivas dimensiones. De esta forma, se podrá establecer un nexo entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Asimismo, se pretende llenar vacíos teóricos que hay, permitiendo brindar un mayor conocimiento de la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, pues no existen suficientes investigaciones en relación a las variables expuestas del presente estudio en el campo educativo y en nuestro país.

Este estudio permitirá ampliar el conocimiento que se tiene sobre las variables en mención, para futuras investigaciones en relación a este campo. La presente investigación pretende reforzar los estudios sobre la inteligencia emocional, considerando los componentes desarrollados por Goleman y Gardner, revalorando la importancia de la inteligencia emocional y su influencia en el desarrollo de la persona y su desempeño docente; a su vez, el impacto que genera de forma positiva con los demás.

Es importante un adecuado manejo de la inteligencia emocional, ya que en los últimos años se ha presentado en el personal educativo un alto grado académico, pero un pésimo control emocional ante situaciones imprevistas en el aula o con las personas que integran la comunidad educativa, lo cual trae como consecuencia principal la formación de un ambiente laboral no adecuado para el desempeño eficaz y eficiente del docente, así como el deterioro de las relaciones con el personal educativo.

Los resultados de dicha investigación pretende constituir como una fuente de inspiración para otras investigaciones relacionadas a la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño del docente o de cualquier tipo de organización donde las relaciones humanas se presentas constantemente sin importar la clase social, poder adquisitivo, nivel académico o el área geográfica donde se desarrollen las personas; ya que, un adecuado control de las emociones impacta directamente en la productividad y desempeño de los trabajadores; por ende, es aplicable a cualquier tipo de empresa sea grande o pequeña o cualquier contexto social. La investigación contribuye con el desarrollo de algunos instrumentos de recolección de datos, como la creación de cuestionarios sobre la evaluación de la inteligencia emocional y el desempeño docente, considerando el diseño de investigación y las dimensiones de las variables, posteriormente, determinar la relación que existe entre ellas.

La relevancia social de esta investigación es valorar la importancia que tiene la inteligencia emocional para mejorar las relaciones, desempeño y productividad de uno o varias personas a través de un adecuado control de sus emociones, la cual ayudará a que las personas tengan conciencia de sus emociones, ya que esta las lleva a comprender los sentimientos de sí mismo y de los demás, ayudando a tolerar las frustraciones que soporta todos los días tanto en el estudio, en el trabajo y en cualquier otro contexto. Por lo tanto, estas personas al desarrollar

sus habilidades sociales, se traducirán en un cambio positivo y exitoso en cualquier contexto donde se encuentre.

Esta investigación se proyecta a favor de la comunidad, con el cambio de actitud mediante el uso de la inteligencia emocional, generando una buena convivencia social y reduciendo los conflictos, así como también, problemáticas sociales que se presentan a diario.

Esta investigación puede ser aplicada a cualquier proceso económico, donde implique las relaciones sociales y personales, también abarcando la mayoría de las carreras profesionales.

#### **1.6. Limitaciones de la Investigación**

Es necesario mencionar las limitaciones que se presentaron para la realización de la investigación, las cuales fueron: la escasa bibliografía física y virtual actualizada, así como la falta de antecedentes sobre la inteligencia emocional orientado al medio educativo, ya que la mayoría de antecedentes están orientados al sector empresarial.

Con respecto a la segunda variable ha sido bastante estudiada, pero causa complejidad al encontrar ciertas contradicciones durante la relación inteligencia emocional y desempeño docente, considerando los lineamientos del Ministerio de Educación.

Otras de las limitaciones fue que se procedió en un tiempo límite, ya que solo se aplica en una realidad específica durante el año 2018 de la I.E.P. Jean Calvin Lefranc y de la I.E.P. Los Olivos, ubicados en la región del Callao.

## 1.7. **Objetivos**

### - **Objetivo general**

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

### - **Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y las capacidades pedagógicas de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

Identificar la relación entre la inteligencia emocional y la Disposición para la labor de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.



## 1.8. **Hipótesis**

### - **Hipótesis General**

HI: Entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018, existe una relación estadísticamente significativa.

HO: Entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018, no existe una relación estadísticamente significativa.

### - **Hipótesis Específicas**

HI: Entre la inteligencia emocional y las capacidades pedagógicas de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018, existe una relación directa.

HO: Entre la inteligencia emocional y las capacidades pedagógicas de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018, no existe una relación directa.

HI: Existe una relación positiva considerable entre la inteligencia emocional y la Disposición para la labor de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

HO: No existe una relación positiva considerable entre la inteligencia emocional y la Disposición para la labor de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

HI: Existe una relación positiva muy fuerte entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

HO: No existe una relación positiva muy fuerte entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Bases teóricas

Durante mucho tiempo la inteligencia siempre estuvo relacionada con el coeficiente intelectual de una persona, el cual estaba estrechamente relacionada con las capacidades propias del rendimiento académico; por ende, determinaba el éxito de una persona, sin embargo, para la década de los noventa, ya no solo se hablaba del coeficiente intelectual, sino también de la importancia de las emociones y su manejo adecuado para el éxito en la vida, al cual lo llamarían la inteligencia emocional. El estudio de la inteligencia emocional fue popularizado por Daniel Goleman. Al respecto Fernández y Montero (2016) mencionan que Daniel Goleman popularizó el concepto de I.E. tras el éxito de su “Best-Seller” mundial “Inteligencia Emocional” en 1995. Desde entonces, ha sido uno de los constructos más difundidos e investigados, convirtiéndose en un tema de gran interés social y científico.

Al respecto, Madrigal (2009) señala que para la inteligencia emocional no se establece al nacer, sino que se puede crear, alimentar y fortalecer mediante una combinación de experiencias básicas y de la infancia, a diferencia del coeficiente intelectual. Por lo tanto, desde niños aprendemos a controlar nuestras emociones.

Las emociones, sentimientos y pasiones del ser humano siempre se han manifestado de forma individual y colectiva, desde la doctrina de Aristóteles, donde se enseñaba a controlar las emociones.

A continuación, se menciona una frase muy conocida de Aristóteles en su libro *Ética a Nicómaco*, mencionado en el Best Seller *La Inteligencia Emocional* de Goleman (1995), donde se manifiesta que “Cualquiera puede enfadarse, eso es algo muy sencillo. Pero enfadarse con la persona adecuada, en el grado exacto, en el momento oportuno. Con el propósito justo y del modo correcto, eso, ciertamente, no resulta tan sencillo” (p.55).

Por lo cual, es de vital importancia conocer la influencia y desarrollo de la inteligencia emocional en la vida del ser humano, especialmente cuando su campo laboral está relacionado en el ámbito educativo, ya que dependerá de cuan desarrollado se encuentra la inteligencia emocional del docente para obtener un buen resultado en los ámbitos intrapersonal e interpersonal, lo cual influye directamente en el desempeño docente.

Por ende, para poder entender mejor la inteligencia emocional, debemos de tener en cuenta las dos nociones independientes que la conforman, como la inteligencia y la emoción, por lo cual se considera importante definirlos.

### ***2.1.1. La inteligencia emocional***

El término "inteligencia emocional" fue utilizado por primera vez en un artículo del mismo nombre, en el que se presenta como una subclase de la inteligencia social cuyas habilidades estarían relacionadas con el seguimiento de los sentimientos y emociones en uno mismo y en los demás, en discriminación entre ellos y en el uso de esta información para orientar el pensamiento y las acciones. El uso de procesos relacionados con la Inteligencia Emocional si comienza cuando se carga una información del afecto ingresa al sistema perceptivo, involucrando los componentes de evaluación y expresión de emociones en sí

mismos y en los demás; regulación de la emoción en uno mismo y en los demás, y utilizar la emoción para la adaptación. Estos procesos ocurren tanto para el procesar información verbal, cuánto no verbal.

Según Goleman (1995), la inteligencia emocional es la capacidad de percibir nuestros propios sentimientos, y desde esta percepción, saber afrontar ellos, dominándolos cuando son negativos, desarrollarlos cuando es positivo, desde forma de lograr el equilibrio emocional. Este equilibrio nos permite la motivación para una vida más armonizada. Esta habilidad proporciona información sobre los sentimientos de los demás y nos permite ser competentes en nuestras relaciones interpersonales. En palabras de los autores, la definición que corrige estos problemas se manifiesta cuando la inteligencia emocional está vinculada a varios aspectos; entre los cuales están el ser capaz de regular las emociones y fomentar el crecimiento intelectual y emocional; la cualidad de apreciar y originar sentimientos que puedan hacer más fácil el pensamiento; la facultad de captar, estimar y comunicar las emociones de manera precisa; poseer la capacidad para entender las emociones y el conocimiento de las mismas.

De acuerdo con lo mencionado, conducir y controlar las emociones de forma adecuada no es una tarea fácil y se complica mucho más, cuando en el laborar diario se tiene que tratar con una gran cantidad de personas que llevan consigo diferentes estados emocionales cambiantes, esta idea ya se conceptualizaba en diferentes trabajos como el de las inteligencias múltiples, donde se menciona la existencia de la inteligencia interpersonal por Gardner (citado por Goleman 1995), quien menciona que la inteligencia ayuda a comprender a los demás, a conocer sus motivaciones, su forma de trabajar y la cooperación entre ellos. Las personas con mayor contacto social presentan un mayor grado de inteligencia interpersonal, como los maestros, los médicos, los vendedores, entre otros. Mientras tanto, la inteligencia intrapersonal

nos da una visión de nosotros mismos para poder proyectarlos en el actuar diario de forma eficaz.

Además, cabe mencionar que es de mucha importancia, de cómo el sujeto se enfrenta y maneja dicha realidad, para lograr de forma pertinente un buen desempeño laboral y crecimiento personal.

Puede explicarse el modo en que la información acerca de las emociones es procesada, mediante un sistema de cuatro niveles, los cuales están organizados por según la complejidad de los procesos psicológicos que se describen a continuación: el hecho de percibir las emociones, estimarlas y expresarlas se extiende desde la habilidad para reconocerlas cuando se presentan en los objetos o condiciones del entorno físico, en las demás personas y en uno mismo, incluso la capacidad de expresarse estas emociones y las necesidades de ellas relacionados, y la capacidad de evaluar la autenticidad de una expresión emocional, detectando su veracidad, falsedad o intento de manipulación. La emoción como facilitadora del pensamiento, del acto de pensar, concierne al uso de la emoción como un sistema de alerta que dirige la atención y el pensamiento a la información más importante (interna o externa). La capacidad para generar sentimientos en ti mismo puedes ayudar a una persona a decidir, trabajar como un "ensayo", en el que las emociones se pueden generar, sentir, manipular y examinado antes de la toma de decisiones. Comprender y analizar emociones; empleo de conocimiento emocional; incluir desde la capacidad de etiquetar emociones, abarcando la capacidad para identificar diferencias y matices entre ellos (como gustar y amar), incluso comprendiendo la posibilidad de sentimientos complejos, como amar y odiar a la misma persona, así como las transiciones de un sintiendo por otro, como la ira a la vergüenza, por

ejemplo. Control reflexivo de las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual: se refiere a la capacidad de tolerar reacciones emocionales, agradables o desagradables, entendiéndolas sin exagerar o disminuyendo su importancia, controlando o descargándolos en el momento apropiado.

La Teoría de la Inteligencia Emocional desarrollada por el psicólogo Daniel Goleman surgió para satisfacer una necesidad de personas en nuestra sociedad que es muy tecnológicamente ricos y pobres en los aspectos emocionales del ser. Vivimos hoy en un ritmo al que los problemas emocionales de las personas se descuidan constantemente hasta que surgen problemas, más variada, desde enfermedades emocionales como depresión, ansiedad, estrés, el síndrome de pánico, incluso otros como el cáncer y otras enfermedades graves, en las que la medicina ha estado probando el factor emocional en su génesis. El propósito de la inteligencia emocional es hacer que las personas aprendan a lidiar con sus emociones antes de generar problemas, pueden ser una fuente salud y no enfermedad.

Es un hecho que vivimos en una sociedad que privilegia el intelecto. desde niños estamos educados o podríamos mejor decir grosero para reprimir emociones, poniendo mucho énfasis en la educación intelectual. Los padres están preocupados por ofrecer una educación social basada en reglas de comportamiento y conducta, ocupando muy poco de la parte emocional, para desarrollar realmente la forma de expresar emociones y lidiar con ellas. Esto continúa en la escuela que enfatiza formación intelectual, poniendo la formación emocional en un segundo plano.

Es evidente que uno de los que suscitan grandes retos emocionales muy significativos y para obtener un buen desempeño laboral, es en el área de educación, donde los docentes se encuentran relacionándose continuamente con toda la comunidad educativa, conformada por el personal de limpieza y administrativo, los docentes, los directivos y sobre todo los estudiantes y los padres de familia.

Al respecto, menciona Fernández y Extremera (2005) que los docentes deben aplicar su inteligencia emocional en el medio donde laboran para así ayudar a sus alumnos con un mejor desempeño educativo y manejo de sus emociones. Debido a esto, es de suma importancia utilizar y desarrollar la inteligencia emocional, la cual traerá como consecuencia mejorar su vida personal y laboral, manifestado este último en el desempeño docente.

Ya para el siglo XX los estudios de la inteligencia emocional fueron tomando gran importancia en todo el mundo, especialmente para Goleman (1995) donde menciona que la inteligencia emocional consiste en brindarnos motivación, en perseverar en el logro de objetivos, aunque exista la frustración, la gestión de los estados de ánimo; el control de los impulsos, aprobar las recompensas, practicar la empatía y la confianza en las demás personas.

Así mismo, Mayer et al. (citado en Goleman y Cherniss, 2005) la definen como la capacidad con la cual se percibe y expresa emociones, de cómo ellas son asimiladas, comprendidas y se pueda razonar con ellas, a su vez que permite que las podamos regular en uno mismo y en otros.



Así mismo, la inteligencia emocional para Bar-On, (1997) nos ayuda a enfrentar las diferentes dificultades, presiones y demandas del entorno próximo, mediante el uso de un conjunto de destrezas y habilidades de tipo social, personal y emocional, con el fin de adaptarnos y tener éxito en la vida.

Finalmente, Goleman y Cherniss (2005) menciona que en los últimos tiempos no se toma en cuenta tanto el nivel de inteligencia cognitiva o experiencia laboral que puede presentar una persona, sino las relaciones consigo mismo y con los demás, de forma eficaz o adecuada, para un mejor desenvolvimiento y desarrollo en dichos aspectos.

Y para el propósito de la investigación es de importancia mencionar también a Wong et al. (citado por Zárate y Matviuk, 2012) los cuales resaltan la importancia de la inteligencia emocional en la gerencia de recursos humanos; a su vez, explican que la relación entre este concepto y el desempeño son estudiando actualmente en China.

Por lo cual, la inteligencia emocional es de vital importancia para lograr alcanzar los objetivos personales y laborales de forma eficaz y eficiente.

No obstante, en la mayoría de los países que se encuentran en vías de desarrollo como el Perú, aún siguen priorizando como de mayor importancia al cociente intelectual como herramienta de éxito en la vida, más que a la inteligencia emocional. Cuando se sabe que ambos se presentan de forma integral, uno como consecuencia del otro y viceversa.

Al respecto, Zárate y Matviuk (2012) menciona que los conceptos de inteligencia emocional y desempeño profesional no han sido objeto de estudio a profundidad en América Latina por lo cual, desarrollarlo y aplicarlo es de mucha importancia para nosotros.

#### **2.1.1.1. La inteligencia**

Se entiende por inteligencia como un conjunto de procesos mentales que se aplican para resolver situaciones o problemas, aprender de lo nuevo, adaptarse al medio y ser feliz. Para Weshler (citado en Thorne et al., 1988), la inteligencia es la capacidad total que posee una persona para actuar direccionada a una finalidad, para pensar con la razón y para afrontar eficazmente su entorno.

Asimismo, se refuerza esta definición con Claparede y Stern (citado en Piaget, 2006), quienes mencionan que la inteligencia permite adaptarse a nuevas y desafiantes situaciones.

De igual manera, Weshler (citado en Martín, 2012), reafirma esta idea mencionando que la inteligencia abarca un conjunto de habilidades que permiten a la persona actuar con un fin, pensar con la razón y enfrentar con eficacia su medio.

De acuerdo a lo mencionado, se evidencia la estrecha relación que existe en el desarrollo cognitivo del hombre mediante las reacciones conductuales emocionales que puede producir el medio que lo rodea, el cual a este último se le conoce como el espacio geográfico.

Frente a esta idea podemos citar a Gardner (2001), el cual menciona que la inteligencia es la facultad que permite resolver situaciones problemáticas o de generar productos, que tengan un valor para uno u otros entornos culturales.

Posteriormente, el término inteligencia será reforzada con Sternberg (citado en Dueñas 2002), en su teoría “Triárquica de la inteligencia” donde hace referencia que para resolver problemas que se presentan en la vida, es necesario contar con un conjunto de habilidades de pensamiento y aprendizaje

#### **2.1.1.2. La emoción**

Como ya hemos mencionado, la inteligencia está relacionada directamente con el comportamiento humano y las habilidades de resolver un problema, buscando una solución en el medio que lo rodea.

Los estímulos externos manifestados mediante un problema y la reacción inmediata del sujeto por la búsqueda de una solución hacen mención a las emociones, ya que el sujeto pondrá mucha atención al estímulo que ejerza mayor fuerza sobre él, generando su atención y una reacción emocional inmediata, la cual traería como consecuencia su forma de actuar y pensar en ese momento; por lo tanto, se puede concluir que las emociones serían un estado afectivo que experimentamos de forma temporal ante estímulos externos.

En tal sentido, Greenberg (2000) afirma que las emociones vienen a ser un componente importante de la existencia de una persona, tal como figuran los sentidos. Ellas encierran información confidencial de nuestra conciencia.

Con respecto al significado etimológico de la palabra emoción, Aparicio (2015) señala que las emociones responden a estímulos que afectan la conducta. Esta palabra proviene del vocablo en latín *movere*, cuyo significado es agitar. Son las emociones que nos mueven a actuar, pues sin ellas, no lo haríamos, aun sabiendo qué hacer.

A nivel biológico, Krstinic (2013) sostiene que las emociones vienen a ser reacciones químicas que ocurren en el cerebro y que en ocasiones se manifiestan con reacciones físicas visibles. En ese mismo contexto, Belmonte (2007) afirma que una emoción no constituye un proceso independiente, sino resulta de diversos mecanismos cerebrales que se dan de forma particular en emociones distintas. En relación a esto, Mora, F. (s.f.) señala que una emoción se expresa físicamente por medio de la conducta, sea una manifestación verbal o corporal.

Al respecto, Ballesteros (2017) sostiene que la emoción se adapta y se conserva a través del transcurso de nuestra historia. Hay patrones emocionales generales; mientras que las expresiones físicas y la conducta que derivan en respuestas emocionales se conservan en humanos y en animales.

Por lo cual, podríamos mencionar que los estudios en la psicología evolutiva actual, manifiestan que, en el mundo de las emociones, al igual que el hombre, ha ido en constante

cambio; sin embargo, cabe recalcar la existencia de emociones universales. Al respecto, Zerpa (2009) menciona que existen seis expresiones emocionales universales estudiadas por la psicología evolutiva. Entre ellas tenemos a la tristeza, el miedo, el disgusto (repugnancia o asco), la felicidad y la ira (enojo o cólera).

Asimismo, Solomon (citado en Camps, 2011) señala que las emociones están sujetas a la razón y son propositivas, asemejándose a las acciones; por lo tanto, se escoge una emoción al igual que se elige ejecutar una línea de acción. Por lo tanto, se podría decir que las emociones son algo que yo hago en mi actuar cotidiano.

De igual manera, la Real Academia Española (RAE, 2014) menciona que toda emoción manifiesta conmociones somáticas y estas se presentan de forma intensa y pasajera, así como agradable o penosa.

Podemos entender a las conmociones somáticas como manifestación de las emociones físicas, como por ejemplo el ponerse colorado ante una situación de vergüenza o la subida de presión cuando uno está nervioso por una situación, también manifestaciones como sudoración, respiración agitada, aumento del ritmo cardiaco, pequeños temblores, dilatación pupilar, entre otros.

Estas manifestaciones emocionales incurren en la vida diaria de las personas, influyen directamente en su campo laboral. El docente, sujeto a diferentes manifestaciones externas, se encuentra siempre propenso a cambios emocionales positivos o negativos, que si no maneja

adecuadamente las conmociones somáticas serían de mayor manifestación; por ende, no tendría un desempeño adecuado.

Esta idea se refuerza con Kemper (1987), quien menciona que la emoción es la predisposición de ciertos tipos de conductas adaptativas a nivel biológico. Y posteriormente para Lawler y Thye (1999), la emoción viene a ser un estado evolutivo, positivos o negativos y cortos, que se compone de elementos fisiológicos, neurológicos y cognitivos.

Asimismo, Mayer et al. (citado en Zárata y Matviuk, 2010) sostienen que las emociones responden de forma coordinada a cambios que consideran experiencias subjetivas puntuales, activan conocimientos relevantes y hay valoración de las modificaciones en los procesos.

Las afirmaciones anteriores sugieren que estas manifestaciones emocionales incurren en la vida diaria de las personas, influyendo directamente en su campo laboral.

Por ello, se hace necesario resaltar a Tooby y Cosmides (citado por LeDoux, 1999), los cuales mencionan que las emociones conllevan situaciones transcurridas a lo largo de la vida, donde enfrentamos desafíos. Ello nos permite valorar lo que ocurre en la actualidad, considerando el pasado; por consiguiente, vivimos supeditados a los ocurrido en el pasado.

Por lo tanto, se puede concluir que el desarrollo de la inteligencia cognitiva está vinculado directamente en un primer momento con los procesos emocionales. Es por eso que varios autores mencionan la importancia del desarrollo de la inteligencia emocional.

### **2.1.1.3. La clasificación de las emociones**

Para Fernández et al. (2001) clasifican a las emociones en cinco, las cuales son primarias, secundarias, positivas, negativas y neutras.

Las emociones primarias se presentan en todas las personas y en todas las culturas, a pesar de ser formadas a través de la experiencia y del aprendizaje, muestran comportamientos emocionales previamente organizados por lo que, suelen ser de herencia genética.

Asimismo, las emociones secundarias derivan de las emociones primarias, las cuales son, en gran medida, distintas de una a otra persona en cuanto a sus respuestas, dependen mucho del desarrollo de cada individuo.

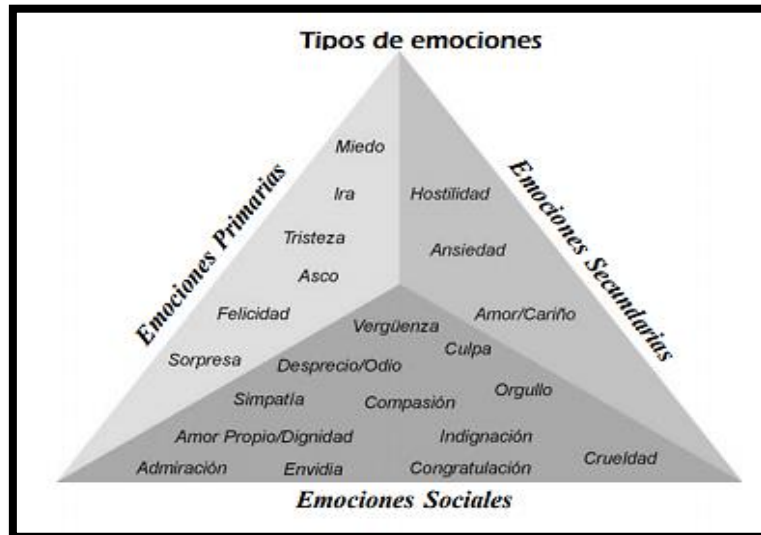
También, las emociones negativas recurren a sentimientos poco agradables, como el asco, la ira, la tristeza, el miedo que, para afrontarlos, se requiere el empleo de muchos elementos, sus situaciones son apreciadas, como, dañinas.

A su vez, las emociones positivas recurren a sentimientos agradables, como, la felicidad que, para hacerle frente se requiere emplear pocos elementos, sus situaciones son apreciadas, como, beneficiosas, su duración en el tiempo es bastante corta.

Además, están las emociones neutras, caracterizadas por no presentar, en sí mismas, emociones agradables ni desagradables; es decir, que no pueden considerarse ni como positivas ni como negativas, y tienen como finalidad el facilitar la aparición de posteriores estados emocionales, como por ejemplo la sorpresa.

## Figura 1

### *Tipos de emociones*



Fuente: Fernández et al. (2001). Procesos Psicológicos.

Cabe mencionar que es de vital importancia conocer el origen de dichas actividades emocionales; por lo cual, se hace necesario mencionar ciertas bases biológicas relevantes, de las cuales se basan la mayoría de los autores mencionados.

#### 2.1.1.4. Fundamentos biológicos

El ser humano muestra diariamente múltiples emociones que son las fuerzas que impulsan muchos de nuestros comportamientos útiles o inútiles en nuestro quehacer diario. Pero dichas emociones provienen de la zona sensorial de nuestro cerebro que, ante una situación, nos alerta mediante mensajes químicos que conforman un conjunto de emociones que viajan a través del sistema nervioso por todo nuestro cuerpo en cuestión de segundos; muchas veces las reacciones de la zona sensorial es más rápida y fuerte que de la zona lógica, tal es el caso que ante una situación de amenaza, liberamos adrenalina cuya función principal



es el de suministrar de energía acelerando el ritmo cardíaco y elevando la presión arterial, y el cortisol que nos prepara para un enfrentamiento o una huida rápida, o por todo lo contrario, cuando alguien realiza un gesto bueno o muy agradable para nosotros, nuestro cerebro genera la dopamina relacionada con el placer; la oxitocina, llamada la hormona del amor; o la serotonina, conocida como la hormona de la felicidad. Estos químicos nos hacen sentir bien y nos motivan para continuar en nuestro comportamiento desempeñando nuestras funciones sociales y laborales.

Los estudios del cerebro humano fueron cada vez más profundos y complejos, las diferentes doctrinas evolucionistas del siglo XIX llevaron a querer ubicar a los órganos o partes responsables de las emociones en el sistema nervioso central.

Según el Museo Nacional de Ciencias Naturales (MNCN, 1991) menciona que estas ideas habían sido parte del pensamiento de Sigmund Freud, las cuales ejercieron influencia sobre James Papez y Paul MacLean, quien afirmaba que el cerebro había sufrido evoluciones, a partir de tres etapas fundamentales presentes en toda emoción. Es así que cada etapa recibe la conducción de una parte del cerebro, quien controla las emociones. De esta forma, las pulsaciones del instinto se asocian a partes antiguas, mientras que el placer en las distintas actividades corresponde a una etapa final de la hominización, las cuales se ubican en zonas particulares del córtex cerebral.

De lo mencionado se desprende que existe un cerebro triúnico, el cual es denominado por MacLean (citado en Rubia, 2000), como aquel que está compuesto por tres tipos de cerebro interconectados biológicamente, el cual presenta una inteligencia distinta, con un tiempo

establecido y espacio determinado, en su propio entorno subjetivo, así como sus propias funciones de memoria, motrices y de otro tipo.

Así mismo, Seijo y Barrios (2012) menciona sobre el cerebro triuno de Paul MacLean se divide en tres partes. La primera llamada reptílica, asociada a actividades cotidianas de subsistencia; la segunda llamada emocional, alberga los valores y el pasado; la tercera es la racional o lógica y se divide en el hemisferio izquierdo, que procesa poco a poco la información para llegar a una conclusión específica; mientras tanto, el derecho abarca la totalidad de la información en un mismo tiempo.

Se podría decir también, que el cerebro triuno está compuesto por tres cerebros que forman uno solo y funcionan de manera interconectada, tal como lo mencionan Antoni y Zentner (2014), quienes los nominan así: reptiliano (paleo-cerebro ofidio), límbico (cerebro paleo-mamífero) y cerebro neo-mamífero, que cuenta con un neocórtex muy desarrollado. Los tres están intercomunicados como si fuera uno.

Por lo tanto, se entiende que el ser humano posee múltiples capacidades interconectadas y complementarias; siguiendo la línea de Paul MacLean según hace referencia en su teoría, se puede estudiar y analizar el comportamiento humano de manera integral aun siendo compleja, donde la cognición, la emoción y la conducta humana trabajan de manera integrada e influyen definitivamente en el desempeño del ser humano en cualquier ámbito que se desarrolle.

### **2.1.1.5. Modelo de componentes de la inteligencia emocional de Goleman**

La inteligencia emocional para Goleman radica en como las emociones influyen en las acciones que una persona puede realizar en un momento dado; por lo tanto, las emociones impulsan a actuar al ser humano.

Para Goleman existen dos tipos de mentes en el cerebro: uno que piensa, que es la parte racional, y el otro que siente, que es la parte emocional. Por lo cual, establece que los cocientes emocional e intelectual son complementarios y no se oponen entre sí.

Según el consorcio de Grant (citado por Goleman, 1995), menciona la existencia de tres tipos de habilidades. Estas son las habilidades emocionales, cognitivas y de conducta.

Entre las habilidades emocionales tenemos a reconocer, clasificar, comunicar, controlar los sentimientos y valorar el nivel de intensidad de los mismos, retardar la retribución, disminuir el estrés, regular los impulsos y diferenciar entre las acciones y los sentimientos.

Entre las capacidades a nivel cognitivo, tenemos, el hablarse a sí mismo: el diálogo interno, del cual se hace uso para discernir los temas, para fortalecer el comportamiento propio u oponerse a éste; la capacidad de leer y traducir los indicadores del tipo social: como ejemplo, descubrir la influencia que ejerce la sociedad en la conducta y, a sí mismo, ubicarse como el enfoque global en la comunidad; distribuir, tanto, la acción de solucionar problemas y de tomar decisiones, en varias partes: para ejemplificar, fijar objetivos, controlar los impulsos, adelantarse a las consecuencias, establecer acciones alternas, entre otros; entender los puntos

de vista de los otros: discernir entre la conducta normal, la aceptable y la no; tener consciencia de sí mismo; mostrarse, ante la vida, con actitudes positivas.

Las capacidades de conductas, pueden ser, verbales: emitir mensajes en forma clara, soportar los efectos negativos, vincularse con personas positivas, la escucha de los otros, atender a las críticas en forma eficaz; no verbales: comunicación mediante el contacto visual, hacer uso de las expresiones faciales, apoyarse en los gestos corporales, entre otros.

De acuerdo con Goleman et al. (citado en Ruiz., s.f.) proponen cuatro dominios, los cuales son conciencia de uno mismo, autosugestión, conciencia social, y gestión de las relaciones, además de dieciocho competencias.

El campo de las competencias asociadas y de la inteligencia emocional se encuadran en habilidades sociales, como, manejar las emociones, tener conciencia acerca de la organización, ser colaborador, ser servicial, trabajar en equipo, crear vínculos, inspirar con el liderazgo, gestionar los conflictos, participar en el desarrollo de los demás, promover el cambio, ejercer influencia, ser empático y las competencias personales, como, valorarse de manera adecuada a sí mismo, ser adaptable, poseer iniciativa, ser optimista, tener conciencia en general y emocional de sí mismo, autocontrolarse o autogestionarse emocionalmente, obtener logros, autogestionarse, tener confianza en sí mismo.

Los componentes de la inteligencia emocional que los constituyen, según Goleman, estarían clasificados en dos tipos. Las aptitudes personales son aquellas que determinan el control de uno mismo y comprenden a la autoconciencia, el autodomnio o autorregulación y

la motivación. Así también tenemos a las aptitudes sociales que determinan el manejo de las relaciones con los demás y comprenden a la empatía y las habilidades sociales.

#### **A. *Conciencia de uno mismo***

El ser consciente de nuestras propias emociones ante situaciones específicas, y poder identificarlos de forma clara antes, durante y después, es muy importante, pues este sería el primer paso para el dominio de la inteligencia emocional.

Para Madrigal (2009), es evidente que el ser consciente de nuestras propias emociones o tener autoconciencia consiste en identificar todas las manifestaciones emocionales que se podrían presentar en un contexto determinado, las cuales tienen repercusión hacia los demás.

Asimismo, Sterling (s.f.) manifiesta que la autoconciencia constituye esos murmullos capaces de dirigir la vida y con su ayuda nuestros talentos brillarán en todo su esplendor. Así también, para reforzar esta idea mencionamos a Salovey (citado por Goleman, 1995), quien sostiene la importancia de poder identificar las emociones que surgen en un determinado momento, siendo el fundamento de la inteligencia emocional. Esto permite explicar de forma clara, la relevancia de ser conscientes de nuestras propias emociones.

#### **B. *Autorregulación***

Se comprende por autorregulación o autocontrol como el manejo y control adecuado de nuestros estados, impulsos internos o recursos internos ante situaciones específicas, nos

permitirá desenvolvernos de forma adecuada, dentro de un contexto social o personal específico.

Para Goleman (1998), la autorregulación es la capacidad que nos permite controlar los impulsos y sentimientos conflictivos; para conseguirlo es necesario combinar los centros emocionales y centros ejecutivos localizados en la región prefrontal. Según este autor, esta capacidad es el eje motor de cinco competencias emocionales: autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad e innovación.

De la misma forma, Salovey (citado por Goleman, 1995) resalta la importancia de la autorregulación, mencionando que ser consciente de sí mismo implica controlar las diferentes emociones que se presenten y tener la capacidad de regularlos, evitando las consecuencias que podrían causar.

Por lo tanto, como lo afirma Madrigal (2009), el autocontrol viene a ser la capacidad de ejercer control sobre las emociones propias y los impulsos, con el fin de dirigirlos a un objetivo, tales como hacerse responsable de las propias acciones, que se pueda pensar antes de actuar y que se eviten juicios anticipados

Asimismo, Lynn (2000) afirma que una persona con autocontrol es capaz de anticipar y proyectar sus reacciones emocionales eficazmente. También, Vivas et al. (2007) sostiene que autocontrolarse no implica suprimirlas, sino a manejarlas, regularlas o transformarlas de ser necesario.

Por lo tanto, como menciona Goleman et al. (2004) es imprescindible que los líderes posean esta capacidad para gestionar y guiar de forma adecuada sus emociones e impulsos, pues proporciona a la persona serenidad y lucidez para que permanezca sin perturbaciones ante situaciones críticas y de estrés.

En definitiva, la base de la inteligencia emocional se presenta con la autorregulación de las emociones de forma adecuada para el desarrollo personal, social y laboral de las personas.

### ***C. Motivación***

Se entiende como motivación al motor y motivo de seguir adelante, afrontando las dificultades para así lograr los objetivos trazados en un primer momento, pues todos estos procesos permiten alcanzar las metas.

Según Salovey (citado por Goleman, 1995) menciona que el manejo y aplicación de la conciencia emocional activa y subordinada hacia un objetivo nos permite estar más capacitados ante diferentes situaciones, por lo cual los resultados son sobresalientes en las diferentes áreas donde nos desarrollemos a través del tiempo. Esta capacidad nos permite ser altamente productivos, así como ser eficientes en cualquier campo laboral.

Madrigal (2009) afirma que las personas que presentan automotivación poseen la capacidad de estar en una permanente búsqueda de alcanzar los objetivos, ante las diferentes

situaciones problemáticas que se le presenten para darle una solución (p.39). Por lo tanto, la automotivación forma parte esencial para el desarrollo de la inteligencia emocional.

#### *D. Empatía*

Se puede definir por empatía como la capacidad de comprender y sintonizar con los pensamientos, sentimientos y comportamientos de los demás, de ponerse en el lugar de otra persona, siendo consciente de que se trata de algo ajeno a uno mismo, pero es de vital importancia, pues esto afianzará mejor las relaciones sociales y personales.

Es así que, Madrigal (2009) señala que la empatía es la habilidad de comprender los problemas, necesidades y sentimientos de otras personas, al ponerse en su lugar y responder de forma correcta en sus reacciones emocionales.

Al respecto, Salovey (citado por Goleman, 1995) menciona que ser empáticos implica la capacidad que tienen las personas para detectar la facilidad lo que requieren o desean los demás y esto permite un mejor desempeño en los ámbitos profesionales relacionados con el sector salud, educación, servicios y gestión de empresas.

Así también, Lynn (2000) afirma que la empatía presupone la exigencia de conocer el punto de vista de otros, siendo capaz observar el entorno bajo los valores y creencias de los demás. En ese sentido, ser empático permite a la persona absorber la perspectiva de la otra persona, pero a la vez, de permanecer al margen de ella.



En tal sentido, Rogers (citado en Sorando s.f.) sostiene que este proceso demanda la sensibilidad de una persona ante los significados cambiantes de las otras personas; es decir, vivir como si estuviese en la vida de la otra persona, pero con delicadeza y sin juzgar, aun cuando esa otra persona no sea consciente plenamente de esos significados.

Por ello, el Centro de Investigaciones de Servicios Educativos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (CISE, 2013) menciona que a través de las investigaciones se pone a prueba que la escucha activa es una cualidad que debe poseer todo líder para que su gestión sea óptima. Esta característica es considerada actualmente como inteligencia interpersonal y lleva a la persona a comprender profundamente a los demás.

Sin embargo, se debe considerar que no es lo mismo la acción de empatizar con simpatizar, pues Moya (2014) señala que se debe empatizar, mas no simpatizar; pues la empatía consiste en ponerse en el lugar de la otra persona, sin tomar su estado emocional. Dicho de otro modo, se podría decir que ser empático es ponerse en el lugar de la otra persona, pero sin asumir su estado emocional.

### ***E. Habilidades sociales***

Se presentan en un conjunto de conductas o destrezas sociales, adquiridas para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y satisfactoria, por lo que el sujeto responde ante situaciones específicas y en contextos interpersonales; esto quiere decir, que se relaciona con otras personas. Es importante establecer las relaciones sociales, como lo remarca

Lynn (2000), quien afirma que ellas permiten expresar sinceramente sentimientos y conflictos, que desencadenen en la construcción de relaciones y no que suceda lo contrario.

Para Salovey (citado por Goleman, 1995), la base de las habilidades relacionadas al liderazgo y al desarrollo de la eficacia interpersonal es la forma adecuada de la interrelación con las emociones de los demás.

Por otro lado, Madrigal (2009) lo expresa como inteligencia social, a la capacidad de interrelacionarse con otros y poder ejercer su influencia sobre ellos. Las personas que tienen una habilidad social tienen la capacidad de ser líderes de algún grupo y poder desarrollar un buen trabajo en equipo, de manera armoniosa para realizar una buena función.

Se podría concluir que las habilidades sociales permiten relacionarse con excelencia a quienes lo desarrollen en la interacción con los demás.

#### **2.1.1.6. Modelo de inteligencia socioemocional de Bar – On.**

Este modelo está orientado a valoración de las competencias socioemocionales vinculadas con el éxito académico y social.

Según García y Giménez (2010), mencionan que el modelo en mención se compone de aspectos como el intrapersonal, interpersonal, el estado de ánimo, adaptabilidad y manejo del estrés.

De este modo, el componente intrapersonal está conformado por la Comprensión emocional de sí mismo (habilidad para entender, discriminar y explicar los sentimientos y las emociones de los mismos); la Asertividad (habilidad que permite expresar, creencias y defender los derechos de uno, sin dañar los sentimientos); el Autoconcepto (habilidad de percibirse, aceptarse y respetarse a sí mismo, considerando sus limitaciones, fortalezas y debilidades); la Autorrealización (habilidad de hacer lo que podemos, queremos y disfrutar de ellas); la Independencia (habilidad de sentir seguridad en sí mismo sobre sus emociones, su forma de pensar, actuar y decidir).

También, el componente interpersonal está compuesto por la Empatía (habilidad que permite comprender, sentir y apreciar los sentimientos de otros); las relaciones interpersonales (habilidad de interactuar de forma satisfactoria, estableciendo una cercanía emocional con los demás); la responsabilidad social (habilidad para ser un miembro colaborativo dentro de un grupo social).

Asimismo, el componente de adaptabilidad está conformado por la Solución de problemas (habilidad que permite reconocer los problemas, definirlos, buscar diferentes soluciones y ejecutar la más efectiva); la Prueba de la realidad (habilidad para comprender y diferenciar entre lo que sentimos y lo que existe en la realidad); la Flexibilidad (habilidad que permite adecuar las emociones, la forma de pensar y actuar ante diferentes situaciones).

Además, el componente de Manejo del estrés está conformado por la Tolerancia al estrés (habilidad afrontar diversas eventualidades que logran generar una situación de estrés, así como el desencadenamiento de emociones fuertes) y el Control de los impulsos (habilidad

que permite controlar, manejar y resistir adecuadamente las emociones en un momento determinado).

Finalmente, el componente del Estado de ánimo en general está formado por la Felicidad (habilidad para sentir satisfacción con nuestra vida) y Optimismo (habilidad para ver el aspecto más positivo de la vida).

### ***2.1.2. Desempeño docente***

Ponce (citado en Martínez et al., 2016) señala que el desempeño docente es constituye una serie de acciones que realiza el profesor, según sus competencias pedagógicas, con el fin de brindar orientación, guía y la evaluación del proceso de aprendizaje del estudiante, para ello requiere dominar tareas y funciones puntuales propias de su labor.

El desempeño docente se refiere a favorecer, en la totalidad de las competencias de los estudiantes, su evolución integral y la obtención de conocimientos mediante el cumplimiento de las tareas y actividades asignadas por la institución educativa; por lo que, para aplicar mejoras en la acción de enseñar y aprender, constantemente, deben ser evaluadas.

Para Gallego et al. (2010) afirman que no existe alguna competencia que no despliegue un desempeño. Por lo tanto, entre los elementos que componen una competencia están los conocimientos (saber), las actitudes (ser) y las habilidades (hacer).

Así mismo, Chiavenato (2007) nos menciona que el desempeño viene a ser el comportamiento de la persona evaluada dirigido a lograr de forma efectiva los objetivos trazados.

Para reforzar la idea de los objetivos formulados, hago mención a Hernández (citado por Advíncula et al., 2014), quienes mencionando a Hamachek, señalan que entre las metas globales de la educación bajo la mirada del paradigma humanista están el de ayudar a fomentar la individualidad de cada persona, apoyar a los estudiantes para que se identifiquen como seres únicos y contribuir a que ellos desarrollen sus potencialidades.

Se precisa según MINEDU (2012), en el Marco de Buen Desempeño Docente, que el desempeño es concebido como aquellas acciones observables en la persona que se pueden describir, evaluar y mostrar su competencia. Este término proviene del vocablo inglés performance o perform, que hace alusión al logro de aprendizajes esperados y el ejecutar tareas asignadas. De este modo, la ejecución de esta tarea evidencia la competencia fundamental de la persona.

En ese sentido, MINEDU (2019), en la Guía Programa de Inducción Docente, remarca sobre el desempeño docente y menciona que es de mucha importancia que los docentes puedan comprender y reflexionar sobre el perfil de egreso de los estudiantes, como una visión integral de los aprendizajes a alcanzar, dentro de un enfoque por competencias. En tal sentido, esto permitirá que el docente identifique sus fortalezas y debilidades de las prácticas pedagógicas que ha realizado, como también la promoción del desarrollo de habilidades de pensamiento de orden superior en sus estudiantes; asimismo, el docente aprende de su quehacer e innova para su mejora continua.

Asimismo, Suárez et al. (2007) definen al desempeño como aquel proceso que ejecuta una competencia y da cumplimiento de los aspectos propios de la actividad.

Así también, el Consejo Nacional de Educación (2011) sostiene que el desempeño docente se define como práctica relacional, en el cual se desarrolla capacidades en interacción, en conocimiento y usos de diversos medios y modos para lograr la comunicación con otros. Para que exista un buen desempeño por parte del docente, requiere una relación con el otro, a quien demostrar su praxis; en este caso sería al estudiante.

De este modo, el desempeño constituye para el docente un proceso de mejora continua en sus prácticas pedagógicas para promover los aprendizajes esperados, en bienestar de los estudiantes.

Por lo cual, todo desempeño debe ser sujeto a una evaluación. Al respecto, Valdés (2000) sostiene que esta evaluación del desempeño del docente debe ser un proceso planificado, ordenado y constante, de tal forma que se puedan obtener indicadores confiables y válidos, cuyo objetivo es medir, acreditar y valorar la influencia que produce todo lo que aborda el docente como su capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad laboral y las relaciones interpersonales que pueda generar con todos los integrantes que conforman la comunidad educativa.

Al respecto, Nieto et al. (2003) sostiene que la evaluación del desempeño pretende mostrar al evaluado sus fortalezas y los aspectos que requieran mejora, crecimiento o desarrollo, sea en el ámbito personal como profesional, para mostrar sus resultados de forma favorable.

En tal sentido, el desempeño que realiza el docente es de vital importancia para mejorar el sistema educativo peruano. Entonces, para poder alcanzar los estándares globales en educación, es necesario que el trabajo sea de forma conjunta entre los lineamientos que establezcan el Ministerio de Educación (MINEDU), las Direcciones Regionales de Educación (DRE), las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) y las instituciones educativas (IIEE). El impacto que traerá hacia los docentes de sus lineamientos establecidos y los beneficios laborales como una remuneración adecuada, seguro médico, estabilidad laboral, entre otros, motivaría a mejorar su desempeño docente y además que, como consecuencia general, se daría de un notable desarrollo económico social en beneficio para el estado.

No obstante, para poder gestionar y administrar adecuadamente una institución educativa y lograr los objetivos trazados en los documentos pertinentes, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCI), Reglamento Interno (RI), entre otros; es de vital importancia monitorear el capital humano docente, ya que son el motor del sistema educativo, donde su desempeño como docente determinará alcanzar o no las metas fijadas, y así en conjunto y de forma integral poder mejorar alcanzando los estándares educativos internacionales que tanto buscamos.

Por otro lado, Delors (1996) menciona que la educación presenta cuatro pilares fundamentales para la vida, los cuales son aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos o a convivir y aprender a ser.

Asimismo, cada pilar de la educación presenta sus propias características, como Aprender a Conocer, la cual hace referencia a la adquisición de instrumentos para el entendimiento, acoplando la factibilidad del conocimiento profundo de algunas de las

asignaturas con la adecuadamente amplia cultura general, lo que significa Aprender a Aprender y así poder favorecer, por el resto de la vida, las oportunidades que brinda la educación. Además de, Aprender a Hacer que permite ejercer efecto en el entorno, con el propósito de desarrollar competencias que generen en el estudiante aptitudes para trabajar en equipos y enfrentar las situaciones de la vida, más allá de la simple obtención de calificaciones profesionales. Considerando el Aprender a Hacer, además, en las distintas circunstancias sociales o laborales a las que los jóvenes y adolescentes naturalmente, están expuestos en el ámbito social y nacional, que ofrece la evolución de la educación alterna. Además de Aprender a Vivir, con el fin de formar parte activa y cooperativa dentro del entorno social donde se desenvuelve la persona, permitiendo comprender y percibir a los demás, para ejecutar proyectos comunes y afrontar los conflictos, donde se considera tres valores principales, la diversidad, la reciprocidad y la paz. Además, compuesto por elementos de los dos anteriores, Aprender a Ser, forma parte de un proceso básico, que permite que la personalidad propia surja de una mejor manera y se adquieran posibilidades de comportarse con autonomía creciente, responsabilidad individual y criterio propio. Para lo cual se deben valorar, en el proceso de educación los recursos de cada individuo, como son, el razonamiento, el sentido de la estética, las condiciones físicas, las habilidades de comunicación, la memoria.

En referencia a la clasificación anterior, los pilares sirven como guía para los miembros involucrados en la organización educativa. En ese sentido, el docente y su desenvolvimiento laboral son de mucha importancia.

Al respecto Flores (citado por Borsic y Riveros, 2017) menciona que la actividad docente lleva al cumplimiento de dos compromisos con la sociedad: responder a las demandas sociales y fomentar el desarrollo de los alumnos.



Por lo tanto, el educador no debe de olvidar su papel fundamental dentro de la sociedad educativa, el cual va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no solo desde el punto de vista del conocimiento, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que pueda presentar.

Al respecto, Pascual (citado en MINEDU, 2019) menciona que parte del rol docente implica que sus desempeños no se limiten al aula, sino a toda la institución educativa, vinculado con el contexto social, cultural y educativo.

No obstante, el desempeño del docente en el ámbito de la comunidad educativa podría ser mal visto si el educador se comporta y se expresa de forma inadecuada, antes, durante o después de la sesión impartida y que, en lugar de ocupar su cátedra, demuestra ciertas conductas como sentarse sobre el escritorio, recostarse sobre la pared o la pizarra, poner sobrenombre a sus estudiantes para que los demás se rían, entre otras cosas, creyendo que con estas actitudes podría llegar a tener la aceptación y popularidad del estudiantado rápidamente.

El profesional docente que se desarrolle en cualquier nivel educativo, sea en la educación superior, la educación básica regular (EBR), la educación básica alternativa (EBA) y la educación básica especial (EBE), debe de ser ecuánime, justo, probo, selecto de mente y de espíritu, y con mucha inteligencia emocional.

Asimismo, MINEDU (2012), en el Marco de Buen Desempeño Docente menciona que la visión del profesional docente radica en reconocerla como un quehacer complejo.

Es evidente entonces que el docente viéndose como un agente de cambio, que se manifiesta mediante su desempeño, el cual hace referencia a la calidad de ejercicio pedagógica que se realiza durante la etapa escolar, influya de forma positiva o negativa a toda la comunidad educativa.

Torres (2008) menciona que el desempeño docente constituye las acciones del maestro, propio de su labor pedagógica, que radica en cumplir sus funciones básicas y los resultados de ella para alcanzar los objetivos formativos de su nivel. Además, las acciones que ejecute poseen un carácter consciente, individual y creador.

Sin duda, las acciones de carácter consciente, individual y creador que puede realizar el docente durante su actividad pedagógica, se concentran en el proceso del cumplimiento de sus funciones y en sus resultados para poder lograr los objetivos trazados en la institución educativa donde se desenvuelva.

Por lo cual, Materán (citado en Estrada, 2013) enfatiza que la supervisión educativa proporciona orientaciones de índole pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, a todo el personal, como también debe contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza y estimular el monitoreo docente, en relación a su participación en los ámbitos administrativos y académicos, donde emplee los recursos necesarios para alcanzar los objetivos trazados.

Refuerza esta idea la UNESCO (2013) quien remarca que la base de la calidad educativa la constituyen las capacidades profesionales docentes; con el uso de ellas, se brinda mayores oportunidades de aprendizaje a los estudiantes para mejorar la calidad educativa.

Y para poder medir el desempeño docente, Valdés (s.f.) menciona que es necesario recurrir a los ejercicios de rendimiento profesional de los docentes, pues con ellos se mide los conocimientos y las capacidades que poseen para asegurar una buena enseñanza, lo cual no se lograría medir con exámenes convencionales u otros métodos.

Por lo cual, la Dirección General De Evaluación De La Calidad De La Educación, DIGECE (2012) enfatiza que la evaluación de desempeño docente debe ser: objetiva, pertinente, transparente, participativa, equitativa e integral. De este modo, se asegura que sea una evaluación justa y de beneficio para el docente evaluado.

Al respecto, la evaluación del desempeño docente constituye parte de ese proceso de mejora, que no solo beneficia a la persona como ente individual, como precisan Pacheco et al. (2018), quienes mencionan que este proceso busca fortalecer las instituciones para responder a la exigencia de calidad.

En conclusión, es de vital importancia para el trabajo conocer las dimensiones de evaluación del desempeño docente, desarrollada por Valdés.

#### **2.1.2.1. Dimensiones del desempeño docente**

Valdés (2009) menciona que por la complejidad de la variable desempeño docente se requiere operacionalizarla en sus tres niveles: Dimensiones – parámetros – indicadores.

Por lo cual hacemos referencia a dicha clasificación: capacidad pedagógica; disposición para la labor docente educativa; responsabilidad laboral; naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas, y principales resultados de su labor educativa.

#### **A. *Capacidad pedagógica***

Según Suárez et al. (2007) manifiestan que las capacidades se expresan mejor en las cualidades que muestra la persona que desempeña la labor, más que en la propia actividad, por el grado de dificultad de la labor y que exige la recontextualización y reorganización de sus conocimientos. Estas se evidencian a través de su funcionalidad, el carácter generalizador, productivo, creativo y anticipatorio que permitan valorar y fomentar el desarrollo de capacidades en el proceso formativo de profesionales.

Referente al entendimiento y a los conocimientos de las áreas enseñadas por un docente, al igual que las competencias, conocimientos y herramientas usadas para la pedagogía con las que se puede obtener la intermediación idónea entre, el contexto en el que es percibido el aprendizaje, los contenidos impartidos y el estudiante.

Respecto a esta dimensión, se evidencia en las planificaciones y en la evolución del proceso de aprendizaje y enseñanza, en el que, aplicando las metodologías y estrategias dirigidas a los estudiantes, se juntan la claridad y sencillez en los contenidos, la comunicación efectiva y el dominio del área impartida, así como, el uso del tiempo y espacio.

Valdés (2009) presenta la relación de la dimensión de capacidades pedagógicas con sus respectivos parámetros e indicadores de la siguiente manera:

Como primer parámetro, se encuentra el Dominio de los contenidos que imparte, que lleva a su vez los siguientes indicadores: proporción de las clases en las que se observa que no hubo imprecisiones ni errores respecto a los contenidos; proporción de los sistemas de clase cuya revisión concluye en que los contenidos impartidos cubren todos los niveles de asimilación y de desempeño; el nivel de profundidad y asertividad respecto a sus participaciones relacionadas con los contenidos impartidos, durante las reuniones con los demás docentes, razonamientos y juicios, el vocabulario técnico propio de la asignatura, el nivel en que se le exige a los estudiantes las correcciones necesarias cuando usan los conceptos.

En segundo lugar, se encuentra el parámetro Dominio de la teoría de la educación y de su aplicación a la práctica escolar, el cual presenta los siguientes indicadores: la habilidad para mantener conscientemente disciplinados a los alumnos; respecto a la resolución de conflictos que se originan en el aula y en la institución, el grado alcanzado en cuanto a la autonomía y la proporción de los alumnos y de sus padres para quienes representa un ejemplo.

Como tercer parámetro, se encuentra el conocimiento relevante en cuanto a la didáctica en general y a la especialidad impartida, que presenta los siguientes indicadores: la proporción de las clases en las que se observa el buen manejo de la didáctica respecto a las partes que la componen (contenidos, objetivos, formas de evaluación y organización, medios, contenidos), además, del nivel en cuanto a asertividad de las participaciones que se relacionan con la planificación de la metodología de los contenidos didácticos, en las reuniones para planificarlas y en otras reuniones docentes.

En cuarto lugar, se encuentra el parámetro grado de corrección, tanto, en la comunicación verbal, como, en la no verbal, la que se expresa en los indicadores: nivel de

coherencia respecto al tema expuesto; respecto a las preguntas que se formulan, el nivel de cumplimiento de los requisitos en cuanto al léxico, a la lógica y al aspecto psicológico; el nivel en el uso de expresiones que enfatizan la parte del conocimiento al que el estudiante debe prestar atención y darle una especial importancia; la fluidez y la claridad demostrada en su expresión oral, como, volumen apropiado y un buen timbre de voz, claridad en la dicción, el mantenimiento de gestos y de la expresión facial que hagan notar el interés, alegría, expectativas beneficiosas en cuanto al aprendizaje de sus alumnos.

Nivel de corrección de su comunicación verbal y no verbal, quien presenta estos indicadores: el grado de coherencia temática de su discurso; el nivel de cumplimiento de los requisitos lógicos, psicológicos y lexicológicos de las preguntas que formula; el grado de utilización de expresiones enfáticas para indicar aquello a lo cual el alumno debe concederle especial atención e importancia; la claridad y fluidez en su expresión oral: dicción clara, buen timbre y apropiado volumen de voz, y el grado en que mantiene una expresión facial y otros gestos que manifiestan interés, excitación, alegría y expectativas favorables con respecto al aprendizaje de sus estudiantes.

Como quinto parámetro, se presenta la Planificación del proceso docente-educativo, que presenta los siguientes indicadores: en las metas cognitivas y de formación, enunciadas para los estudiantes, la magnitud de la claridad y respecto al currículo a nivel nacional, el grado de congruencia; acerca de las exigencias de educación y didácticas expresadas en el plan de educación, el nivel de cumplimiento; para remodelar las actividades propias del proceso de enseñanza-aprendizaje según la respuesta que recibe, el grado de flexibilidad, y grado en que planifica las etapas de orientación, ejecución y control de cada una de las actividades de sus clases.

En el sexto parámetro, está la cooperación en cuanto a la generación de un clima psicológico-social idóneo, en el aula y se extiende a la institución, el cual tiene como indicadores: brindar facilidades en el aprendizaje para cada uno de los alumnos, lograr que cada uno se perciba considerado, valorado y respetado en cuanto a las diferencias étnicas, socio-educativas, de género y culturales, partiendo del diagnóstico.

Como séptimo parámetro, se encuentra, correspondiente a las características psicológicas y contextuales, el grado de tratamiento individual y grupal y de conocimiento que ofrece a los alumnos, el que presenta los indicadores siguientes: dentro del aula y fuera de ésta, el grado en las que se identifican las necesidades de respaldo propias de los alumnos, que provienen del desarrollo de su propia vida e individual y que propone, a los distintos representantes educativos, maneras apropiadas de tratar las mencionadas necesidades.

En el octavo parámetro de esta dimensión, encontramos sobre la condición del aprendizaje de los estudiantes, el grado de información renovada que se obtiene, el cual expresa el indicador siguiente: previamente a los exámenes externos e internos, el nivel de seguridad que muestra al predecir los resultados de los alumnos.

Como noveno parámetro, se encuentra la Representación sobre el encargo social de la escuela, que presenta como indicador: el nivel de conocimiento, coincidencia y acción consecuente para dar cumplimiento a las políticas educativas nacionales.

En el décimo parámetro de esta dimensión, encontramos la Efectividad de su capacitación y autopreparación, cuyo indicador que presenta es el nivel de coincidencia

existente entre sus necesidades de aprendizaje y preparación, y los cursos de capacitación a los que asiste y/o los temas que estudia de manera priorizada.

Como penúltimo parámetro de esta dimensión, se encuentra la Actitud científica ante el ejercicio de su profesión, que tiene como indicador: el nivel de búsqueda de soluciones a los problemas formativos y de aprendizajes que presentan sus alumnos, por la vía de la investigación científica.

El último parámetro de esta dimensión es el nivel de creatividad y de autonomía para hacer frente a las situaciones problemáticas a las que está expuesto en el ámbito profesional, en las que la originalidad que muestra dentro del aula y en la escuela, al intentar resolver conflictos propios de la formación y de tipo cognitivos que se le presentan.

### ***B. Disposición para la labor docente***

Toma en consideración la vocación pedagógica, así como su autoestima, la autoeficacia y el nivel de satisfacción laboral que poseen los docentes en el ejercicio de su labor.

Según MINEDU (2012), en el Marco de Buen Desempeño Docente, menciona que el ejercicio docente exige la actuación reflexiva y la capacidad de decidir en diferentes contextos. Asimismo, es una labor que implica las interacciones complejas entre los estudiantes durante una sesión de aprendizaje. En este lineamiento, el docente se percibe como un agente de cambio, pues usa sus palabras y acciones para la formación de sus estudiantes. Además, realiza un accionar colectivo con sus pares en la planificación, evaluación y reflexión pedagógica, lo cual todo lo realizado es considerado éticamente comprometido.



Al respecto, Valdés (2009) presenta la relación sobre la disposición para la labor docente, con sus respectivos parámetros e indicadores.

Como primer parámetro de esta dimensión, se encuentra el Nivel de satisfacción con la labor que realiza, con el indicador se muestra alegre y entusiasta con las tareas que realiza como profesor, tanto en las clases, como en el resto de las actividades en las que participa.

El segundo parámetro corresponde a Expectativas que tiene con respecto al desarrollo y al aprendizaje de sus alumnos, con los indicadores denominados el último nivel escolar que considera alcanzará cada uno de sus alumnos y valores hacia los cuales considera que cada uno de sus alumnos puede alcanzar una orientación positiva.

Como tercer parámetro, se encuentra la Autoeficacia, que presenta estos indicadores, las cuales son atribuye los resultados de aprendizaje de sus alumnos esencialmente a su labor docente educativa y atribuye las dificultades formativas de sus alumnos fundamentalmente a su labor docente educativa.

El último parámetro de esta dimensión corresponde al Trabajo que realiza para lograr un alto grado de motivación en sus alumnos por el aprendizaje y formación de estos, cuyos indicadores son relaciona el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias de vida de sus alumnos; hace énfasis en el valor e importancia de las diferentes actividades que orienta y que realizan sus alumnos, y elogia oportunamente los esfuerzos y resultados de aprendizaje y de la conducta que hacen sus alumnos.

### ***C. Responsabilidad laboral***

Corresponde al cumplimiento de responsabilidades profesionales debidamente definidas; es decir, al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación personal, la capacidad de reflexionar sobre su práctica y su identificación con el desempeño institucional. Así también, comprende del apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad.

Valdés (2009) presenta la relación sobre la responsabilidad laboral con sus respectivos parámetros e indicadores.

Como primer parámetro de esta dimensión, se encuentra la Asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas, el cual posee el indicador de porcentaje de asistencia y puntualidad a clases y a las demás actividades que logra en el ciclo escolar.

El segundo parámetro corresponde a Grado de participación pertinente en las sesiones de preparación metodológica, reuniones de ciclo o departamento, claustros y otros espacios para la reflexión colectiva entre docentes, cuyos indicadores son los resultados que alcanza en los ejercicios de rendimiento profesional que se realizan en los colectivos de ciclo o de grado durante el curso escolar, y calidad de las recomendaciones metodológicas, didácticas y pedagógicas en general que le brinda al resto de los docentes de su colectivo de ciclo o de grado.

Como tercer parámetro, se encuentra el Cumplimiento de los documentos normativos del MINEDU, cuyos indicadores son el grado de cumplimiento de la disciplina laboral establecida por el MINEDU y cumplimiento del código ético de esta profesión.

El último parámetro de esta dimensión corresponde a Nivel profesional alcanzado, actitud y resultados logrados en las acciones de superación y capacitación que realiza, cuyos indicadores son la posesión del título idóneo, estudios de postgrados realizados, grados académicos o científicos obtenidos, y mantenerse incorporado a una forma concreta de superación y capacitación y así obtener buenos resultados.

#### ***D. Relaciones interpersonales***

Hace referencia a la reflexión sobre la práctica docente en el aula, así como las relaciones profesionales que el docente desarrolla con sus colegas, manejando información actualizada sobre su profesión y como esta propicia la colaboración y respeto con los padres de familia, además de asumir dichas responsabilidades en la orientación de los estudiantes.

Valdés (2009) presenta la relación sobre naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas, con sus respectivos parámetros e indicadores.

Como primer parámetro de esta dimensión, se encuentra el Nivel de conocimiento, preocupación y comprensión de los problemas sociales y personales de sus alumnos, el cual posee el indicador de grado de confianza que sienten los alumnos en la posibilidad de plantearle cualquier tipo de problemas y de obtener alguna solución adecuada.

El segundo parámetro corresponde a la Flexibilidad, la cual permite percibir las diferentes opiniones y sentimientos de los estudiantes, así como respetar los diferentes tipos de géneros, origen étnico y realidad socioeconómica, cuyos indicadores son interpela a los alumnos por sus nombres, con suficiente cercanía y respeto; logra establecer debates de opiniones entre sus alumnos, donde se sienten libres de opinar sin temor a ser censurados o criticados con hostilidad.

El último parámetro de esta dimensión corresponde a Grado de cooperación y coordinación de influencias educativas que logra con los padres de sus alumnos, directivos, colegas y las organizaciones estudiantiles, cuyos indicadores son el grado de participación en reuniones y actividades de reflexión colectiva entre docentes, con argumentos y posiciones constructivas; solicita ayuda profesional a otros docentes si la necesita, y/o la brinda si se lo piden y está en capacidad de hacerlo; concede a la familia un papel principal en la educación de sus hijos y, en consecuencia, apoya y solicita la colaboración necesaria en el proceso docente-educativo, y se dirige en forma respetuosa a los padres, y tiene en cuenta las diferencias que existen entre ellos.

#### ***E. Principales resultados de su labor educativa***

Se evidencian en el logro de los alumnos, que comprende el rendimiento académico en las áreas impartidas, el grado de orientación valorativa positiva y el grado en que los estudiantes poseen sentimientos de patriotismo, así como el respeto al estudio, al ser humano y a la naturaleza.

Valdés (2009) presenta la relación sobre principales resultados de su labor educativa, con sus respectivos parámetros e indicadores.

Como primer parámetro de esta dimensión, se encuentra el Rendimiento académico adquiridos por los estudiantes en las áreas que enseña, cuyos indicadores son el porcentaje promedio de respuestas correctas que alcanzan sus alumnos en pruebas estandarizadas aplicadas por el Consejo de Dirección de la escuela durante el curso escolar y porcentaje de promoción que alcanza, grado de normalidad de la distribución de las calificaciones que obtienen sus alumnos, y su grado de correspondencia con los resultados que logran en las evaluaciones externas (de la dirección de las escuelas y otros niveles del sistema educativo).

El segundo y último parámetro de esta dimensión corresponde al Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo, con el indicador de evolución de los alumnos en sus orientaciones hacia los valores previstos según el currículo diseñado para el grado y nivel de que se trate.

## **2.2. Marco conceptual**

### ***2.2.1. Inteligencia***

La inteligencia es la capacidad mental que permite entender, comprender, razonar, tomar decisiones y tener una idea de la realidad, por lo cual podemos solucionar problemas rápidamente ante diferentes situaciones que puede presentarse a cada individuo y poder adaptarse de manera adecuada a las situaciones relativamente nuevas; de este modo, se puede adquirir nuevos conocimientos.

### **2.2.2. Emoción**

La emoción es el resultado de un conjunto de estímulos externos que alteran el estado de ánimo de un individuo y que traen como consecuencia una reacción inmediata, la cual se manifestaría en una forma de actuar y pensar de forma temporal que va acompañada de cierta conmoción somática, a la cual en conjunto se le llamaría estado afectivo.

### **2.2.3. Inteligencia emocional**

La inteligencia emocional es la capacidad de identificar las emociones y sentimientos que se presentan en uno, en el preciso instante en que se manifiestan; así como también identificar dichas manifestaciones de los demás personas; el poder de automotivarnos para continuar nuestros objetivos trazados y manejar adecuadamente las relaciones de forma efectiva y satisfactoria que sostenemos con los demás y con nosotros mismos; en otras palabras, conducir y controlar las emociones de forma adecuada.

### **2.2.4. Desempeño Docente**

El desempeño es la manifestación de un conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y valores desarrollados durante el proceso educativo y el cumplimiento de sus actividades y funciones que realiza el docente dentro de la institución educativa, para poder facilitar el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes, así como poder alcanzar los objetivos trazados dentro de su institución.

### **2.2.5. Autorregulación**

La autorregulación consiste en poder identificar las emociones y poder manejarlo y controlarlo de forma adecuada ante múltiples situaciones, pues al controlar las emociones y los impulsos que podrían manifestarse, facilitarían mejor las relaciones interpersonales e intrapersonales.

### **2.2.6. Autoconciencia**

La autoconciencia consiste en ser consciente de nuestras propias emociones y poder identificarlo de forma clara ante situaciones específicas donde se pueden manifestar con mayor o menor intensidad, es de vital importancia, pues el dominio de la autoconciencia es el primer paso para lograr la inteligencia emocional.

### **2.2.7. Motivación**

La motivación es el conjunto de emociones que estimulan a un individuo o a varios, ante ciertas situaciones, para que realicen una acción mediante cierta actividad; así facilitar la obtención de los objetivos trazados y poder satisfacer sus necesidades. La motivación constante permite el mejor desarrollo y buen desempeño del individuo en cualquier contexto donde se encuentre.

### **2.2.8. Empatía**

La empatía es la capacidad que posee una persona para comprender los sentimientos, necesidades, comportamientos e intereses de los demás siendo consciente de que se trata de algo ajeno a uno mismo. Esto afianzará mejor las relaciones interpersonales e intrapersonales.

### **2.2.9. Habilidades sociales**

Las habilidades sociales son un conjunto de conductas adquiridas durante los primeros años vida del individuo, para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y satisfactoria ante situaciones específicas, ya que el resultado de dicha relación interpersonal traerá como consecuencia una posición positiva o negativa dentro de su contexto social.

### **2.2.10. Influencia**

La influencia es la capacidad y habilidad que posee una persona o un conjunto de personas, las cuales pueden ocasionar ciertos resultados que ejercen en un grado de dominio sobre un individuo o un conjunto de ellos ante una situación particular.



### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de Investigación

El presente estudio, titulado “Relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao”, corresponde a un enfoque cuantitativo porque en relación al planteamiento del problema presenta una descripción, explicación y predicción, es específica y está dirigido a datos medibles y observables. A su vez, en relación a la recolección y análisis de datos presenta instrumentos determinados, datos numéricos, la descripción de relación entre variables y compara los resultados con predicciones. Además, en relación al reporte de los resultados es estándar y fijo, es objetivo y sin tendencias.

Hernández (citado en Díaz et al., 2018) afirma que este enfoque presenta como características: realiza el análisis de datos cuantitativos, usa programas computacionales como el SPSS, requiere una matriz de datos, se realiza a través de estadística inferencial (estima parámetros y prueba las hipótesis). Para ello, realizamos el análisis no paramétrico, considerando el estadístico de Spearman. Asimismo, en estos estudios, existen pocas variables seleccionadas y definidas de antemano, y el tipo de análisis es correlacional causal.

Así también, Tamayo (citado en Díaz et al., 2018) sostiene que el enfoque cuantitativo es objetivo y analítico, busca la verificación y no el descubrimiento, su punto de partida es la teoría, presenta una perspectiva externa, está orientado al resultado, tiene una estructura predeterminada, sus hipótesis son previas y verificables, su análisis deductivo, las conclusiones son tendientes a la generalización y los resultados son válidos y confiables.

Por ello, podemos decir que el enfoque cuantitativo estima magnitudes de los fenómenos y prueba hipótesis para describir la relación entre variables y comparar los resultados con las predicciones.

Respecto al tipo de investigación, según su finalidad este estudio es de tipo básica porque tiene como propósito aumentar el conocimiento teórico que ya existe para producir conocimientos y teorías, tal como lo señalan Hernández y Mendoza (2018) en su prólogo, que este tipo de investigación se distingue por la elaboración de conocimientos y nuevas teorías. En ese mismo contexto, Sánchez (citado en Díaz et al., 2018) menciona que este tipo de investigación busca nuevos conocimientos y campos de investigación, pues afirma que este tipo de investigación busca comprender un asunto a precisión, no siendo de prioridad que se lleve a la práctica estos conocimientos analizados.

También, Sánchez et al. (2018) afirman que la investigación básica apunta a encontrar nuevos conocimientos, no considerando que se obtenga un fin práctico, preciso ni a corto plazo. Del mismo modo, Vargas (2009) menciona que esta investigación sostiene que el estudio no debe centrarse en obtener una aplicación al instante; no obstante, no se debe dejar de considerar que sobre los hallazgos que se encuentren se podrán encontrar nuevos conocimientos científicos.

Tamayo (2003) afirma que a la investigación básica también recibe el nombre de pura o fundamental y se respalda en un contexto teórico, buscando el desarrollo de teorías, por medio del hallazgo de generalidades o principios. Esto nos quiere decir que esta investigación está en búsqueda del progreso científico, a través del desarrollo de teorías basadas en principios y leyes.

Además, Jiménez (1998) considera que una investigación es básica si manifiesta que al buscar nuevos descubrimientos no recae necesariamente en obtener la solución de un problema científico concernientes con la realidad de la sociedad. Es decir, el conocimiento que se produce no necesariamente debe resolver un problema.

Por ello, podemos decir que la investigación básica es aquella que tiene como objetivo encontrar o desarrollar nuevos conocimientos o teorías, por medio del descubrimiento de generalizaciones o principios.

El presente estudio adopta un nivel de investigación correlacional porque tiene como propósito evaluar la relación que existe entre las dos variables y sus respectivas dimensiones; de este modo, el investigador mide la relación entre esas dos variables.

Al respecto, Díaz et al. (2018) sostienen que la investigación de tipo correlacional recurre a la medición del grado en que se relacionan dos o más variables, con el fin de hallar si existe relación entre ellas y de qué forma se presentan.

También, Hernández et al. (2014) afirman que las investigaciones correlativas en una muestra presentan un grado de relación entre las variables de una investigación, en un contexto determinado.

A su vez, refuerza esta idea Tamayo (2003), quien sostiene que la búsqueda de la determinación del grado de relación de las variables es materia de estudio de la investigación correlacional, donde se establece las variaciones entre ellas.

Del mismo modo, Buendía et al. (1998) mencionan que un investigador opta por el uso de la investigación correlacional cuando no puede controlar ni manipular las variables, para que al menos pueda deducir relaciones de causa entre ellas al ser estudiadas. Por consiguiente, este tipo de investigación busca determinar el grado existente de relación entre dos variables.

Además, en una investigación correlacional no se puede decir con certeza que una variable dependa de otra, así como se presenta en un estudio experimental. Sin embargo, se suele designar una de las variables como independiente y la otra como dependiente; tales variables sirven para señalar la dirección de la predicción.

Por lo tanto, el nivel de investigación de tipo correlacional mide la relación entre las variables en estudio.

En relación al diseño de investigación, esta investigación trabaja con un diseño de clase no experimental, pues no hay manipulación de la muestra.

Para Murillo (s.f.) en la investigación no experimental los efectos de las variables que conforman la investigación ya se han producido; no se modifican, solo se seleccionan y observan; tienen una orientación hacia el pasado, y los grupos naturales ya están formados.

Esta investigación se basa en categorías, conceptos, sucesos, variables o contextos que se presentan sin la intervención directa del investigador; es decir, sin que este altere el objeto de investigación. En esta investigación, los efectos ya han ocurrido, las variables no se modifican, solo se suelen seleccionar y observar, tienen una orientación hacia el pasado y los grupos naturales están ya han sido formados. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018)

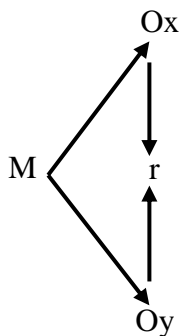
mencionan que la investigación no experimental es aquella que se da en la observación y medición de variables, tal como estas se presentan en el entorno para su estudio. Por lo tanto, la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden ser manipuladas.

La investigación presenta una tendencia de corte transaccional o transversal porque consiste en describir variables en un tiempo dado. En ese sentido, Hernández y Mendoza (2018) sostienen que toda investigación transaccional toma la información de una muestra en un momento dado y con esos datos se procede a describirla.

Así también, es de tipo transversal correlacional, pues tiene como propósito evaluar la relación que existe entre las dos variables y sus respectivas dimensiones en un solo momento.

En conclusión, la presente investigación “Relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao” muestra un enfoque cuantitativo; por su finalidad, es de tipo básica; presenta un nivel de investigación correlacional y un diseño de investigación no experimental, con tendencia transeccional o transversal correlacional porque tiene la función de evaluar en un solo momento la relación existente entre las variables: inteligencia emocional y desempeño docente, para explicar cómo se puede comportar un fenómeno o una variable conociendo el comportamiento de la otra variable relacionada.

El diseño que se utilizó para esta investigación se expresa sintéticamente en el siguiente diagrama:



Donde:

M = Muestra

Ox = Variable 1: Inteligencia Emocional

Oy = Variable 2: Desempeño Docente

r = Relación entre variables.

a) Las dimensiones de Inteligencia Emocional son:

Ox<sub>1</sub>: Autoconciencia

Ox<sub>2</sub>: Autorregulación

Ox<sub>3</sub>: Motivación

Ox<sub>4</sub>: Empatía

Ox<sub>5</sub>: Habilidades sociales

b) Las dimensiones de Desempeño Docente son:

Oy<sub>1</sub>: Capacidad Pedagógica

Oy<sub>2</sub>: Disposición para la labor docente educativa

Oy<sub>3</sub>: Relaciones Interpersonales.

### 3.2. Población y muestra

En la presente investigación, se considera una población de 100 docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la Iglesia Presbiteriana del Perú, ubicados en el Callao, durante el año 2018.

La Muestra del estudio está conformada por 80 docentes de las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

El método de Muestreo empleado es el Aleatorio estratificado, la cual se muestra en el siguiente cuadro:

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Nº DE PROFESORES (POBLACIÓN)	CANTIDAD MUESTRADA (MUESTRA)	% DEL TOTAL
Los Olivos	59	47	59
Jean Calvin Lefranc	41	33	41
Total	100	80	100

### CÁLCULO DEL TAMAÑO MUESTRAL

El Tamaño de la muestra ( $n$ ) fue estimado mediante la fórmula: 
$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Donde:

$$n_0 = \left( \frac{N-1}{N} \right) \frac{PQ}{V}, \quad V = \left( \frac{e}{Z_{\alpha/2}} \right)^2, \quad P=1-Q$$

En que

- P:** Proporción poblacional de docentes que considera que la Inteligencia emocional es alta.
- V:** Varianza de la proporción poblacional
- e:** Error máximo tolerable
- $Z_{\alpha/2}$ :** Valor tabular correspondiente a la distribución normal estándar

considerando una Confianza  $100(1-\alpha)\%$

$n_0$ : Tamaño muestral inicial

$N$ : Tamaño poblacional ( $N=100$ )

Considerando  $P=0.5$ , entonces  $Q=0.5$ . Considerando además  $e=0.05$  y una

confianza del 95% es decir  $Z_{\alpha/2}=1.96$  tenemos que  $V = \left(\frac{0.05}{1.96}\right)^2 = 0.00065079$

,

Entonces

$$n_0 = \left(\frac{N}{N-1}\right) \frac{PQ}{V} = \left(\frac{100}{100-1}\right) \frac{(0.5) \times (0.5)}{0.00065079} = 388.03 \approx 388, \text{ entonces } n_0 = 388,$$

Luego empleando la fórmula para estimar el tamaño muestral dada al inicio, tenemos:

$$n = \frac{388}{1 + \frac{388}{100}} = 79.51 \approx 80$$

Por lo tanto, el tamaño muestral para nuestra investigación es  $n=80$



### 3.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autoconciencia	Conciencia emocional
		Autoevaluación precisa
		Confianza en uno mismo
	Autorregulación	Autodominio
		Confiabilidad
		Adaptabilidad
		Innovación
	Motivación	Afán de triunfo
		Compromiso
		Iniciativa
		Optimismo
	Empatía	Comprensión
		Ayuda
		Servicio
		Influencia
Comunicación		

	Habilidades sociales	Manejo de conflictos
		Liderazgo
		Catalizador de cambios
		Establece vínculos
		Colaboración
		Cooperación
		Habilidades de equipo
DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad pedagógica	Planificación
		Dominio de tema
		Clima emocional
	Disposición para la labor docente	Autoeficacia
		Nivel de satisfacción
		Responsabilidad
		Motivación
	Relaciones interpersonales	Confianza
		Flexibilidad
		Cooperación

### **3.4. Instrumentos**

#### **3.4.1. *Análisis documental***

Se ha revisado las diferentes teorías y doctrinas en relación a las variables, a las dimensiones y los indicadores, utilizando fichas con sus diferentes tipos.

#### **3.4.2. *Encuesta***

Se ha diseñado un cuestionario considerando las variables, las dimensiones y los indicadores, siendo una metodología adecuada.

Cuando el cuestionario ha sido diseñado y elaborado tiene que ser validado y determinado su confiabilidad. Para ello, en primer lugar, se ha sometido a un juicio de expertos con la finalidad que den su opinión en torno al cuestionario y luego también se ha sometido el cuestionario previa aplicación a una prueba piloto al correspondiente análisis estadístico.

#### **3.4.3. *Validación del instrumento***

Para la validación del instrumento, denominado “Cuestionario sobre la inteligencia emocional y desempeño docente”, se realizó mediante el Juicio de Expertos, donde participaron cinco especialistas, entre magísteres y doctores en el campo educativo, cuyas valoraciones fueron consolidadas en una matriz de valoración de 0 a 100, basados en nueve indicadores y criterios. Los expertos que realizaron la validación son

- Dr. Gonzalo Pareja Morillo: Puede aplicarse
- Dr. Walter Alva Miguel: El instrumento se adecúa al objetivo

- Dr. Marino Ulloa Miñano: Puede aplicarse
- Dr. Julio César Guevara Flores: Puede aplicarse
- Mg. Cesar Aliaga Reátegui: Puede aplicarse

#### ***3.4.4. Confiabilidad del instrumento***

### **GENERALIDADES DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Para determinar la validez y confiabilidad del instrumento de medición para el análisis de la Inteligencia emocional y Desempeño Docente en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018; se realizó a partir de una muestra piloto de tamaño **30**.

### **ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

La validación del instrumento de medición de las variables en estudio se realizó esencialmente teniendo en cuenta la “Validez de Contenido” por medio de las matrices de Correlación de las dimensiones de las variables mencionadas y para lo cual en algunos casos se ha tomado muestras al azar de los ítems correspondientes a dichas dimensiones.

## A) VALIDEZ DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

### A1. Validez de Inteligencia emocional – Autoconciencia

**Tabla 1**

*Matriz de correlaciones de Autoconciencia*

Ítems	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9
<b>Item1</b>	1.000	.404*	.269	.280	.364*	.461*	.392*	.289	.189
<b>Item2</b>	.404	1.000	.333	.101	.531*	.447*	.464*	.495*	.575*
<b>Item3</b>	.269	.333	1.000	.744*	-.105	.047	.116	-.034	.379*
<b>Item4</b>	.280	.101	.744	1.000	-.061	-.032	.140	-.155	.129
<b>Item5</b>	.364	.531	-.105	-.061	1.000	.514*	.381*	.679*	.373*
<b>Item6</b>	.461	.447	.047	-.032	.514	1.000	.614*	.595*	.365*
<b>Item7</b>	.392	.464	.116	.140	.381	.614	1.000	.505*	.411*
<b>Item8</b>	.289	.495	-.034	-.155	.679	.595	.505	1.000	.404*
<b>Item9</b>	.189	.575	.379	.129	.373	.365	.411	.404	1.000

*p*\*<0.05

**Fuente:** Elaboración Propia

Se observa de la Tabla 1 que la mayoría de las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Autoconciencia** de la variable Inteligencia emocional en las Instituciones en estudio presentan correlaciones estadísticamente significativas ( $p^* < 0.05$ ) entre ellos. Entonces el instrumento de medición para esta variable es válido en contenido.

## A2. Validez de Inteligencia emocional – Autorregulación

**Tabla 2**

*Matriz de correlaciones de Autorregulación*

Ítems	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
<b>Item10</b>	1.000	.355	.315	.225	.394*	.148	.308	.328	.365*
<b>Item11</b>	.355	1.000	.412*+	.397*	.267	.000	.484*	.402*	.317
<b>Item12</b>	.315	.412	1.000	.118	.440*	.152	.379*	.358*	.183
<b>Item13</b>	.225	.397	.118	1.000	.329	.400*	.158	.379*	.397*
<b>Item14</b>	.394	.267	.440	.329	1.000	.494*	.334	.524*	.219
<b>Item15</b>	.148	.000	.152	.400	.494	1.000	.314	.626*	.275
<b>Item16</b>	.308	.484	.379	.158	.334	.314	1.000	.502*	.548*
<b>Item17</b>	.328	.402	.358	.379	.524	.626	.502	1.000	.498*
<b>Item18</b>	.365	.317	.183	.397	.219	.275	.548	.498	1.000

**Fuente:** Elaboración Propia

Se observa de la Tabla 2 que la mayoría de las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Autorregulación** de la variable Inteligencia emocional en las Instituciones en estudio presentan correlaciones estadísticamente significativas ( $p^* < 0.05$ ) entre ellos. Entonces el instrumento de medición para esta variable es válido en contenido.

### A3.Validez de Inteligencia emocional – Motivación

**Tabla 3**

*Matriz de correlaciones de Motivación*

Ítems	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27
<b>Item19</b>	1.000	.246	.492*	.333	.695*	.622*	.108	.084	.331
<b>Item20</b>	.246	1.000	.009	.039	-.025	.281	.027	-.029	-.296
<b>Item21</b>	.492	.009	1.000	.475*	.505*	.363*	.070	.248	.291
<b>Item22</b>	.333	.039	.475	1.000	.411*	.388*	.027	.466*	.259
<b>Item23</b>	.695	-.025	.505	.411	1.000	.571*	.191	.122	.378*
<b>Item24</b>	.622	.281	.363	.388	.571	1.000	.293	.153	.185
<b>Item25</b>	.108	.027	.070	.027	.191	.293	1.000	.217	.222
<b>Item26</b>	.084	-.029	.248	.466	.122	.153	.217	1.000	.429*
<b>Item27</b>	.331	-.296	.291	.259	.378	.185	.222	.429	1.000

*p*\* < 0.05

**Fuente:** Elaboración Propia

Se observa de la Tabla 3 que la mayoría de las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Motivación** de la variable Inteligencia emocional en las Instituciones en estudio presentan correlaciones estadísticamente significativas ( $p^* < 0.05$ ) entre ellos. Entonces el instrumento de medición para esta variable es válido en contenido.

#### A4. Validez de Inteligencia emocional – Empatía

**Tabla 4**

*Matriz de correlaciones de Empatía*

Ítems	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36
<b>Item28</b>	1.000	.191	.194	.295	.068	.290	.369*	.650*	.366*
<b>Item29</b>	.191	1.000	.362*	.146	-.074	.257	.306	.061	.535*
<b>Item30</b>	.194	.362	1.000	.381*	-.176	.412*	.419*	.294	.189
<b>Item31</b>	.295	.146	.381	1.000	.440*	.577*	.221	.371*	.202
<b>Item32</b>	.068	-.074	-.176	.440	1.000	.533*	.043	-.012	-.213
<b>Item33</b>	.290	.257	.412	.577	.533	1.000	.537*	.371*	.028
<b>Item34</b>	.369	.306	.419	.221	.043	.537	1.000	.301	.159
<b>Item35</b>	.650	.061	.294	.371	-.012	.371	.301	1.000	.254
<b>Item36</b>	.366	.535	.189	.202	-.213	.028	.159	.254	1.000

*p*\* < 0.05

**Fuente:** Elaboración Propia

Se observa de la Tabla 4 que la mayoría de las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Empatía** de la variable Inteligencia emocional en las Instituciones en estudio presentan correlaciones estadísticamente significativas ( $p^* < 0.05$ ) entre ellos. Entonces el instrumento de medición para esta variable es válido en contenido.



## A5.Validez de Inteligencia emocional – Habilidades sociales

**Tabla 5**

*Matriz de correlaciones de Habilidades sociales*

Ítems	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45
<b>Item37</b>	1.000	.179	.481*	.109	-.046	.185	.447*	.320	.069
<b>Item38</b>	.179	1.000	.093	-.137	.044	.323	-.051	-.218	.186
<b>Item39</b>	.481	.093	1.000	.364*	.070	.038	.320	.350*	.501*
<b>Item40</b>	.109	-.137	.364	1.000	.047	.306	.190	.199	.113
<b>Item41</b>	-.046	.044	.070	.047	1.000	.000	-.184	-.210	.000
<b>Item42</b>	.185	.323	.038	.306	.000	1.000	.278	-.056	.129
<b>Item43</b>	.447	-.051	.320	.190	-.184	.278	1.000	.320	-.137
<b>Item44</b>	.320	-.218	.350	.199	-.210	-.056	.320	1.000	.014
<b>Item45</b>	.069	.186	.501	.113	.000	.129	-.137	.014	1.000

*p*\* < 0.05

**Fuente:** Elaboración Propia

Se observa de la Tabla 5 que la mayoría de las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Habilidades sociales** de la variable Inteligencia emocional en las Instituciones en estudio presentan correlaciones estadísticamente no significativas ( $p > 0.05$ ) entre ellos, especialmente las correlaciones de los **Item38, Item40, Item41, Item42 e Item45** con el resto de los ítems. Entonces el instrumento de medición para esta variable no es válido en contenido, pero si eliminamos estos Ítems se logra la validez de contenido del instrumento de medición para la variable mencionada.

**B) VALIDEZ DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**  
**B1. Validez de Desempeño Docente – Capacidad Pedagógica**

**Tabla 6**

*Matriz de correlaciones de Capacidad Pedagógica*

Ítems	Item 46	Item 47	Item 48	Item 49	Item 50	Item 51	Item 52	Item 53	Item 54
<b>Item46</b>	1.000	.586*	.527*	.433*	.646*	.610*	.323	.247	.247
<b>Item47</b>	.586	1.000	.406*	.294	.512*	.406*	.414*	.284	.413*
<b>Item48</b>	.527	.406	1.000	.300	.448*	.654*	.336	.244	.391*
<b>Item49</b>	.433	.294	.300	1.000	.450*	.429*	.200	.234	.234
<b>Item50</b>	.646	.512	.448	.450	1.000	.560*	.565*	.455*	.455*
<b>Item51</b>	.610	.406	.654	.429	.560	1.000	.448*	.538*	.391*
<b>Item52</b>	.323	.414	.336	.200	.565	.448	1.000	.598*	.598*
<b>Item53</b>	.247	.284	.244	.234	.455	.538	.598	1.000	.814*
<b>Item54</b>	.247	.413	.391	.234	.455	.391	.598	.814	1.000

*p\* < 0.05*

**Fuente:** Elaboración Propia

Se observa de la Tabla 6 que la mayoría de las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Capacidad Pedagógica** de la variable Desempeño Docente en la Institución en estudio presentan correlaciones estadísticamente significativas ( $p^* < 0.05$ ) entre ellos. Entonces el instrumento de medición para esta variable es válido en contenido.

**B2. Validez de Desempeño Docente – Disposición para la labor docente educativa.****Tabla 7***Matriz de correlaciones de Disposición para la labor docente educativa*

Ítems	Item 55	Item 56	Item 57	Item 58	Item 59	Item 60	Item 61	Item 62	Item 63
Item55	1.000	.269	.442*	.448*	-.110	.154	.318	.033	.381*
Item56	.269	1.000	.149	.086	.146	.243	.160	.180	-.077
Item57	.442	.149	1.000	.365*	.181	.027	.308	.223	.190
Item58	.448	.086	.365	1.000	.237	.261	.209	.048	.226
Item59	-.110	.146	.181	.237	1.000	.436*	.334	-.133	-.427
Item60	.154	.243	.027	.261	.436	1.000	.312	.123	.000
Item61	.318	.160	.308	.209	.334	.312	1.000	.148	.116
Item62	.033	.180	.223	.048	-.133	.123	.148	1.000	.693*
Item63	.381	-.077	.190	.226	-.427	.000	.116	.693	1.000

*p*\* < 0.05

Fuente: Elaboración Propia

Se observa de la Tabla 7 que la mayoría de las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Disposición para la labor docente educativa** de la variable Desempeño Docente en la Institución en estudio presentan correlaciones estadísticamente no significativas ( $p > 0.05$ ) entre ellos, especialmente las correlaciones de los **Item56**, **Item59**, **Item60**, **Item62** e **Item63** con el resto de los ítems. Entonces el instrumento de medición para esta variable no es válido en contenido, pero si eliminamos estos Ítems se logra la validez de contenido del instrumento de medición para la variable mencionada.

### B3. Validez de Desempeño Docente – Relaciones Interpersonales.

(se ha tomado los Ítems: **64, 65, 66, 68, 71 y 72** correspondientes a esta dimensión)

**Tabla 8**

*Matriz de correlaciones de Relaciones Interpersonales*

Ítems	Item64	Item65	Item66	Item68	Item71	Item72
<b>Item64</b>	1.000	.238	.441*	.261	-.087	.163
<b>Item65</b>	.238	1.000	.465*	.137	-.338	.046
<b>Item66</b>	.441	.465	1.000	.582*	-.035	.242
<b>Item68</b>	.261	.137	.582	1.000	.041	.428*
<b>Item71</b>	-.087	-.338	-.035	.041	1.000	.428*
<b>Item72</b>	.163	.046	.242	.428	.428	1.000

*p*\*<0.05

Fuente: Elaboración Propia

Se observa de la Tabla 8 que todas las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Relaciones Interpersonales** de la variable Desempeño Docente en la Institución en estudio presentan correlaciones estadísticamente no significativas ( $p > 0.05$ ) entre ellos, especialmente las correlaciones de los **Item65 e Item71** con el resto de los ítems. Entonces el instrumento de medición para esta variable no es válido en contenido, pero si eliminamos estos Ítems se logra la validez de contenido del instrumento de medición para la variable mencionada.

### 3.5.5. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento de medición del tema de investigación que estamos tratando haremos uso del **Coefficiente Alfa de Cronbach**, cuya fórmula a usar es:

$$\alpha = \frac{m\bar{r}}{1 + \bar{r} \cdot (m - 1)}$$

Donde:

$$\bar{r} = \frac{1}{k} \sum_{i=1}^k r_i \text{ es el promedio correlaciones entre ítems}$$

$m$ : Es el número de ítems

$$k = \frac{m(m-1)}{2} \text{ es el número de correlaciones no repetidas o no excluidas}$$

#### Observaciones

Los **Item38, Item40, Item41, Item42 e Item45** de la variable **Inteligencia emocional** y los **Item56, Item59, Item60, Item62, Item63, Item65 e Item71** de la variable **Desempeño Docente**, no serán incluidos en el análisis de la confiabilidad del instrumento de medición de estas variables y de sus dimensiones por cuanto estos ítems serán eliminados y/o reformulados para lograr la validez de contenido de las dimensiones de estas variables.

Para determinar el **Coefficiente Alfa de Cronbach** a partir de la Matriz de correlaciones de los ítems correspondiente a las variables y sus dimensiones se hará uso del Software Estadístico **SPSS**.

Por otro lado, el criterio a tener en cuenta para que un instrumento de medición de un indicador o variable tenga una confiabilidad aceptable el Coeficiente alfa de Cronbach debe ser mayor que 0.700.

### ***A) CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL***

Haciendo uso del Software Estadístico **SPSS** se determinaron los **Coefficientes Alfa de Cronbach** a partir de la Matriz de correlaciones de los ítems correspondiente a la variable Inteligencia emocional se encuentran en la TABLA siguiente.

**Tabla 9**

*Coefficientes Alfa de Cronbach de las Dimensiones Variable Inteligencia Emocional*

<b>Dimensión</b>	<b>Número de Ítems</b>	<b>Coefficiente Alfa de Cronbach: <math>\alpha</math></b>
Autoconciencia	9	<b>0.811</b>
Autorregulación	9	<b>0.824</b>
Motivación	9	<b>0.755</b>
Empatía	9	<b>0.759</b>
Habilidades sociales	4	<b>0.704</b>
<b>Total de Ítems</b>	<b>40</b>	

**Fuente:** Elaboración Propia

Observamos de la Tabla 9 que el coeficiente Alfa de Cronbach para las cinco dimensiones de variable Inteligencia emocional es mayor a **0.700** lo cual significa entonces que el instrumento para dicha variable es **CONFIABLE**.

### ***B) CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE***

Haciendo uso del Software Estadístico SPSS se determinaron los **Coefficientes Alfa de Cronbach** a partir de la Matriz de correlaciones de los ítems correspondiente a la variable Desempeño Docente se encuentran en la TABLA siguiente.

**Tabla 10**

*Coefficientes Alfa de Cronbach de las Dimensiones de la Variable Desempeño Docente*

<b>Dimensión</b>	<b>Número de Ítems</b>	<b>Coefficiente Alfa de Cronbach: <math>\alpha</math></b>
Capacidad Pedagógica	9	<b>0.874</b>
Disposición para la labor docente educativa	4	<b>0.681</b>
Relaciones Interpersonales	7	<b>0.777</b>
<b>Total de Ítems</b>	<b>20</b>	

**Fuente:** Elaboración Propia

Observamos de la Tabla 10 que el coeficiente Alfa de Cronbach para la primera y tercera dimensión de la variable Desempeño Docente es mayor a **0.700**, lo cual significa entonces que el instrumento para dichas dimensiones es **CONFIABLE**; mientras que el coeficiente alfa para la dimensión Disposición para la labor docente educativa es 0.681, lo cual es menor a 0.700, pero como está cercano a este valor, se puede considerar que la confiabilidad es aceptable.

***C) CONFIABILIDAD CONJUNTA DE LAS VARIABLES INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE***

Haciendo uso del Software Estadístico SPSS se determinaron los **Coefficientes Alfa de Cronbach** a partir de la Matriz de correlaciones de los ítems correspondiente a la variable Inteligencia emocional y Desempeño Docente se encuentran en la TABLA siguiente.

**Tabla 11**

*Coefficientes Alfa De Cronbach De Las Variables En Estudio*

<b>Variable</b>	<b>Número de Ítems</b>	<b>Coefficiente Alfa de Cronbach: <math>\alpha</math></b>
Inteligencia emocional	40	<b>0.910</b>
Desempeño Docente	20	<b>0.889</b>
<b>Total de Ítems</b>	<b>60</b>	

**Fuente:** Elaboración Propia

Observamos de la Tabla 11 que el coeficiente Alfa de Cronbach para las variables Inteligencia emocional y Desempeño Docente es mayor a **0.700** lo cual significa entonces que el instrumento para dichas variables es **CONFIABLE**.

## **CONCLUSIONES**

El Instrumento de Medición para las variables en estudio y sus respectivas dimensiones son Confiables y tiene validez en Contenido.



### 3.5. Procedimientos

Para conocer el mundo real de las variables de la presente investigación, se ha realizado los siguientes procedimientos:

En primer lugar, se han formulado el problema principal y los problemas específicos; luego, el objetivo general y los objetivos específicos; posteriormente, la hipótesis principal y las hipótesis secundarias.

Al haber formulado los problemas, objetivos e hipótesis, se procede a la elaboración del instrumento de recolección de datos, el cual considera variables, dimensiones e indicadores.

El cuestionario está compuesto de 2 variables. La primera variable, Inteligencia Emocional, comprende de 5 dimensiones: la primera dimensión, Autoconciencia, comprende de 9 ítems; la segunda dimensión, Autorregulación, comprende de 9 ítems; la tercera dimensión, Motivación, comprende de 9 ítems; la cuarta dimensión, Empatía, comprende de 9 ítems; la quinta variable, Habilidades Sociales, comprende de 9 ítems. La segunda variable, Desempeño Docente, comprende de 3 dimensiones: la primera dimensión, Capacidad pedagógica, comprende de 9 ítems; la segunda dimensión, Disposición para la labor docente, comprende de 9 ítems; la tercera dimensión, Relaciones interpersonales, comprende de 9 ítems.

Una vez elaborado el cuestionario, se ha procedido a la validación del instrumento, por medio del Juicio de Expertos, donde participaron cinco personas entre magísteres y doctores en el campo educativo.

Para realizar la validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos, se ha realizado una prueba piloto con una muestra de treinta personas.

Una vez que haya sido sometida a prueba y se haya procedido a su validez y confiabilidad, se ha procedido a aplicar a la muestra total para aceptar o negar cada una de las hipótesis formuladas.

La información recopilada con el instrumento fue procesada con el Software estadístico SPSS 22.0 y las Hojas de Cálculo Excel 2010; mientras que, para digitarla, se realizó usando el Procesador de Textos Word 2010.

### **3.6. Análisis de datos**

El análisis de los datos de la presente tesis consta de dos partes: la primera corresponde al análisis descriptivo de las variables en estudio y sus respectivas dimensiones mediante técnicas de la Estadística Descriptiva; y la segunda corresponde a la aplicación de técnicas de la Estadística Inferencial para contrastación de las hipótesis planteadas que es la prueba hipótesis de Correlación Por Rangos de Spearman.

Por lo cual, para la contrastación de las hipótesis, se aplicará el siguiente estadístico:

#### **COEFICIENTES DE CORRELACIÓN POR RANGOS DE SPEARMAN**

Sea  $X = (x_1, x_2, x_3, \dots, x_n)$  e  $Y = (y_1, y_2, y_3, \dots, y_n)$  dos pares de variables.

En lugar de utilizar los valores precisos de las variables X e Y, los datos pueden ordenarse según su tamaño, importancia, entre otros. utilizando los números 1,2,3, ..., n a los cuales se les llama rangos de estas variables. Siegel y Castellan (2005).

Entonces, el Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman mide el grado de relación o asociación de estas variables que están dados por

$$rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum_{i=1}^n D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

**Donde**

$$D_i = R_{X_i} - R_{Y_i}$$

$R_{X_i}$  : Rango de la variable de la variable  $X$

$R_{Y_i}$  : Rango de la variable de la variable  $Y$

$n$  : número de pares de valores  $(X;Y)$  o tamaño muestral

**Hipótesis**

$$\begin{cases} H_0: \rho=0 \text{ (Entre las variables X e Y No existe una relación significativa )} \\ H_1: \rho \neq 0 \text{ (Entre las variables X e Y existe una relación significativa )} \end{cases}$$

**Decisión**

Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

Es decir, si el valor de significancia  $p$  correspondiente al coeficiente de correlación  $rho$  es menor que al nivel de significancia  $\alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

Por ejemplo, se acostumbra tomar  $\alpha = 0.05$

Para determinar la validez y confiabilidad del instrumento de medición para el análisis sobre la Relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018, se realizó a partir de una muestra piloto de tamaño 30.

La validación del instrumento de medición de las variables en estudio se realizó esencialmente teniendo en cuenta la “Validez de Contenido” por medio de las matrices de Correlación de las dimensiones de las variables mencionadas y para lo cual se ha tomado los ítems correspondientes a dichas dimensiones.

Según Hernández (2014), para determinar el grado de confiabilidad del instrumento de medición del tema de investigación se hará uso del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se utilizará en la presente investigación, cuya fórmula a usar es:

$$\alpha = \frac{m\bar{r}}{1 + \bar{r} \cdot (m - 1)}$$

Donde

$$\bar{r} = \frac{1}{k} \sum_{i=1}^k r_i \text{ es el promedio correlaciones entre ítems}$$

***m*** : es el número de ítems

$$k = \frac{m(m-1)}{2} \text{ es el número de correlaciones no repetidas o no excluidas}$$

Para determinar el **Coefficiente Alfa de Cronbach** a partir de la Matriz de correlaciones de los ítems correspondiente a las variables y sus dimensiones se hará uso del Software Estadístico **SPSS**.

Por otro lado, el criterio a tener en cuenta para que un instrumento de medición de un indicador o variable tenga una confiabilidad aceptable, el Coeficiente Alfa de Cronbach debe ser mayor que 0.700.

## IV. RESULTADOS

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- **Análisis descriptivo de la variable inteligencia emocional.**

**Tabla 12:**

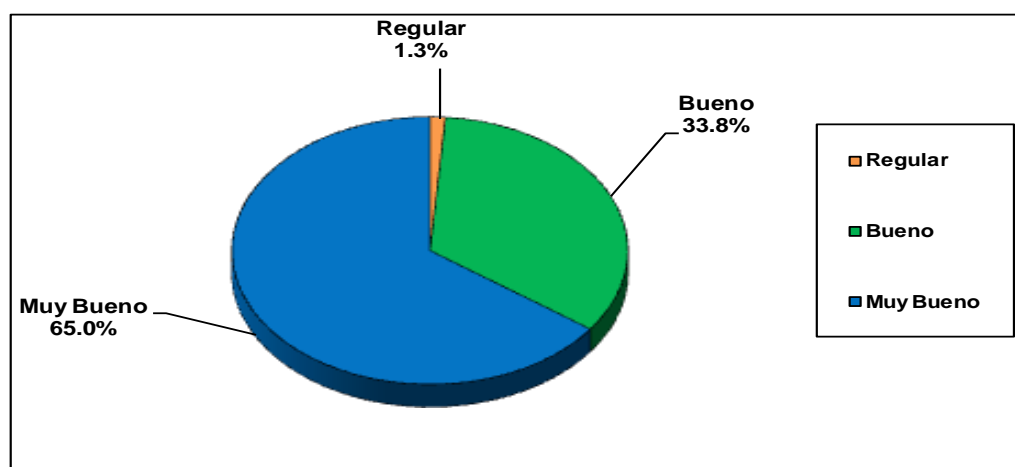
*Niveles de inteligencia emocional en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Regular	1	1.3	1.3
Bueno	27	33.8	35.0
Muy Bueno	52	65.0	100.0
Total	80	100.0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 2**

*Niveles de inteligencia emocional en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*



**Fuente:** Elaboración propia

Se observa de la Tabla 12 y Figura 2 que, respecto a los niveles de INTELIGENCIA EMOCIONAL en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018: el **65.0%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **33.8%**, **Bueno**; y el **1.3%**, **Regular**.

**Tabla 13**

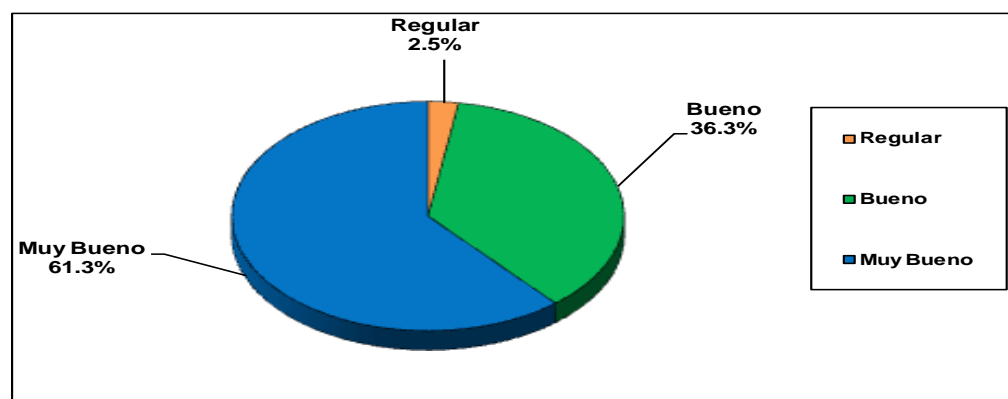
*Niveles de autoconciencia en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Regular	2	2.5	2.5
Bueno	29	36.3	38.8
Muy Bueno	49	61.3	100.0
Total	80	100.0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 3**

*Niveles de autoconciencia en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*



**Fuente:** Elaboración propia

Se observa de la Tabla 13 y Figura 3 que, respecto a los niveles de AUTOCONCIENCIA en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018: el **61.3%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **36.3%**, **Bueno**; y el **2.5%**, **Regular**.

**Tabla 14**

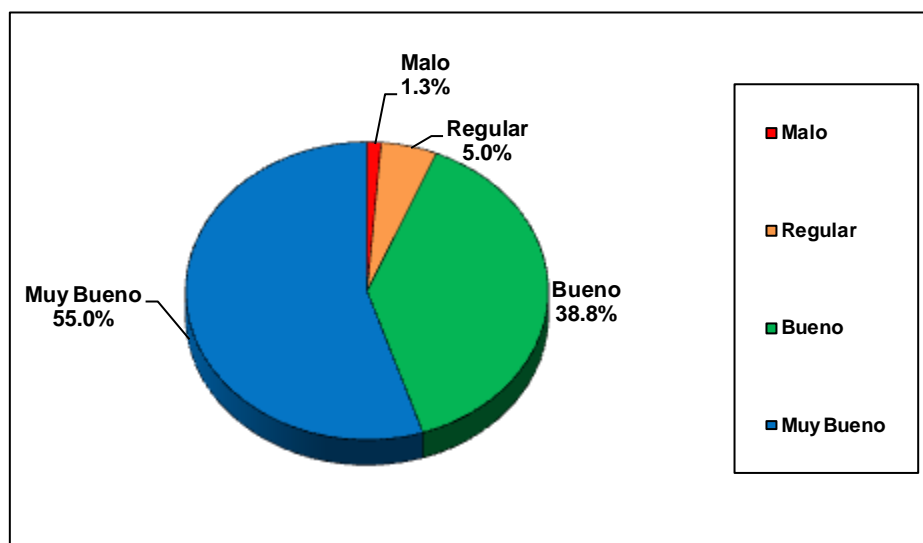
*Niveles de autorregulación en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Malo	1	1.3	1.3
Regular	4	5.0	6.3
Bueno	31	38.8	45.0
Muy Bueno	44	55.0	100.0
Total	80	100.0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 4**

*Niveles de autorregulación en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*



**Fuente:** Elaboración propia

Se observa de la Tabla 14 y Figura 4 que, respecto a los niveles de AUTORREGULACIÓN en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018: el **55.0%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **38.8%**, **Bueno**; el **5.0%**, **Regular**; y el **1.3%**, **Malo**.



**Tabla 15**

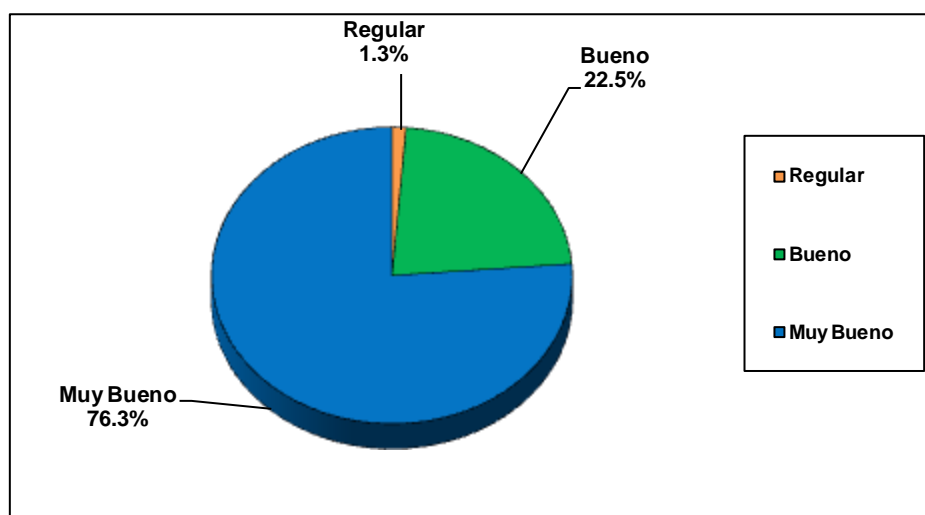
*Niveles de motivación en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Regular	1	1.3	1.3
Bueno	18	22.5	23.8
Muy Bueno	61	76.3	100.0
Total	80	100.0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 5**

*Niveles de motivación en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*



**Fuente:** Elaboración propia

Se observa de la Tabla 15 y Figura 5 que, respecto a los niveles de MOTIVACIÓN en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018: el **76.3%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **22.5%**, **Bueno**; y el **1.3%**, **Regular**.

**Tabla 16**

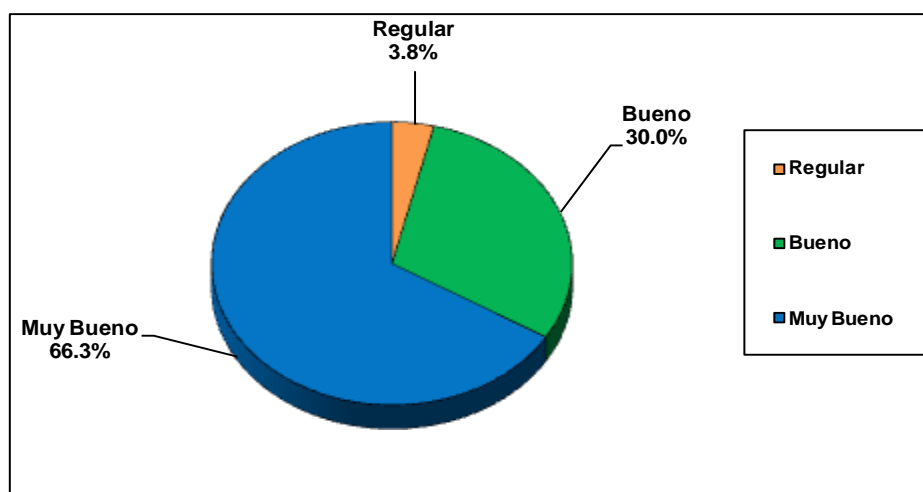
*Niveles de empatía en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje Acumulada (%)</b>
Regular	3	3.8	3.8
Bueno	24	30.0	33.8
Muy Bueno	53	66.3	100.0
Total	80	100.0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 6**

*Niveles de empatía en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*



**Fuente:** Elaboración propia

Se observa de la Tabla 16 y Figura 6 que, respecto a los niveles de EMPATÍA en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018: el **66.3%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **30.0%**, **Bueno**; y el **3.8%**, **Regular**.

**Tabla 17**

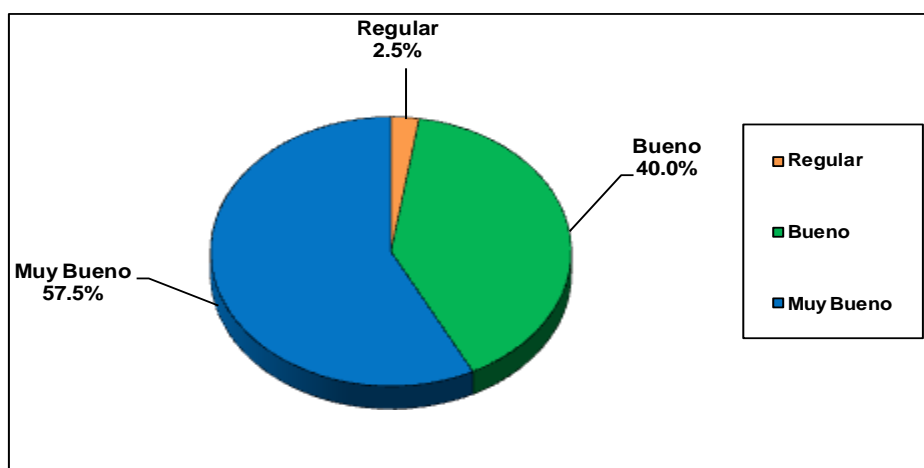
*Niveles de habilidades sociales en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje Acumulada (%)</b>
Regular	2	2.5	2.5
Bueno	32	40.0	42.5
Muy Bueno	46	57.5	100.0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100.0</b>	

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 7**

*Niveles de habilidades sociales en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*



**Fuente:** Elaboración propia

Se observa de la Tabla 17 y Figura 7 que, respecto a los niveles de **MOTIVACIÓN** en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018: el **57.5%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **40.0%**, **Bueno**; y el **2.5%**, **Regular**.

- **Análisis descriptivo de la variable desempeño docente.**

**Tabla 18**

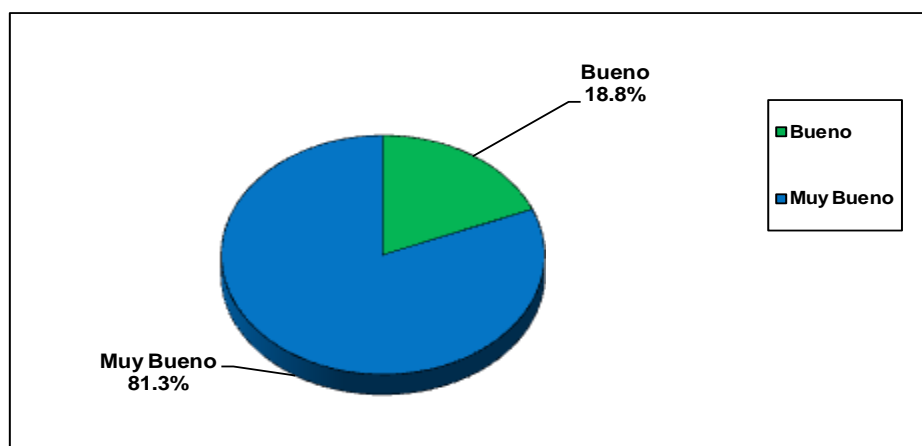
*Niveles de desempeño docente en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Bueno	15	18.8	18.8
Muy Bueno	65	81.3	100.0
Total	80	100.0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 8**

*Niveles de desempeño docente en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*



**Fuente:** Elaboración propia

Se observa de la Tabla 18 y Figura 8, que respecto a los niveles de DESEMPEÑO DOCENTE en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018: el **81.3%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; y el **18.8%**, **Bueno**.

**Tabla 19**

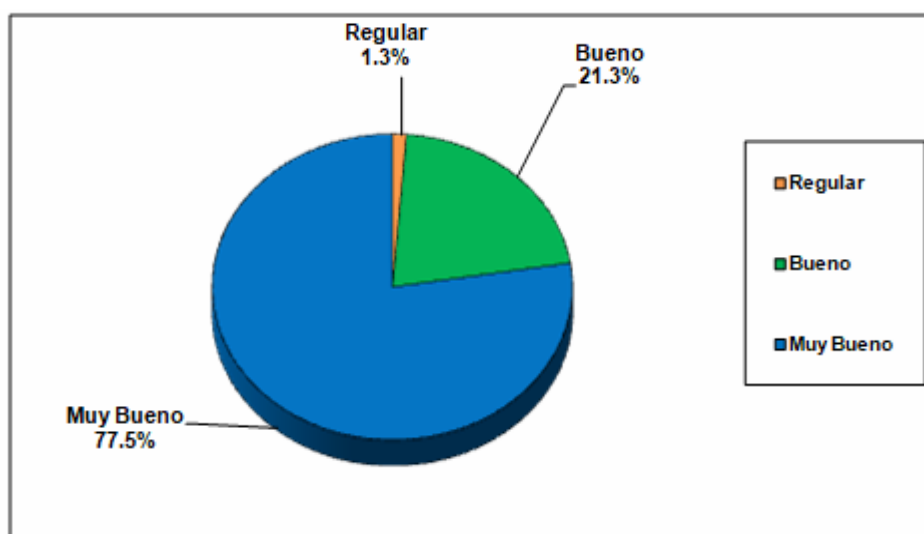
*Niveles de capacidad pedagógica en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Regular	1	1.3	1.3
Bueno	17	21.3	22.5
Muy Bueno	62	77.5	100.0
Total	80	100.0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 9**

*Niveles de capacidad pedagógica en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*



**Fuente:** Elaboración propia

Se observa de la Tabla 19 y Figura 9 que, respecto a los niveles de CAPACIDAD PEDAGÓGICA en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018: el **77.5%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **21.3%**, **Bueno**; y el **1.3%**, **Regular**.

**Tabla 20**

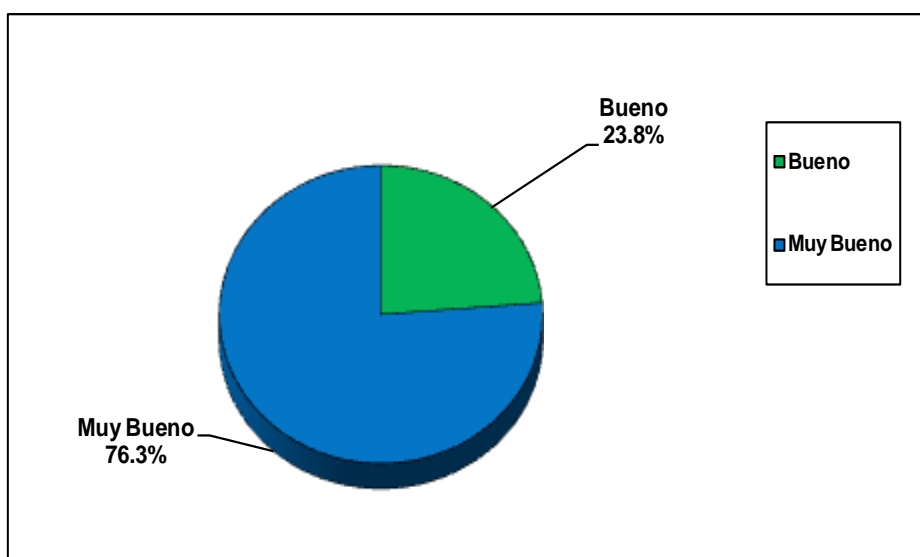
*Niveles de disposición para la labor docente educativa en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Bueno	19	23.8	23.8
Muy Bueno	61	76.3	100.0
Total	80	100.0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 10**

*Niveles de disposición para la labor docente educativa en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*



**Fuente:** Elaboración propia

Se observa de la Tabla 20 y Figura 10 que, respecto a los niveles de DISPOSICIÓN PARA LA LABOR DOCENTE en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018: el **76.3%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; y el **23.8%**, **Bueno**.

**Tabla 21**

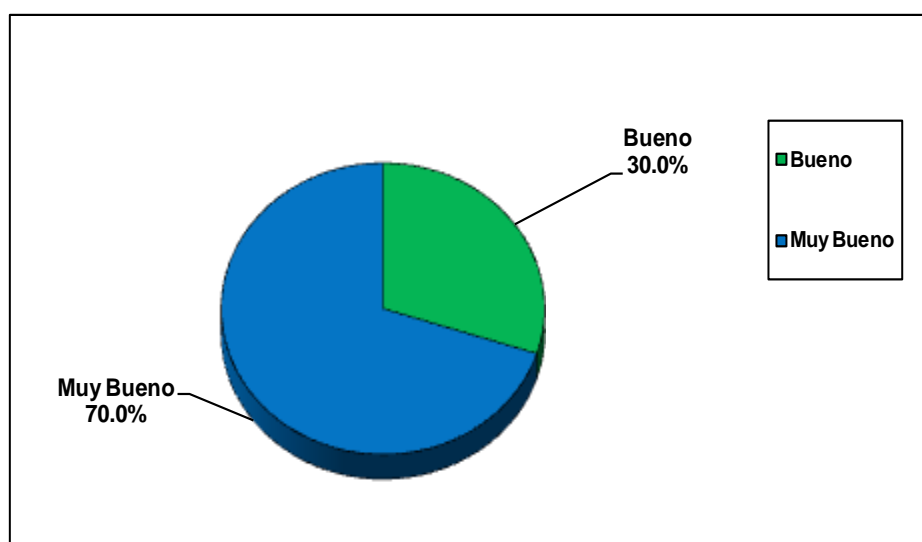
*Niveles de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Bueno	24	30.0	30.0
Muy Bueno	56	70.0	100.0
Total	80	100.0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 11**

*Niveles de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.*



**Fuente:** Elaboración propia

Se observa de la Tabla 21 y Figura 11 que, respecto a los niveles de RELACIONES INTERPERSONALES en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018: el **70.0%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; y el **30.0%**, **Bueno**.

## CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

### - *Hipótesis Principal*

**HI:** Entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018, existe una relación estadísticamente significativa.

**HO:** Entre la Inteligencia Emocional y las Desempeño Docente en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018, no existe una relación estadísticamente significativa.

**Tabla 22**

*Prueba de Significancia del Coeficiente de Correlación por Rango de Spearman para la relación entre la Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en las Instituciones en estudio.*

Variables	<i>rho</i>	Inteligencia Emocional	Desempeño Docente
Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	0.604*
	p-valor de significancia	.	0.000
	<i>n</i>	80	80
Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	0.604*	1.000
	p-valor de significancia	0.000	.
	<i>n</i>	80	80
<i>p</i> < 0.05*			

**Fuente:** Elaboración propia

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , Rechazamos  $H_0$ , es decir, que existen evidencias estadísticas para afirmar que, entre la Inteligencia Emocional y las Desempeño Docente en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018; existe una relación estadísticamente significativa.



## CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS SECUNDARIA

### *Sub Hipótesis N° 1*

**HI:** Entre la Inteligencia Emocional y las Capacidades pedagógicas en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018, existe una relación directa.

**HO:** Entre la Inteligencia Emocional y las Capacidades pedagógicas en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018, no existe una relación directa.

**Tabla 23**

*Prueba de Significancia del coeficiente de correlación por Rango de Spearman para la Relación entre Inteligencia Emocional y Capacidad Pedagógica En las instituciones en estudio.*

Variables	<i>rho</i>	Inteligencia Emocional	Capacidad pedagógica
Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	0.608*
	p-valor de significancia	.	0.000
	<i>n</i>	80	80
Capacidad pedagógica	Coefficiente de correlación	0.608*	1.000
	p-valor de significancia	0.000	.
	<i>n</i>	80	80
<i>p</i> < 0.05*			

**Fuente:** Elaboración propia

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , Rechazamos  $H_0$ , es decir, que existen evidencias estadísticas para afirmar que, entre las Inteligencia Emocional y la Capacidad pedagógica en

las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018; existe una relación significativa y como el coeficiente de correlación por Rangos de Spearman es positiva ( $\rho = 0.608 > 0$ ), esta correlación es directa.

### *Sub Hipótesis N° 2*

**HI:** Existe una relación positiva entre la Inteligencia Emocional y la Disposición para la labor docente educativa en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

**HO:** No existe una relación positiva entre la Inteligencia Emocional y la Disposición para la labor docente educativa en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

**Tabla 24**

*Prueba de Significancia del coeficiente de correlación por Rango de Spearman para la relación entre La Inteligencia Emocional y Disposición para la Labor Docente Educativa en las instituciones en estudio.*

<b>Variabes</b>	<b><i>rho</i></b>	<b>Inteligencia Emocional</b>	<b>Disposición para la labor docente educativa</b>
<b>Inteligencia Emocional</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1.000	0.299*
	<b>p-valor de significancia</b>	.	0.007
	<b><i>n</i></b>	80	80
<b>Disposición para la labor docente educativa</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	0.299*	1.000
	<b>p-valor de significancia</b>	0.007	.
	<b><i>n</i></b>	80	80
<b><i>p</i> &lt; 0.05*</b>			

**Fuente:** Elaboración propia

Como  $p = 0.007 < \alpha = 0.05$ , Rechazamos  $H_0$ , es decir, que existen evidencias estadísticas para afirmar que, entre las Inteligencia Emocional y la Disposición para la labor docente educativa en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018; existe una relación y como el coeficiente de correlación por Rangos de Spearman es positiva ( $\rho = 0.299 > 0$ ) esta relación es positiva.

### *Sub Hipótesis N° 3*

**HI:** Existe una relación positiva entre la Inteligencia Emocional y las Relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

**HO:** No existe una relación positiva entre la Inteligencia Emocional y las Relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.

**Tabla 25**

*Prueba de significancia del coeficiente de correlación por Rango de Spearman para la Relación entre La Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales en las instituciones en estudio.*

<b>Variab</b> les	<b><i>rho</i></b>	<b>Inteligencia Emocional</b>	<b>Relaciones interpersonales</b>
<b>Inteligencia Emocional</b>	<b>C</b> oeficiente de correlación	1.000	0.458*
	<b>p</b> -valor de significancia	.	0.000
	<b><i>n</i></b>	80	80
<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>C</b> oeficiente de correlación	0.458*	1.000
	<b>p</b> -valor de significancia	0.000	.
	<b><i>n</i></b>	80	80
<b><i>p</i> &lt; 0.05*</b>			

**Fuente:** Elaboración propia

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , **Rechazamos  $H_0$** , es decir, que existen evidencias estadísticas para afirmar que, entre la Inteligencia Emocional y la Relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018; existe una relación y como: ( $\rho = 0.458 > 0$ ) esta relación es positiva.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN RESUMEN DE LAS HIPÓTESIS CONTRASTADAS**

- Al contrastar la Hipótesis General, se llegó a la conclusión que a un nivel de significancia del 5%, hay evidencias estadísticas para afirmar que, entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018; existe una relación estadísticamente significativa (Ver la contratación de la Hipótesis General y la Tabla 22).

- La Inteligencia Emocional en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018, se relaciona de manera directa con cada una de las dimensiones del Desempeño Docente en dichas instituciones (Ver las contrastaciones de las sub hipótesis 1, 2, y 3).

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se ha descubierto con el paso de los años que la inteligencia emocional es de suma importancia para el desarrollo humano, tan importante como el coeficiente intelectual de la persona, permitiéndole desarrollarse en el ámbito social. Por ello, la identificación y desarrollo de la inteligencia emocional es importante en el personal docente, ya que ofrece una comprensión más profunda de sí mismo y de los que le rodean.

Teniendo en cuenta esta consideración, la investigación ha demostrado que:

5.1. Como se obtiene  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , procedemos a rechazar  $H_0$ ; en otras palabras, existe una relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018. Este resultado es concordante con el hallazgo de Flores (2017), quien hace referencia que “De esta manera en los resultados estadísticos, se observa que el 52% de encuestados, casi siempre cuentan con una estabilidad emocional. Esto concuerda con lo establecido por Daniel Goleman; quien propone a la Inteligencia Emocional como un importante factor de éxito, para conocer, controlar e inducir emociones y estados de ánimo, tanto en uno mismo como en los demás”. Esto nos evidencia que la inteligencia emocional debe ser desarrollada en los docentes para asegurar un buen desempeño durante su labor pedagógica.

5.2. Del mismo modo, como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , rechazamos  $H_0$ ; en otras palabras, existe una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y la Capacidad pedagógica en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018;

asimismo, existe una correlación directa entre estas variables, pues el coeficiente de correlación por Rangos de Spearman es positivo. Este resultado es concordante con el hallazgo de Samayoa (2012), quien expresa que “Utilizando el paquete estadístico SPSS versión 20 para el análisis de los datos se presentan a continuación los resultados generales de los instrumentos TMMS-24 y Lista de Comprobación de la Autoevaluación del Coeficiente Emocional en la matriz de análisis cuantitativos (tabla 1), la cual muestra con respecto al primer instrumento, que los profesores exhiben adecuada puntuación en lo que se refiere a percepción y comprensión emocional, pero necesitan mejorar su regulación emocional. En cuanto al instrumento Lista de Comprobación de la Autoevaluación del Coeficiente Emocional (LCACE), los docentes necesitan mejorar en todas las dimensiones de la Inteligencia Emocional”. Esto evidencia que la inteligencia emocional juega un rol importante como parte de las capacidades pedagógicas de un docente, para que pueda enfrentar las diversas situaciones que se le presenten.

5.3.Hemos encontrado que: Como  $p = 0.007 < \alpha = 0.05$ , rechazamos  $H_0$ ; dicho de otro modo, se entiende que estadísticamente existe relación entre las Inteligencia Emocional y la Disposición para la labor docente educativa en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018; asimismo, presenta una relación positiva, debido a que el coeficiente de correlación por Rangos de Spearman es positivo. Este resultado es concordante con el hallazgo de Gonzáles (2017), quien manifiesta que los resultados obtenidos se presentaron en tablas y gráficos, así como también se analizaron e interpretaron a través de la estadística descriptiva, permitiendo concluir que sí existe una relación entre las variables de estudio, las cuales son Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente. Se observaron insatisfacciones por parte de los estudiantes en los indicadores de autodomínio y manejo de conflictos, donde los docentes presentaron

debilidades en el ejercicio idóneo de su rol como gerente de aula, ante la ocurrencia de situaciones difíciles que implican el manejo adecuado de problemas”. Esto evidencia un docente que no desarrolle su inteligencia emocional, no conseguirá controlar sus emociones y, por ende, no tendrá una adecuada disposición para el ejercicio de su labor.

5.4. Del mismo modo, se ha encontrado que: Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , rechazamos  $H_0$ ; es decir, que existen evidencias estadísticas para afirmar que, entre la Inteligencia Emocional y la Relaciones Interpersonales en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018; existe una relación y como:  $\rho = 0.458 > 0$ , esta relación es positiva. Este resultado es concordante con el hallazgo de Tenazoa (2016), quien manifiesta que “Se elaboró de acuerdo a los componentes conceptuales de la Inteligencia Emocional y sus factores: los resultados indican que la mayoría de los docentes se ubican en mejores niveles del componente del inventario de Cociente Emocional con respecto a su desempeño laboral (50% se encuentran en un nivel promedio, 20% se ubican en un nivel bajo). Resultados similares se encuentran en las áreas que forman parte de la inteligencia emocional, las cuales se manifiestan en componente intrapersonal, componente interpersonal, componente de adaptabilidad, componente de manejo del estrés y componente de estado de ánimo. Concluyendo que la mayoría de los docentes presentan un mejor nivel de desarrollo de la inteligencia emocional y los factores que lo componen. Esto evidencia, en el punto de relaciones interpersonales, que son un aspecto que deben desarrollar los docentes, pues constituye parte de la inteligencia emocional que debe ejercitar en su práctica diaria.

## VI. CONCLUSIONES

Al terminar el proceso de la investigación, se ha llegado a concluir con los siguientes puntos:

- 6.1. Estadísticamente, existe una relación significativa entre las variables de la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.
- 6.2. Existe una relación directa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión las capacidades pedagógicas de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.
- 6.3. Existe una relación positiva entre la variable inteligencia emocional y la dimensión Disposición para la labor de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.
- 6.4. Existe una relación positiva entre la variable inteligencia emocional y la dimensión las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.



## VII. RECOMENDACIONES

En base a los resultados, se recomienda:

- 7.1. Fortalecer el desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes, pues a diario ellos deben lidiar con múltiples situaciones que exigen un adecuado manejo de sus emociones y en particular por estar en relaciones frecuentes con otras personas que poseen diferentes características y no se comportan de la misma manera. De esta forma, se asegurará un buen desempeño docente.
- 7.2. Potenciar las capacidades pedagógicas para un adecuado desenvolvimiento en las aulas de parte de los docentes y en la comunidad educativa, de modo que permita el desarrollo de la inteligencia emocional, que es una herramienta clave para asegurar su buen desempeño en los diversos ámbitos de su competencia.
- 7.3. Fortalecer la inteligencia emocional en los docentes para asegurar una adecuada disposición para sus labores, pues constituye una herramienta clave para el desarrollo de un buen proceso de enseñanza – aprendizaje, asegurando un buen clima en las aulas y en el desarrollo emocional de los estudiantes.
- 7.4. Ejercitar la inteligencia emocional en los docentes para asegurar buenas relaciones interpersonales entre todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de asegurar un buen clima organizacional, como un adecuado proceso de enseñanza – aprendizaje, que asegure la calidad de los aprendizajes que se imparten.

## VIII. REFERENCIAS

- Aguado, J. (2016). Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la Ciudad de Pampas. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. RENATI. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4233>
- Amachi, M. (2016). Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015. [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Marcos]. CYBERTESIS UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5430>
- Antoni, M. y Zentner, J. (2014). Las cuatro emociones básicas. Herder Editorial, S.L.
- Aparicio, S. (2015). El arte de gestionar las emociones. Mestas Ediciones.
- Aquino, R. y López, D. (2012). Inteligencia emocional y liderazgo de los directores de las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa Jauja. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Arana, L. y Coronado, J. (2016). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. [Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat].
- Aroni, E. (2015). Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior. Ayacucho, 2015. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37575>
- Arribasplata, L. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].

Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/19962>

Arroyo, R. (2017). Habilidades gerenciales desarrollo de destrezas, competencias y actitud. Colombia. EOE Ediciones.

Ayvar, Z. (2014). Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 09 del Distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. LOGOS. <http://dx.doi.org/10.21503/log.v6i1.1317>

Ballesteros, I. (2017). Quiero aprender cómo funciona mi cerebro emocional. Editorial Desclée De Brouwer, S.A.

Bar-On, R. (1997). Bar-on Emotional Quotient Inventory (EQ-I): Technical Manual. Toronto, Canadá: Multi – Hearst Systems.

Barriga, R. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Marcos]. CYBERTESIS UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5177>

Belmonte, C. (2007). Emociones y cerebro. Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales. 101(1), pp 59-68

Borsic, Z. y Riveros, A. (setiembre, 2017). La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior. XII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México.

Buendía, L., Colás, M., y Hernández, F. (1998). Métodos de Investigación en Psicopedagogía. McGRAW-HILL/Interamericana de España, S. A. U.

Camps, V. (2011). El gobierno de las emociones. Herder Editorial, S.L.

- Canaza, J.; Larriviére, 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 Maestría, Neumann Business School]. Repositorio Escuela de Posgrado Newman. <https://hdl.handle.net/20.500.12892/83>
- Caridad, M. (2003). Inteligencia emocional: Estudiando otras perspectivas. Lambayeque, Perú. Ed. Umbral.
- CISE (abril, 2013). Liderazgo y organización participativa para la mejora de los estándares de calidad. Pontificia Universidad Católica del Perú. Tercera edición. Perú.
- Consejo Nacional de Educación (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa. Fundación SM. Perú.
- Cruz, I. y Vargas, A. (2017). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en Docentes del Gimnasio Nueva América. [Tesis de Pregrado, Fundación Universitaria Los Libertadores] Repositorio Institucional Los Libertadores. <http://hdl.handle.net/11371/1240>
- Cubas, A. (2015). Análisis de la Inteligencia Emocional de la Teoría de Robert Cooper, para verificar el Desempeño Laboral del Asociado del área de Cajas de la Empresa Sodimac – Chiclayo 2012. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/2703>
- Damián, E. y Villarroel, L. (2010). Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, en la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, Ciclo-2010- I -2010- II. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

- De León, E. (2013). Inteligencia Emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral” [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar].
- Delors, J. (1996). Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI: La educación encierra un tesoro. Madrid, España. Santillana Ediciones UNESCO.
- Díaz, J., Alva, W., Polido, M., Zuñiga, C, y Díaz, K. (2018). Investigación Científica. El proyecto de tesis y la tesis. (1ra ed.). Ed. Marcos Polido.
- DIGECE (2012). Manual de Evaluación del Desempeño Docente. Secretaría de Educación. Módulo I. Tegucigalpa, MDC, Honduras C.A.
- Dueñas, M. (2002). Importancia de la inteligencia emocional. Un nuevo reto para la orientación educativa. Madrid, España. Ed. Educación XXI, pp. 77 – 96.
- Escurre, L. (Julio, 2000). Construcción de una prueba de inteligencia emocional. Revista de Investigación en Psicología, 3(1), pp. 71-85.
- Fernández, A. (2006). Liderazgo del Director y Desempeño Docente en la I y II Etapa de Educación Básica. [Tesis de Maestría, Universidad Rafael Urdaneta].
- Fernández, K. (2015). Inteligencia Emocional y Conducta Social en Estudiantes del Quinto Año de Secundaria de una Institución Educativa, Trujillo – 2014. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].
- Fernández, A., Martín, M. y Domínguez, J. (2001). Procesos Psicológicos. Ediciones Pirámide.
- Fernández, A. y Montero, I. (2016). Aportes para la educación de la Inteligencia Emocional desde la Educación Infantil. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 14 (1), pp. 53-66.

- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93.
- Fernández, P. y Extremera, N. (2009). La Inteligencia Emocional y el Estudio de la Felicidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66, pp. 73-84
- Férreo, M. (2016). Impacto del programa PIE en los niveles de inteligencia emocional de supervisores de equipos de trabajo y en el desempleo laboral de su equipo en un centro de llamadas. [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional de la UCM. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/37674/>
- Flores, B. (2013). Prácticas en el liderazgo educativo y la inteligencia emocional: una alternativa ante los retos sociales en las escuelas públicas de Puerto Rico. [Tesis Doctoral]. Universidad del Turabo].
- Flores, G. (2017), Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM – Lima, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. CYBERTESIS UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6015>
- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, VI (16),110-125. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2991/299138522006>
- Fuentes, Y. (2014). El manejo de la Inteligencia Emocional como factor determinante para lograr un alto nivel de desarrollo social en los niños. [Tesis de Pregrado, Universidad de Sotavento].

- Gallego, M., Gámiz, V. y Gutiérrez, E. (diciembre, 2010). El futuro docente ante las competencias en el uso de las tecnologías de la información y comunicación para enseñar. EDUTEC, Revista Electrónica de Tecnología Educativa, 34, pp. 1-18. <http://edutec.rediris.es/revelec2/revelec34/>
- García, M y Giménez-Mas, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. Espiral. Cuadernos del profesor.
- Gardner, H. (2001). Estructura de la Mente. (6ta Reimpresión). Ed. Basic Book Public.
- Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual. Buenos Aires – Argentina. Edit. B. Argentina S.A.
- Goleman, D. (1998). La práctica de la inteligencia emocional. España. Editorial Kairós. S.A. Primera Edición.
- Goleman, D., Bayatzis, R. y Mckee, A. (2004). El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. (2da ed.). Argentina. Plaza y Janes.
- Goleman, D. y Cherniss, C. (2005). Inteligencia Emocional en el trabajo. Barcelona, España. Ediciones B.S.A.
- Gonzáles, J. (2017). Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro. [Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo].
- Greenberg, L. (2000). Emociones: una guía interna. España. Editorial Desclée De Brouwer, S.A.
- Hernández, S. (2014) Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Education.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6ta Ed.). MacGraw Hill Education.

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología d la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México. Mac Graw Hill Education. Primera Edición.
- Haucac, M. (2014). La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa de generación eléctrica del sur, período 2011 – 2013. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. REI UNJBG. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/2576>
- Huanca, E. (2012). Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1173>
- Jara, M. (2014). Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2014. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle]. RENATI. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/880>
- Jiménez, R. (1998). Metodología de la investigación. Elementos básicos para la investigación clínica. Editorial Ciencias Médicas.
- Juárez, A. (2012). Desempeño Docente en una institución educativa policial de la Región Callao. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1203>
- Kemper, T. (1987). How many emotions are there? Wedding the social and autonomic component. *America Journalof Sociology*, 263–289. <http://dx.doi.org/10.1086/228745>
- Krstinic, S. (2013). Comida para las emociones. Neuroalimentación para que el cerebro se sienta bien. Editorial Desclée De Brouwer, S.A.



- Lagos, J. (2014). Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trilce Salaverry – ubicada en el distrito de Jesús María – provincia de Lima – región Lima en el año 2011. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. RENATI. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4119>
- Lawler, E. y Thye, S. (1999). Bringing Emotions into social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 25(1), pp. 217–244. [www.annualreviews.org/doi/full/10.1196/annurev.soc.25.1.217#article-denial](http://www.annualreviews.org/doi/full/10.1196/annurev.soc.25.1.217#article-denial)
- Ledoux, J. (1999). El cerebro emocional. Barcelona, España. Ed. Planeta S.A.
- Lynn, A. (2000). 50 actividades para desarrollar la inteligencia emocional. España. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S. A.
- M.N.C.M. (1991). El cerebro del arte de la memoria a la neurociencia. Madrid, España. Ed. CSIC.
- Madrigal, B. (2009). Habilidades directivas. (14ta ed.). Mac Graw Hill Education.
- Manrique, F. (2012). Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico en Estudiantes del V Ciclo Primaria de una institución educativa de Ventanilla – Callao. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1251>
- Martín, M. (2012). *Revista de Historia de la Psicología: The Bellevue Intelligence Test (Weshler, 1939): Una medida de la Inteligencia como capacidad de adaptación.* Valencia – España. Publicad por la Universidad de Valencia, pp. 49 – 66.
- Martínez, G.; Guevara, A., y Valles, M. (Julio-diciembre, 2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), pp. 123-134.

- MINEDU (2012). Ley de Reforma Magisterial N°29944. Ministerio de Educación, Perú.
- MINEDU (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Ministerio de Educación, Perú.
- MINEDU (2017). Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia. Orientaciones para el diálogo reflexivo en el proceso de Acompañamiento Pedagógico. Ministerio de Educación del Perú.
- MINEDU (2019). Guía Programa de Inducción Docente. Ministerio de Educación, Perú.
- Mora, F. (s.f.). El cerebro sintiente. España. Ariel Neurociencia.
- Moya, L. (2014). La empatía. Entenderla para entender a los demás. Barcelona. Plataforma Editorial.
- Muñoz, C. (2007). Inteligencia Emocional: el secreto para una familia feliz. España. Dirección General de Familia, Comunidad de Madrid.
- Murillo, J. (s.f.). Métodos de Investigación de Enfoque Experimental. 3º Educación Especial.
- Nieto, L.(2003). Manual de la evaluación del desempeño. Ministerio de Educación Nacional. Colombia.
- Osés, R., Duarte, E. y Esquivel, L. (2007), en su artículo científico Calidad del desempeño docente en una universidad pública, en la Universidad Autónoma de Yucatán, México.
- Pacheco, M., Ibarra, I., Iñiguez, M., Lee, H. y Sánchez, C. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. Revista Digital Universitaria, 19(6), pp.1-11.
- Pegoraro, V. (2009). Relación entre inteligencia emocional y desempeño contextual. [Tesis de Maestría, Universidad Católica Andrés Bello].

- Pereira, S. (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 pregrado, Universidad Rafael Landívar].
- Piaget. J. (enero-junio, 2006). Pláticas sobre la teoría de la inteligencia. CPU-e, Revista de Investigación Educativa, (2), pp. 1-48.
- Quichca, G. (2012). Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho - Perú. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. CYBERTESIS UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/1694>
- Raxuleu, M. (2014). Liderazgo Del Director y Desempeño Pedagógico Docente. [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar].
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la Lengua Española. Ed. Cartoné. Madrid, España 23º Edición. En: <https://dle.rae.es/?id=EjxPOml>
- Reyes, N. (2012) Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1302>
- Rubia, F. (2000). El cerebro nos engaña. España. Ediciones Temas de Hoy, S. A.
- Ruiz, I. (s.f.). Resumen del libro “El líder resonante crea más”. Smart Book. La esencia del conocimiento. En: [https://www.academia.edu/27283191/Resumen\\_del\\_libro\\_El\\_l%C3%ADder\\_resonan](https://www.academia.edu/27283191/Resumen_del_libro_El_l%C3%ADder_resonan)

[te crea m%C3%A1s por Primal Leadership El l%C3%ADder resonante crea m%C3%A1s](#)

Salvador, A. (2010). Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL N° 5 del Distrito de San Juan de Lurigancho. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. CYBERTESIS UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2418>

Samayoa, M. (2012). La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia].

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de investigación. Primera edición. Lima – Perú.

Sánchez, J. (2009). José Antonio Marina: En busca de una fundamentación de la ética. Haro, La Rioja. Ed. Brocar, 33, pp.225-262.

Seco, J. (2006). La inteligencia emocional aplicada a la administración de personal. TEC Empresarial, Vol.1 Ed.1.

Seijo, C. y Romaña, G. (2013). La inteligencia ética, una herramienta orientadora en el proceso de la negociación. Revista Praxis, 9, pp. 33-45.

Seijo, C. y Barrios, L. (2012). El Cerebro Triuno y la Inteligencia Ética: Matiz Fundamental de la Inteligencia Multifocal. Revista Praxis, 8, pp. 147–165.

Sepúlveda, M. y Vásquez, J. (2008). Inteligencia Emocional y Liderazgo. Un estudio, sobre la relación que pudiese darse entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los jóvenes dirigentes estudiantiles, secundarios y universitarios de la región Metropolitana. [Tesis de Pregrado, Universidad Academia de Humanismo Cristiano].

Biblioteca Digital Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

<http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/514>

Siegel, S. y Castellan, N. (2005). Estadística No Paramétrica Aplicada a la Ciencias de la Conducta. Editorial Trillas

Sorando, M. (s.f.). La empatía en terapia Gestalt. Instituto de terapia Gestalt.

Sterling, A. (s.f.). Neuro Motivación. Colombia. Neuroaprendizaje.

Suárez, C.; Dusú, R., y Sánchez, M. (enero – diciembre, 2007). Las capacidades y las competencias. Acción Pedagógica, 16, pp. 30-39.

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. México. Editorial Limusa.

Tenazoa, M. (2016). La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali. [Tesis de Maestría, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional ULADECH.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/1745>

Torres, J. (2008). Desempeño profesional del tutor y su mejoramiento en Cuba. Gestipolis.

Tovar, A. (2017). Habilidades gerenciales desarrollo de destrezas, competencias y actitud. EOE Ediciones.

UNESCO (2013). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015. Publicado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago).

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

- Valdés, H. (23 al 25 de mayo de 2000). Evaluación de procesos de enseñanza y de aprendizaje. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, México.
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Perú. Consejo Nacional de Educación.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Educación, Universidad de Costa Rica. San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica., 33(1), pp. 155-165.
- Vivas, M.; Gallego, D. y Gonzáles, B. (2007). Educar las emociones. Venezuela. Producciones Editoriales C. A.
- Ysern, L. (2016). Relación entre la inteligencia emocional, recursos y problemas psicológicos, en la infancia y adolescencia. [Tesis Doctoral, Universidad de Valencia]. RODERIC Universidad de Valencia. <http://hdl.handle.net/10550/56160>
- Zárate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. CYBERTESIS UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3176>
- Zárate, R. y Matviuk, S. (Julio-diciembre, 2010). La inteligencia emocional y el sector financiero. Financiero Colombiano. Revista Escuela de Administración de Negocios, pp. 148 - 165.
- Zárate, R. y Matviuk, S. (Enero-junio, 2012). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. Cuadernos de administración. Universidad del Valle, 28, pp. 91- 103.

Zerpa, C. (2009). Sistemas emocionales y tradición evolucionaria en psicología. Revista SUMMA psicología UST, 6(1), pp. 113-123.

## **IX. ANEXOS**

- ANEXO A: Matriz de consistencia
- ANEXO B: Cuestionario sobre planificación estratégica y desempeño docente



## ANEXO A

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Relación de la Inteligencia Emocional y el Desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao	¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.	<b>Hipótesis principal</b>  <b>HI:</b> Entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018 existe una relación estadísticamente significativa.	<b>Inteligencia Emocional</b>	Autoconciencia	Conciencia emocional	<b>Tipo de investigación:</b> Básica  <b>Nivel de investigación:</b> Descriptiva  <b>Diseño de investigación:</b> Correlacional
						Autoevaluación precisa	
						Confianza en uno mismo	
					Autorregulación	Comprensión	
						Autodominio	
						Confiabilidad	
						Escrupulosidad	

	<b>Problemas específicos</b>  ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y las capacidades pedagógicas de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018?	<b>Objetivos específicos</b>  Determinar la relación entre la inteligencia emocional y las capacidades pedagógicas de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.	<b>HO:</b> Entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018 no existe una relación estadísticamente significativa.  <b>Hipótesis secundarias</b>  <b>HI:</b> Entre la inteligencia emocional y las capacidades pedagógicas de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018, existe			Adaptabilidad	<b>Población:</b> 100  <b>Muestra:</b> 80
						Innovación	
	Motivación	Afán de triunfo					
		Compromiso					
		Iniciativa					
		Optimismo					
	Empatía	Comprensión					
		Ayuda					
		Servicio					
		Influencia					

	Perú en el Callao, en el 2018?	Perú en el Callao, en el 2018.	una relación directa.		Habilidades Sociales	Comunicación	
	¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018?	Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.	<p><b>HO:</b> Entre la inteligencia emocional y las capacidades pedagógicas de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018, no existe una relación directa.</p> <p><b>HI:</b> Existe una relación positiva considerable entre la inteligencia emocional y la Disposición para la labor de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del</p>			Manejo de conflictos	
						Liderazgo	
						Catalizador de cambios	
						Establece vínculos	
						Colaboración	
						Cooperación	
						Habilidades de equipo	
						Planificación	

			<p>Perú en el Callao, en el 2018.</p> <p><b>HO:</b> No Existe una relación positiva considerable entre la inteligencia emocional y la Disposición para la labor de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao, en el 2018.</p> <p><b>HI:</b> Existe una relación positiva muy fuerte entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del</p>	<b>Desempeño Docente</b>	Capacidades pedagógicas	Clima emocional		
							Dominio de tema	
							Autoeficacia	
						Disposición para la labor docente	Nivel de satisfacción	
							Responsabilidad	
							Motivación	
							Confianza	
						Relaciones Interpersonales	Flexibilidad	
							Cooperación	

			<p>Perú en el Callao, en el 2018.</p> <p><b>HO:</b> No Existe una relación positiva muy fuerte entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao en el 2018.</p>				
--	--	--	---	--	--	--	--

**ANEXO B**

**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**CUESTIONARIO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL**

**DESEMPEÑO DOCENTE**

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE** de instituciones educativas en el distrito de San Martín de Porres, en el año 2018.

La información proporcionada es confidencial y anónima, por lo que se solicita responder todas las preguntas con sinceridad, tomando en cuenta su propia experiencia.

**IDENTIFICACIÓN:**

**I.E.P.:** \_\_\_\_\_

**SEXO:** H ( ) M ( )      **EDAD:** 20 – 30 ( ) 31 – 45 ( ) 45 A MÁS ( )

**INDICACIONES:**

A continuación, le presentamos ítems cuya respuesta debe ser marcada con un aspa (X), aquella que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a las siguientes categorías:

1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

<b>I. INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>					
<b>A) Autoconciencia</b>	1	2	3	4	5
1. Reconozco mis propias emociones y las razones que las causan.					
2. Comprendo los vínculos existentes entre mis sentimientos, mis pensamientos, mis palabras y mis acciones.					
3. Conozco el modo en que mis sentimientos influyen sobre mi rendimiento laboral.					

4. Soy consciente que mis emociones afectan mis acciones durante el desarrollo de clase.					
5. Reconozco adecuadamente mis competencias.					
6. Reconozco adecuadamente mis debilidades.					
7. Tengo claro los puntos que debo de fortalecer.					
8. Tengo confianza de mis propias capacidades.					
9. Siento que manejo adecuadamente una reunión.					
<b>B) Autorregulación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10. Soy consciente de experimentar el sentimiento de enojo y dominarlo.					
11. Me siento seguro (a) cuanto tengo que tomar una decisión importante.					
12. Soy capaz de relajarme ante una situación de presión.					
13. Puedo trabajar adecuadamente, aun cuando me sienta enojado (a) o de mal humor.					
14. Soy capaz de identificar mis sentimientos y modificarlos según la situación.					
15. Puedo realizar actividades que me interesen, aunque me produzca miedo realizarlo.					
16. Puedo manejar situaciones de estrés, manteniendo la calma.					
17. Identifico el origen de mi enfado.					
18. Soy capaz de promover el cambio de actitudes negativas a positivas.					
<b>C) Motivación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19. Me fijo metas difíciles y asumo los riesgos.					
20. Cumpló lo que prometo.					
21. Cuando me desanimo, el diálogo interior me ayuda a recuperar la confianza.					
22. Me doy ánimo frecuentemente para seguir adelante.					
23. Voy tras mis objetivos, a pesar de los obstáculos que se presenten.					
24. Sé que voy a conseguir lo que me propongo.					
25. Pienso que mi futuro depende de mi esfuerzo.					
26. Me concentro ante un problema para poder resolverlo.					
27. Busco rodearme de personas positivas.					
<b>D) Empatía</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
28. Comunico mis sentimientos oportunamente hacia las personas más cercanas.					
29. Muestro sensibilidad ante los sentimientos de dolor y tristeza ajenos.					
30. Promuevo la confianza hacia los demás.					

31. Hago que los demás se sientan bien.					
32. Me doy cuenta cuando los demás se incomodan por una broma de mal gusto.					
33. Interpreto las emociones de los demás.					
34. Puedo regular mi comportamiento, según la situación lo requiera.					
35. Ayudo a los demás a manejar adecuadamente sus emociones.					
36. Evito las reacciones emocionales negativas.					
<b>E) Habilidades Sociales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
37. Puedo hacer que los demás confíen en mí.					
38. Puedo expresar mis sentimientos cuando estoy en grupo.					
39. Puedo hacer que los demás se sientan bien.					
40. Trabajo mejor en grupo que de forma individual.					
41. Trato con respeto a los demás.					
42. Puedo contribuir a que los trabajos sean más variados e interesantes.					
43. Tomo la iniciativa para hacer algo nuevo en beneficio de los demás.					
44. Puedo cambiar mi comportamiento para poder relacionarme mejor con una persona o grupo.					
45. Hago amistades con facilidad.					

<b>II. DESEMPEÑO DOCENTE</b>					
<b>A) Capacidad Pedagógica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
46. Construyo instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación del aprendizaje.					
47. Elaboro materiales didácticos para mis sesiones de aprendizaje.					
48. Presento de forma pertinente los documentos de Programación Curricular.					
49. Poseo los conocimientos adecuados de mi área.					
50. Aplico diferentes metodologías, estrategias y técnicas durante la sesión de aprendizaje.					
51. Transmito los conocimientos de forma lógica, secuencial y didáctica durante mi sesión de aprendizaje.					
52. Establezco una relación afectiva y armoniosa en los estudiantes.					
53. Promuevo relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la confianza mutua y la solidaridad.					
54. Propicio la aprobación de las normas de convivencia, a través de un consenso.					



<b>B) Disposición para la labor docente educativa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
55. Tengo confianza en mí mismo para lograr los objetivos que me propongo.					
56. Cada vez que comienzo una tarea, lo termino oportunamente.					
57. Estoy alegre y entusiasta con las tareas que realizo en el aula.					
58. Me siento satisfecho (a) con la actitud de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.					
59. Asisto con puntualidad a la Institución Educativa.					
60. Cumplo con las normas de la Institución Educativa.					
61. Me siento motivado (a) para realizar mi trabajo.					
62. Resalto las cualidades y potencialidades de los estudiantes.					
63. Tengo la voluntad y motivación de estar preparado para realizar cualquier tipo de actividad en el aula.					
<b>C) Relaciones Interpersonales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
64. Me siento seguro (a) de afrontar cualquier tipo de problema y buscar una solución.					
65. Tengo el apoyo y confianza de los directivos, docentes y estudiantes, para realizar alguna actividad en la Institución Educativa.					
66. Los estudiantes me consideran cada vez que realizan alguna actividad.					
67. Soy flexible para aceptar diversas opiniones de los compañeros de trabajo.					
68. Logro establecer debates y opiniones entre los estudiantes.					
69. Me comunico asertivamente con los estudiantes.					
70. Solicito ayuda profesional de otros docentes, si lo necesito.					
71. Participo de reuniones y actividades colectivas entre docentes.					
72. Logro la confianza y cooperación de la comunidad educativa para el trabajo en equipo.					