

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



Inteligencia emocional y desempeño docente en la
Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH - 2020

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria

PRESENTADA POR

Bach. Alex Julián Suárez Velásquez

ASESOR

Dr. Pedro Huauya Quispe

AYACUCHO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme una vida saludable, a mi madre por haberme dado la vida, a mis valiosos tesoros que alumbran mis días y hacen que mi existencia tenga una razón; mi querida hija Alexsandra Suarez Orellano y mi amada Janett Orellano Mercado, finalmente a mis grandes maestros que me han compartido sus conocimientos.

Alex Julián

Agradecimiento

- ✓ Se agradece a la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, a la Escuela de Posgrado y cada uno de sus docentes, quienes supieron encausar mi formación profesional impartiendo experiencias significativas.

- ✓ A los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNSCH, quienes colaboraron y posibilitaron la recolección de datos del presente trabajo de investigación.

- ✓ Al profesor Dr. Pedro Huauya Quispe por todo el apoyo brindado con una adecuada asesoría y orientación en la ejecución del desarrollo del trabajo de investigación.

- ✓ A todos los maestros, profesionales, amistades y amigos que contribuyeron a la ejecución de este trabajo de investigación.

Índice

I. Planteamiento del problema	12
1.1. Descripción de la situación problemática	12
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Formulación de objetivos.....	16
1.4. Justificación (teórica, práctica y metodológica).	17
II. Marco teórico	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases teóricas.....	30
2.3. Bases conceptuales.....	46
III. Metodología	48
3.1. Formulación de hipótesis	48
3.2. Variables	49
3.3. Operacionalización de variables	49
3.4. Tipo y nivel de investigación.....	52
3.5. Métodos.....	53
3.6. Diseño de investigación	55
3.7. Población y muestra.....	56
3.8. Técnicas e instrumentos.....	59
3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	61
3.10. Técnicas de procesamiento de datos	65
3.11. Aspectos éticos.....	66

IV. Resultados y discusión	70
4.1. Resultados a nivel descriptivo	70
4.2. Resultados a nivel inferencial	75
4.3. Discusión de resultados.....	87

Conclusiones

Recomendaciones

Referencias bibliográficas

Anexos

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro de operacionalización de las variables.....	50
Tabla 2. Distribución de población.....	57
Tabla 3. Resultados de validez.....	62
Tabla 4. Resultados de confiabilidad.....	64
Tabla 5. Contraste entre las variables inteligencia emocional y desempeño.....	70
Tabla 6. Contraste entre las variables manejo del estrés y desempeño.....	71
Tabla 7. Contraste entre las variables estado de ánimo y desempeño.....	72
Tabla 8. Contraste entre las variables inteligencia intrapersonal y desempeño.....	73
Tabla 9. Contraste entre las variables inteligencia interpersonal y desempeño.....	74
Tabla 10. Prueba de normalidad de las variables.....	75
Tabla 11. Prueba de correlación e hipótesis de las variables.....	77
Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 1.....	79
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 2.....	81
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 3.....	83
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 4.....	58

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	113
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	114
Anexo 3. Carta de autorización de aplicación del proyecto	113
Anexo 4. Prueba de validez de los instrumentos	120
Anexo 5. Prueba de validez de las dimensiones de IE.	121
Anexo 6. Prueba de validez de las dimensiones de DD	122
Anexo 7. Prueba de confiabilidad de la variable inteligencia	123
Anexo 8. Prueba de confiabilidad de la variable desempeño	125
Anexo 9. Base de datos de la variable desempeño docente.....	126
Anexo 10. Base de datos de la variable inteligencia emocional.....	127
Anexo 11. Ficha de opinión de experto	128
Anexo 12. Galería fotográfica	140

Resumen

El estudio presentó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH -2020. La metodología fue de enfoque cuantitativo de tipo básica, diseño descriptivo correlacional, la muestra aplicada se constituyó por 60 docentes de educación superior de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, elegidos intencionalmente. El instrumento utilizado para recolectar información de inteligencia emocional fue un cuestionario de Inteligencia Emocional adaptado de Bar-On (50 ítems) y para el desempeño docente el cuestionario contextualizado y adaptado del Marco de Buen Desempeño Docente. Los hallazgos encontrados en la investigación arrojaron como resultado la existencia de una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente, resultado obtenido con la prueba estadística de Tau_b de Kendall, donde el nivel de significancia ($t_b = 0.667$; $p = 0.000 < 0.05$), refleja un nivel de correlación considerable entre inteligencia emocional y desempeño docente. De este modo se concluyó que, del 100% (60) de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación; el 90,0% (54) de los encuestado presenta una adecuada inteligencia emocional; mientras que, el 10,0% (6) mantiene una alta inteligencia emocional. De otro lado, con respecto al desempeño docente, el 80,0% (48) presenta un buen desempeño; mientras que, el 20,0% (12) ubica su desempeño en el nivel excelente. De lo que se colige que: Un docente con una inteligencia emocional adecuada presenta un buen desempeño docente.

Palabras clave: Adaptación, aprendizaje, desempeño, emoción, inteligencia.

Abstract

The study presented as a general objective: To determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in the Faculty of Education Sciences, UNSCH -2020. The methodology was a basic quantitative approach, descriptive correlational design, the applied sample was made up of 60 higher education teachers from the Faculty of Educational Sciences of the San Cristóbal de Huamanga National University, chosen intentionally. The instrument used to collect information on emotional intelligence was an Emotional Intelligence questionnaire adapted from Bar-On (50 items) and for teaching performance, the contextualized and adapted questionnaire from the Good Teaching Performance Framework. The findings found in the investigation resulted in the existence of a significant relationship between emotional intelligence and teaching performance, a result obtained with Kendall's Tau_b statistical test, where the level of significance ($t_b = 0.667$; $p = 000 < 0.05$), reflects a considerable level of correlation between emotional intelligence and teaching performance. In this way, it was concluded that, of 100% (60) of the teachers of the Faculty of Educational Sciences; 90.0% (54) of the respondents have adequate emotional intelligence; while 10.0% (6) maintain a high emotional intelligence. On the other hand, regarding teaching performance, 80.0% (48) have a good performance; while 20.0% (12) place their performance at the excellent level. From which it follows that: A teacher with adequate emotional intelligence presents a good teaching performance.

Keywords: Adaptation, learning, performance, emotion, intelligence.

Introducción

Actualmente en estos últimos años se ha notado el interés y la importancia de temas emocionales de docentes y su desempeño profesional en la formación de estudiantes, docentes universitarios que manifiestan tener menor o mayor dominio sobre el saber conocer y controlar sus emociones, evidencian el grado de capacidad que tienen para responder con éxito las dificultades que se presenten en su labor cotidiana y mejorar su práctica pedagógica.

La presente investigación titulada: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020”, tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, ya que este tema emocional es de vital importancia en el desarrollo profesional y social de las personas, por ello este estudio nos permite describir y definir a las variables de investigación. En este sentido García y Montes, (2018) manifiestan que:

La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal y social, de este modo la inteligencia emocional de un docente influye significativamente en su rendimiento laboral. (p. 83).

Teniendo en cuenta la introducción expuesta, la presente investigación tiene dos variables de estudio. Variable uno: Inteligencia emocional, que se relacionó con la variable dos: Desempeño docente, a fin de conocer el grado de relación que tienen los docentes universitarios

con respecto a su inteligencia emocional y desempeño docente, el resultado del trabajo nos permite contribuir y ampliar estos temas muy importantes a nivel nacional y regional.

El trabajo de investigación tiene una estructura organizada y sistemática:

Capítulo I. en este capítulo de planteamiento del problema se desarrolla la situación problemática, la formulación de los problemas, los objetivos y la justificación teórica, metodológica y práctica de la investigación. El capítulo II, referido al marco teórico, en esta parte se presenta los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales de las variables de investigación. El capítulo III, se refiere al marco metodológico, contiene la formulación de hipótesis, operacionalización de variables, tipo, nivel, diseño, métodos, población, marco muestral y el tipo de muestreo; criterios de selección, técnicas e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad y validez de los instrumentos, procesamiento de recolección de datos, prueba de normalidad, método de análisis de información y aspecto ético. En el capítulo IV, en este capítulo trata sobre los hallazgos y el análisis de los resultados, tanto descriptivo como inferenciales, la discusión, conclusiones y finalmente las recomendaciones.

Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

En el mundo actual se ha puesto de manifiesto la importancia de las emociones en el campo educativo, en el trabajo y en la vida cotidiana, a lo que se ha denominado como Inteligencia Emocional. Para Daniel Goleman (1998), la inteligencia emocional es un factor determinante en el éxito de un individuo, “desde los puestos de trabajo más modestos hasta los altos cargos directivos, el factor determinante no es ni el cociente intelectual, ni los diplomas universitarios, ni la pericia técnica: Es la inteligencia emocional” (p. 15).

En definitiva, el estado emocional de los docentes de nuestra universidad ha sido una dificultad que ha caracterizado la educación superior universitaria porque repercute en su formación profesional, en su labor profesional y en la formación de otros docentes. La falta de competencias emocionales de algunos docentes universitarios también repercute la calidad educativa.

Consecuentemente para alcanzar la calidad educativa universitaria no solamente se desarrolla los tres grandes pilares de la educación superior como manifiesta Sergio Tobón et al. (2006), “El fin de buscar la calidad en las universidades es establecer mecanismos para asegurar la pertinencia de los procesos de docencia, investigación y extensión, funciones centrales de la educación superior” (p. 7). A parte de estas tres dimensiones se requiere también poner énfasis a la formación emocional como eje principal en la búsqueda de la calidad educativa superior, por ello es necesario también enfocarnos en la inteligencia emocional de los catedráticos y de los estudiantes para lograr un mejor desempeño docente y el logro satisfactorio de la comunidad educativa.

Para lograr la calidad educativa con ejes transversales emocionales es necesario evaluar el desempeño que tiene el docente universitario, el desempeño que muestra el docente es parte de su formación continua que se evidencia en su práctica académica.

Al respecto Borsic & Riveros (2017), argumentan que:

El desempeño docente se evalúa en un proceso continuo que se refleja en rendimiento global del individuo en el puesto de trabajo, es por ello que el facilitador de aula debe contar con un nivel alto de inteligencia emocional debido a que ello le permitirá desarrollar una buena relación personal y social y esto se refleja en la interacción docente-estudiante. (p. 34)

De forma general podemos decir que la IE (inteligencia emocional) posee influencia en las habilidades y competitividades del ser humano, se caracteriza por un grupo de aptitudes emocionales ya sea propia o interpersonal siendo predominantes en nuestra capacidad general y prevaleciendo en nuestro actuar diario.

De acuerdo con las apreciaciones, podemos manifestar que algunos docentes tienen problemas con sus habilidades emocionales que pueden conducir a mostrar dificultades al momento de tomar decisiones, resolver problemas, adaptarse a los cambios, de ser empáticos y la elección de relaciones interpersonales e intrapersonales.

El éxito de una persona no viene determinado únicamente por su coeficiente intelectual o por sus estudios académicos, sino que entra en juego el conocimiento emocional. Cuando hablamos de inteligencia emocional, hablamos de la capacidad del individuo para identificar su propio estado emocional y gestionarlo de forma adecuada. Esta habilidad repercute de forma muy positiva sobre las personas que la poseen, pues les permite entender y controlar sus impulsos, facilitando las relaciones comunicativas con los demás. Bar-On (1997) alude: “La

inteligencia emocional es la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida” (p. 26).

En nuestro contexto local los docentes catedráticos de nuestra prestigiosa Facultad de Ciencias de Educación de la UNSCH, se caracteriza por una constante y creciente exigencia académica de profesionalización, investigación y proyección universitaria que requiere un buen desempeño docente en la instrucción de los estudiantes para su formación. La enseñanza, la gestión institucional, la planificación, la investigación y la identidad del docente son actividades cotidianas que demandan esfuerzo, compromiso y responsabilidad, por ello, la carga laboral y el estrés que soporta el docente universitario en su campo laboral de alguna u otra forma afecta su estado emocional y las posibles consecuencias en su desempeño docente.

La inteligencia emocional de los catedráticos es un elemento importante para un buen rendimiento docente que implica y beneficia a la excelente formación de los profesionales del sector educativo; sin embargo, esta condición generalmente es superada por otros determinantes como el sobreesfuerzo, escasas de tiempo, la profesionalización, la falta de compatibilidad sociales y diversas responsabilidades que crean una prevalencia del desajuste psicológico. Es fundamental reconocer estos elementos para enmendarlos a través de estrategias de atención y prevención, así como políticas educativas que promuevan el bienestar de los catedráticos encargados de la difícil y delicada tarea de formar futuros profesionales que contribuyan a la calidad educativa desde su práctica pedagógica.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

PG: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH -2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional en el manejo de estrés y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación?

PE2: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional del estado de ánimo y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación?

PE3: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional en intrapersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación?

PE4: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional en interpersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

OG: Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH -2020.

1.3.2. *Objetivos específicos*

OE1: Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional en el manejo de estrés y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación.

OE2: Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional del estado de ánimo y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación.

OE3: Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional en intrapersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación.

OE4: Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional en interpersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La importancia del trabajo de investigación fue describir y profundizar el caudal del conocimiento sobre inteligencia emocional, dicho conocimiento nos ayudara a relacionar el grado de influencia que tiene la inteligencia emocional sobre el desempeño docente.

Las tres teorías sobre la IE que han generado mayor interés en términos de investigación son las teorías de Bar-On (1988), Salovey & Mayer (1997), y Goleman (1998), en esta investigación profundizamos la primera de las tres teorías principales de Bar-On (1988), quien en su tesis doctoral acuñó el término "coeficiente emocional" (CE), refiriéndose al de coeficiente intelectual (CI). Bar-On define su modelo en cinco habilidades sociales y emocionales principales, incluyendo habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo y adaptabilidad, que en conjunto influyen en la capacidad de una persona para hacer frente eficazmente a las exigencias medioambientales. Su modelo se enmarca en el contexto de la teoría de la personalidad como un modelo general de bienestar psicológico y de adaptación. Bar-On (1988), argumenta que “la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades y destrezas emocionales de un individuo que sirve para poder adaptar y enfrentar el medio que le rodea” (p. 56).

1.4.2. Justificación práctica

La investigación tuvo un aspecto notable por encontrar la relación de la inteligencia emocional en la práctica del desempeño docente, donde permitió sugerir al grupo de docentes y diferentes organizaciones mostrar interés en el manejo de las emociones de los docentes con el propósito de fortalecer su práctica docente. A partir de una perspectiva científica, los resultados aportaron para seguir investigando más las implicaciones emocionales, y recomendar a los

futuros investigadores que realicen estudios más exhaustivos y en diferentes estratos sociales para cada área de la inteligencia emocional.

Los resultados permitieron incrementar los cimientos teóricos y la relevancia de la inteligencia emocional para el desenvolvimiento profesional, al respecto, Schmidt y Hunter (1998) manifiesta que “los predictores no cognitivos han ido cobrando fuerza en la psicología para su aplicación en procesos de selección debido a los problemas de las pruebas cognitivas para predecir el rendimiento en el trabajo” (pp. 262–274).

1.4.3. Justificación metodológica

Para alcanzar los propósitos trazados, se acudió a la aplicación de unos instrumentos para cuantificar la variable “inteligencia emocional” y su relación el “desempeño docente”, estos instrumentos fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad con Alfa de Crobach para su aplicación con la técnica de encuesta. Existen competencias y habilidades no cognitivas que influyen en nuestra capacidad de adaptarse a las demandas e imposiciones del entorno que el inventario de Bar-On intenta medir. Sobre la cual, Ugarriza & Pajares (2005) argumentan que:

Este inventario es el que mejor ofrece y representa los indicadores más apropiados que permiten evaluar las habilidades de las competencias emocionales antes descritas, intrapersonales, interpersonales, de adaptabilidad, estado de ánimo general y adaptabilidad. Es nuestro propósito usarlo para examinar cómo se dan estas competencias en una muestra de niños y adolescentes peruanos (pp. 11-58).

Por lo tanto, con estos procesos metódicos y uso de los instrumentos adaptados se buscó comprobar el nivel de asociación de la inteligencia emocional con el desempeño docente en los catedráticos de la Facultad de Educación de la UNSCH-2020.

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Nivel internacional

Díaz (2017), llevó a cabo un estudio titulado: “*Nivel de Inteligencia emocional en docentes y funcionarios de universidades privadas*”. El objetivo general de la investigación es: Analizar la relación existente entre la IE el género y la faja etaria docentes y en administrativos académicos de las Universidades privadas de Asunción en Paraguay. La población docente la conforman 404, que imparten clases en tiempo parcial, personas y se trabajó con una muestra de 35 %. La población administrativa estuvo conformada por 141 personas, que cumplen horario de oficina, brindando apoyo a las Unidades académicas, durante los meses julio a octubre del 2009; y se tomó como muestra el 66%. Para el logro de los objetivos se utilizan el Cuestionario Estructurado elaborado por la investigadora. El Método es no experimental, descriptivo y de corte transversal, con enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos permiten establecer que las mujeres docentes sobrepasan a los varones docentes en 7,3% en IE Alta; y las funcionarias obtienen IE Alta en un porcentaje mayor que los varones de 4,3%. En IE Moderadamente Alta, sobresale la muestra masculina de docentes en un 4,8% y los funcionarios superan en un 5,7% a las colegas mujeres. En el nivel de IE Media los profesores sobrepasan en un 1% a las profesoras, pero las funcionarias sobrepasan a los varones en un 7,8%. Con IE Baja los varones docentes superan a las mujeres en un 2,4%; al igual que los funcionarios que superan a sus colegas mujeres en un 6,4%.

Andrade (2017), en su estudio titulada: “*La inteligencia emocional, la resolución de conflictos en el aula y su relación con el desempeño del profesorado de la Universidad Central del Ecuador*”. Este trabajo de investigación plantea como objetivo principal: Evaluar la inteligencia emocional y la modalidad de resolución de conflictos en una muestra del profesorado de la Universidad Central del Ecuador (UCE); así como el desempeño docente de ese mismo profesorado por parte de los estudiantes. En esta investigación participaron 325 profesores y profesoras de la Universidad Central de Ecuador (UCE) en Quito. La población total de docentes fue de (n=1743), al aplicar la fórmula respectiva se obtuvo una muestra de (n=325). La metodología corresponde a un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, diferencial y correlacional. Los principales resultados obtenidos, en referencia a los objetivos establecidos mostraron que no existen diferencias significativas en función del género en la mayoría de las variables de inteligencia emocional percibida, estilo de resolución de conflictos y en los distintos aspectos del desempeño docente evaluados por el alumnado. Sin embargo, los resultados del ANOVA uni variado mostraron que sí aparecieron diferencias significativas entre los ocho campos de conocimiento evaluados, en varios aspectos de la inteligencia emocional, los estilos de resolución de conflictos en el aula, y en las variables del profesorado de actitud hacia el estudiante, metodología de enseñanza, compromiso institucional y satisfacción de los estudiantes. Los resultados de los análisis de correlación y regresión múltiple pusieron de manifiesto que las variables de actitud del profesorado hacia los estudiantes, cumplimiento de las obligaciones docentes, experiencia docente y metodología y recursos didácticos empleados, en este orden, fueron las variables predictivas de la satisfacción de los estudiantes.

Pincay, Candelario & Castro (2018), en su investigación titulada: “*Inteligencia emocional en el desempeño docente*”. En esta investigación se estudió la relación existente entre la inteligencia emocional (IE) y la evaluación de desempeño (ED) que se realiza la institución como parte de los procesos, comportamientos y competencia de la academia a nivel universitario, a partir de una muestra de 150 docentes, en edades comprendidas entre los 25 y 69 años, en el contexto de Milagro- Guayas, Ecuador. La metodología utilizada cuantitativa fue de tipo correlacional transversal, basado en el método estadístico, para establecer la relación entre las variables intervinientes en la problemática de estudio, El objetivo del estudio fue establecer las características de inteligencia emocional presente en los docentes en correlación al nivel de desempeño laboral. Para la recolección de la información de la primera variable, se utilizó el test Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24), instrumento utilizado para medir el índice (IE) presente en los docentes, contiene 24 ítems divididos en tres categorías atención, claridad y reparación. Para medir el desempeño docente se consideró los datos proporcionados por el departamento de evaluación y aseguramiento de la calidad de la institución. Esta evaluación consideró cuatro parámetros; la auto evaluación, evaluación de pares, heteroevaluación y evaluación directivos. Los datos fueron analizados de forma descriptiva y correlacional. Como conclusión relevante, se estableció que, mientras mayor son los niveles de inteligencia emocional, mayor es el desempeño laboral en los docentes investigados.

Hernández (2018), sustentó la tesis titulada: “*Relación de la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente*”. La investigación determinó como propósito identificar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la Evaluación de Desempeño Docente con el fin de concientizar a los docentes de hacer algún cambio sobre su comportamiento dentro y fuera del aula de clase. La presente investigación muestra la metodología de la investigación

cuantitativa con característica transaccional correlacional, ya que tiene como objetivo medir la muestra en un solo momento en el tiempo, y correlacional porque analizarán las asociaciones entre los constructos mencionados, el diseño fue de tipo transaccional correlacional, y se obtuvo un censo de 225 docentes de dos facultades de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), en México. Se utilizaron dos instrumentos: Emotional Quotient Inventory (EQ-i) del autor Reuven Bar-On (2000) y la valoración de desempeño docente a partir de la opinión de los alumnos. De acuerdo con los resultados obtenidos, se pudo determinar que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con la evaluación de desempeño docente.

2.1.2. Nivel nacional

Vivas (2019), en su tesis de investigación: “*La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019*”. Este estudio de investigación brindó al cuerpo directivo, jefaturas académicas, área de bienestar y empleabilidad; una reflexión sobre la importancia de potenciar en los docentes su inteligencia emocional, haciendo de ellos unos profesionales con un desempeño eficiente. La investigación mencionada presentó como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de una institución de educación superior Piura 2019. La variable inteligencia emocional tuvo las bases teóricas de Goleman citado por Fajardo, mientras que la variable desempeño laboral tuvo las bases de Palaci. Esta tesis es de Tipo: Cuantitativa-deductivo –hipotética-transversal porque contiene datos empíricos, hipótesis, inferencia lógica deductiva y conclusiones particulares. La población conto con 30 docentes de un instituto de educación superior Piura, la muestra fue probabilística cuya data fue de dieciocho docentes. En algunas de las dimensiones tenemos la autorregulación, autoconocimiento habilidades aptitudes y otros, se utilizó dos instrumentos que consistieron en dos encuestas conforme a las preguntas

planteadas, así se asignó un número a cada una, donde los docentes respondieron en forma gradual de “siempre a nunca”. Los resultados fueron medidos por el programa SPSS versión 25, para la realización de las tablas de frecuencias absolutas y porcentuales, en las tablas cruzadas se contrastaron los objetivos específicos y el coeficiente de correlación de Spearman contrastó las hipótesis generales e hipótesis específicas dando como resultado que si existe correlación entre las variables es decir una depende de la otra, en conclusión, si se desea mejorar el desempeño laboral se debe aprender a controlarlas emociones.

Rojas (2020), en la investigación: “*Inteligencia emocional y desempeño laboral del docente de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2020*”. La investigación consideró como objetivo general establecer de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral del catedrático de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2020. La metodología fue de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 74 catedráticos, muestra de 62 docentes, por criterios de inclusión y exclusión se tomó en cuenta 45 docentes. Se utilizó la técnica de la encuesta. Los resultados respecto a la inteligencia emocional, el 24,4% de los catedráticos evidencia una inteligencia emocional en un nivel medio y el 75,6% presentan un nivel óptimo. Respecto a la variable desempeño laboral, el 68,9% presentó un deficiente desempeño laboral y el 31,1% de los docentes evidenció un regular desempeño laboral. La investigación concluyó que existe una relación positiva alta y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $\rho = 0,850$), por lo que se colige que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral del catedrático de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2020.

Pachapuma (2018), en su tesis titulada: “*La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Administración en la Universidad Tecnológica de Lima Sur*”. La investigación presentada estudió el problema ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Administración en la Universidad Tecnológica de Lima Sur, 2018? La población de estudio fue conformada por 400 estudiantes, del I al X ciclo académico de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Se aplicaron dos cuestionarios con un diseño correlacional, a 234 estudiantes mediante un muestreo probabilístico. Los resultados indican que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional del manejo de estrés y el desempeño docente ($r = 0.365$; $p < 0.01$). Del mismo modo, existe relación significativa entre la inteligencia emocional del estado de ánimo y el desempeño docente ($r = 0.343$; $p < 0.01$); asimismo la relación significativa de la inteligencia emocional de adaptabilidad y el desempeño docente ($r = 0.239$; $p < 0.01$); una relación significativa entre la inteligencia emocional en el área intrapersonal y el desempeño docente ($r = 0.365$; $p < 0.01$) también se da una relación significativa de la inteligencia emocional en el área interpersonal y el desempeño docente ($r = 0.398$; $p < 0.01$). En conclusión, existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, en la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2018, porque los datos procesados de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y también la estadística inferencial, mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.413$) que tiene un valor de significancia de ($p < 0.01$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Quispe (2020), sustentó la tesis: *“Inteligencia emocional y el desempeño docente en las clases virtuales de los profesores de la Red 22, Los Olivos, 2020”*. Esta investigación consideró como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las clases virtuales de los profesores de la Red 22 del distrito de los Olivos, 2020. El enfoque del estudio es cuantitativo, en relación al instrumento se empleó un cuestionario que permitió la medición de las variables: Inteligencia emocional y desempeño docente. La población la conformó 102 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la red 22, de los Olivos. Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar información. Cada respuesta de los entrevistados se registró en dos cuestionarios de preguntas validados por juicio de expertos. El grado de confiabilidad de los cuestionarios se determinó a través de la prueba alfa de Cronbach que fue ,922 para inteligencia emocional y 890 para desempeño docente. La presente investigación en sus resultados estadísticos se evidencia la correlación según rho de Spearman = 0,811, concerniente a: Inteligencia emocional y desempeño docente. Por consiguiente, se llega a la conclusión que a mayor nivel de inteligencia emocional es mejor el cumplimiento profesional del docente. Los resultados permitieron determinar que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las clases virtuales de los profesores de la Red 22 del distrito de los Olivos, 2020.

Flores (2016), llevó a cabo un estudio referido a la: *“Inteligencia emocional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la U.N.D.A.C Pasco”*. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Educación. Así mismo determinar los niveles y la relación de los componentes emocionales y del desempeño docente. Los métodos empleados en el presente estudio fue el descriptivo correlacional, la técnicas que se utilizó es la

encuesta y como instrumentos para recolectar información fueron el cuestionario de ICE Bar-On sobre inteligencia emocional y el cuestionario sobre el desempeño docente los cuales muestran validez y confiabilidad, y fueron aplicados a una muestra de 30 docentes de la Facultad de Educación de la UNDAC de Pasco, obteniendo los siguientes resultados: De acuerdo a la hipótesis planteada se ha determinado relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente así como con los componentes emocionales: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo. En cuanto a la inteligencia emocional el mayor porcentaje de la muestra 40% presentan alta capacidad emocional, un 27% baja capacidad emocional igual otro 27% muy baja capacidad emocional y solo un 6% presentan nivel promedio. Tiendo en cuenta los Niveles de los componentes emocionales en los docentes, se observa que en el componente intrapersonal la mayoría 87% presenta niveles bajos y muy bajos, seguidos por baja capacidad emocional en manejo de estrés, sin embargo, hay un buen porcentaje con alta capacidad en el componente estado de ánimo y muy alto en el componente intrapersonal. En relación al desempeño de los docentes el mayor porcentaje (76%) de la muestra presentan alto desempeño seguido por el (17%) nivel promedio y un (7%) de docentes se ubican con muy alto desempeño. Según los componentes del desempeño docente, en estrategias didácticas la mayoría se ubican en los niveles bajo y promedio, en el componente psicosocial la mayoría presenta un nivel alto, igual en cuanto al uso de materiales didácticos y capacidad pedagógica.

Obispo (2020), en su trabajo de investigación: *“Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa privada La Merced, Villa el Salvador 2020”*. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la inteligencia emocional. Se fundamenta en la teoría propuesta por Bar-On en cuanto a la inteligencia emocional y su impacto en todas las áreas del desarrollo humano, específicamente el

desempeño laboral y el modelo de desempeño docente propuesto por Valdez. Los instrumentos de medición usados fueron el test de Bar-On Ice para la inteligencia emocional y una ficha de autoevaluación docente para el desempeño docente. La población de estudio fueron los 72 docentes de la institución educativa La Merced en Villa el Salvador, con una muestra censal. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva y moderada entre las variables con rho de Spearman de 0,652 y un $p_valor = 0,00$. Se concluyó por tanto que existe relación moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de la institución educativa La Merced.

Hidalgo (2019), presentó el trabajo de investigación: *“Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa Julio C. Tello – Santa Anita 2019”*. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre Inteligencia emocional y desempeño docente. El método corresponde al hipotético – deductivo. El tipo de estudio fue básico, nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal. La muestra fue de tipo no probabilístico que estuvo conformado por 60 docentes de los dos niveles: Primaria y secundaria de la institución educativa Julio C. Tello del distrito de Santa Anita perteneciente a la RED 05 y UGEL N.º 06. Los cuestionarios utilizados se elaboraron en función de los lineamientos teóricos sobre la Inteligencia emocional, establecidas por el Dr. Reuven Bar-On (1997) y las teorías del Marco del buen desempeño docente. Los dos instrumentos fueron validados y sometidos a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach a través de una prueba piloto. Después de procesar estadísticamente los datos recolectados en el presente trabajo de investigación se pudo llegar al siguiente resultado obtenido en la contratación de la hipótesis general, se demostró que hubo relación significativa, positiva y moderada ($r = 0,05$) entre Inteligencia emocional y Desempeño docente en la institución educativa Julio C. Tello - Santa Anita 2019.

2.1.3. Nivel local

Chaupis (2019), en su tesis: *“Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores de la institución educativa pública “Luis Carranza”, Huamanga 2018”*. El presente trabajo, mostró como objetivo, determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los profesores de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, Huamanga 2018. La metodología de la investigación fue de tipo cuantitativo con diseño descriptivo correlacional. La muestra se obtuvo a partir del muestreo no probabilístico, considerándose 30 profesores de ambos sexos del nivel Primario. Para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos adaptados: Inteligencia Emocional (Cuestionario de Guerra y Villaroel) y desempeño docente (Escala de evaluación de Guerra y Villaroel), debidamente confiables con el estadístico Alfa de Cronbach. El análisis y procesamiento de datos se realizaron con los programas de Excel 2016 y SPSS 25, con los que se elaboraron tablas y gráficos. Sobre los resultados, el coeficiente de correlación que se obtuvo fue de 0,914 y en la prueba de hipótesis el p valor es 0,00 por lo que se acepta la hipótesis del investigador. Las conclusiones obtenidas demostraron que existe una relación altamente significativa entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los profesores de la I.E.P. Luis Carranza, Huamanga 2018. Por último, en las recomendaciones, se sugiere promover y fortalecer capacitaciones permanentes en las competencias emocionales de los profesores a fin de obtener mejores resultados en el desempeño laboral.

Aroni (2016), en su investigación titulada: *“Inteligencia Emocional y Desempeño Docente En Educación Superior, Ayacucho, 2016”*. Tuvo como objetivo: Determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Filiberto García Cuellar de Coracora, Ayacucho 2016, utilizando

el diseño correlacional, se buscó describir las relaciones entre las variables de estudio y sus dimensiones. Los objetivos específicos han sido formulados en base al proceso de dimensionamiento de las variables de las que se han derivado las hipótesis de investigación: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el instituto de educación superior pedagógico público. “Filiberto García Cuellar” de Coracora, se usó el método inductivo deductivo y se tuvo como muestra de estudio a 40 trabajadores de ésta casa formadora de docentes. Este esquema correlacional ha exigido la aplicación de instrumentos de medición para ambas variables como el cuestionario y la encuesta, cuyos resultados presentados en gráficos estadísticos han permitido comprobar la hipótesis de investigación. Para las pruebas de hipótesis se usó Tau_b de Kendall, cuyos resultados arrojaron que: La inteligencia emocional tiene una moderada relación con el desempeño docente en el instituto de educación superior pedagógico público “Filiberto García Cuellar” de Coracora, pues el coeficiente de correlación según el análisis es de 0,572 y se ubica en el nivel de moderada correlación (Tau b de Kendall: 0,572; $p < 0,05$).

En concreto, los antecedentes de investigación en su gran mayoría concluyen que las habilidades de inteligencia emocional ejercen efectos beneficiosos para el docente a nivel laboral. Es decir, una correcta capacidad de control emocional, supone una herramienta eficaz para controlar efectos negativos en lo laboral como puede ser la sobre carga de trabajo, inadecuado clima laboral, entre otros, esto puede evitar complicaciones de tipo somática como lo son las complicaciones orgánicas productos del estrés. En efecto un docente de educación superior tiene el perfil de gestión emocional ya que esta competencia es vital para sí mismo y los demás actores educativos, sociales y universales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Inteligencia emocional

2.2.1.1. Definición.

Arrabal (2018), define que: “La inteligencia emocional es la capacidad de la aceptación y la gestión consiente de las emociones teniendo en cuenta la importancia que tienen en todas las decisiones y pasos que damos durante nuestra vida, aunque no seamos conscientes de ello” (p. 7). Por lo tanto, definimos a la inteligencia emocional como la habilidad de reconocerlas y utilizarlas en beneficio de todos para lograr el éxito en todos los aspectos de nuestras vidas.

Al respecto Mayer & Salovey (1993), manifiestan que: “IE es un conjunto de habilidades que explican las diferencias individuales en el modo de percibir y comprender nuestras emociones” (p. 10). Es una habilidad de denotar, evaluar y enunciar emotividad con precisión, la habilidad de adquirir o provocar emociones que posibiliten pensar y entender las emociones con sus factores causantes, además de la capacidad que tienen las personas en gestionar adecuadamente las emociones de uno mismo y de los demás.

Del mismo modo Goleman (1996), menciona que:

La inteligencia emocional nos hace posible poder comprender los sentimientos. Sobrellevar la condición y frustración que vivimos en el lugar de trabajo, potenciar los talentos, el trabajo colaborativo establecen unas actitudes frente a los demás para desarrollarnos a niveles sociales, todo esto nos permitirá lograr un mejor desarrollo personal (p. 3).

Finalmente, Bar-On (1997), precisa que: “Inteligencia emocional es un conjunto de capacidades no cognitivas, competencias y destrezas que influyen en nuestra habilidad para afrontar exitosamente las presiones y demandas ambientales” (p. 14). Por consiguiente, se comprende a la inteligencia emocional como la aplicación adecuada de los sentimientos. Por lo tanto, dejamos deliberadamente que las emociones trabajen para nosotros y las utilizamos para ayudarnos a dirigir nuestras conductas.

2.2.2. Teorías de la inteligencia emocional

2.2.2.1. Teoría de la inteligencia de Salovey y Mayer

Mayer & Salovey (1997) referidos por Salvador, fueron los precursores de un modelo compuesto por fases vinculadas a la habilidad e inteligencia emocional, ellos definen a la inteligencia emocional “como una inteligencia personal relacionada con el procedimiento de la información emocional, a través de la manipulación cognitiva y conducida sobre la base de una tradición psicomotriz” (p. 26). En consecuencia, añaden que este punto de vista busca identificar, asimilar, comprender y gestionar las emociones. Según el autor mencionado, las emociones están formadas por cuatro habilidades emocionales, cada una de las cuales se basa en las habilidades de la fase anterior.

Según el modelo de habilidades de Mayer & Salovey (1997), la inteligencia emocional se define mediante estas cuatro destrezas básicas, como se menciona a continuación:

✓ Percepción emocional

Este elemento ayuda a reconocer nuestras emociones y darles una “etiqueta verbal”. Es la habilidad de reconocer los sentimientos en cada uno de nosotros y en las demás personas, al igual que la capacidad de expresarlas correctamente.

La percepción emocional nos permite conocer las expresiones y funciones emocionales básicas, las emociones son percibidas, identificadas, valoradas y expresadas. Se refiere a sí mismo, en otros, a través del lenguaje, conducta, en obras de arte, música, etc. Incluye la capacidad para expresar las emociones adecuadamente. También la capacidad de discriminar entre expresiones precisas e imprecisas, honestas o deshonestas.

✓ **Asimilación emocional**

Son capacidades que se refieren a los sentimientos, los cuales repercuten en los pensamientos y los sentimientos que cruzan por los pensamientos. Esta habilidad afirma que nuestras emociones actúan positivamente en nuestro razonamiento para procesar la información y por tanto, ayudan a priorizar nuestros procedimientos cognitivos.

Las emociones priorizan el pensamiento y dirigen la atención a la información importante. El estado de humor cambia la perspectiva del individuo, desde el optimismo al pesimismo favoreciendo la consideración de múltiples puntos de vista. Los estados emocionales facilitan el afrontamiento. Por ejemplo, el bienestar facilita la creatividad.

✓ **Comprensión emocional**

Es la posibilidad de entender y razonar sobre la información de las emociones que estamos experimentando. La clasificación de los sentimientos de cada uno, así como del resto de personas a fin de definir el rango al cual pertenecen.

Comprender y analizar las emociones empleando el conocimiento emocional. Las señales emocionales en las relaciones interpersonales son comprendidas, lo cual tiene implicaciones para la misma relación. Capacidad para etiquetar emociones, reconocer las relaciones entre las palabras y las emociones. Se consideran las implicaciones de las emociones, desde el sentimiento a su significado; esto significa comprender y razonar

sobre las emociones para interpretarlas. Por ejemplo, que la tristeza se debe a una pérdida.

✓ **Regulación emocional**

Es la capacidad de equilibrar los sentimientos positivos y negativos. Engloba la inclusión de los sentimientos positivos como negativos o desagradables. También incluye la habilidad de medir los sentimientos propios y del resto de personas, así como la gestión de nuestros mundos intrapersonal e interpersonal, así como la capacidad de medir los sentimientos del resto de personas. Con diversas destrezas que se pueden discutir se encuentran las cognitivas (generación de ideas), las destrezas de la conducta, etc. (desarrollo de actividades, respiración de manera lenta, realizar caminatas, etc.).

2.2.2.2. Teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman

Goleman (1996), sostiene que “la inteligencia emocional nos permite entender los afectos y tomar conciencia sobre nuestras emociones” (p. 28). La resistencia a las condiciones y fallos a los que nos enfrentamos en el trabajo, hace hincapié en el talento, el trabajo colaborativo y la determinación de una posición de identificación con los demás para desarrollarse en la sociedad; todo esto conducirá a un mejor desarrollo personal. Según Goleman, los componentes son los siguientes:

✓ **Autoconciencia**

Referido a la habilidad para reconocer los propios sentimientos. Identificar diferentes emociones cuando se producen, así como sus causas y efectos; comprender los puntos fuertes de uno mismo a través de una autoevaluación honesta; y tener fe en uno

mismo. La conciencia de uno mismo se dirige a tomar determinaciones correctas sin que cause cambios en la persona.

✓ **Autocontrol**

Hace referencia a la gestión de los lanzamientos internos, etapas y deberes de uno mismo. Reorientación de las emociones e impulsos opuestos, permitiendo afrontar cambios y situaciones tensas. La formación en gestión de las emociones puede ayudar a reducirlas y controlarlas.

✓ **Automotivación**

Es la habilidad de motivarse por el logro o la satisfacción de un criterio específico, aprovechando las oportunidades que permiten alcanzar los propios objetivos, persistiendo y superando las dificultades. Las personas muy motivadas esperan tener éxito, mientras que aquellas en las cuales no se espera un único logro establecido.

✓ **Empatía**

Se referencia a ser consciente de las emociones, requerimientos y problemas en los demás; se requiere empatía para situarse en los zapatos de los demás. Posibilita formar vinculaciones más cercanas entre las personas.

✓ **Manejo de las relaciones**

Hace referencia a la capacidad para gestionar los sentimientos en las interacciones con los demás, así como a la capacidad de obtener las respuestas deseadas de los demás y dirigir a un grupo de personas para resolver los conflictos.

La inteligencia emocional según esta teoría es una manera en que se vincula con el entorno que tiene presente las emociones y destrezas. Una persona que no puede

gestionar o controlar sus impulsos y sentimientos no podrá gestionar los grupos, por lo que es fundamental comprender la inteligencia emocional de las personas.

2.2.2.3. Teoría de inteligencia emocional de Bar-On

Realizando la tesis de doctorado en 1988, la cual fue denominada: “El desarrollo de un concepto de bienestar psicológico”, las siguientes concepciones acerca de inteligencia emocional y su medición mediante el inventario se basaron en esta base EQ-I (Bar-On Emotional Quotient Inventory). Bar-On (1988), argumenta que “la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades y destrezas emocionales de un individuo que sirve para poder adaptar y enfrentar el medio que rodea” (p. 56).

Según Bar-On en general la inteligencia está conformada por la inteligencia cognitiva y la emocional. La inteligencia emocional es suficiente en las personas sanas que trabajan bien y tienen éxito. Esta desarrolla a lo largo del tiempo, cambia a lo largo de la vida y puede mejorarse a través de la formación, los programas remediales y las intervenciones terapéuticas. Este tipo de inteligencia también interactúa con diversos factores centrales de la capacidad de adaptarnos con triunfo a exigencias en el entorno, por ejemplo, cualidades simples de la persona y su habilidad del intelecto cognoscitivo. Teniendo una guía Bar-On siendo de factores diversos referidos a la capacidad de provecho en lugar del interés real (tal como, a la potencialidad de triunfo en lugar de al rendimiento real) y es un modelo orientado al proceso en lugar de al objetivo.

Este modelo consta de cinco elementos principales: “intrapersonal”, “interpersonal”, “adaptabilidad”, “manejo del estrés” y “estado de ánimo general”. Estas a su vez incluyen subelementos que son destrezas asociadas.

2.2.2.4. Dimensiones de la inteligencia emocional

Moreno (2019), considerando las investigaciones de Bar-On y de Ugarriza y Pajares refiere que las dimensiones son:

✓ **Componente interpersonal**

Ugarriza & Pajares (2005), argumentan la importancia de conocer también los sentimientos de los otros, “el área interpersonal fomenta competencias para identificar los sentimientos de los demás, a partir de gestos y expresiones que tengan cierto grado de consenso sobre su significado emocional en la cultura” (pp. 11-58).

Los subcomponentes de la responsabilidad social incluyen las habilidades para determinar y sostener vínculos personales mutuos de forma satisfactoria que se caracterice en una sensación de confianza emocional e íntima, así como la capacidad de demostrar uno por uno tal como los sujetos trabajan cooperativamente, contribuye y sirve como órgano provechoso en la sociedad.

✓ **Componente intrapersonal**

Ugarriza & Pajares (2005), los autores manifiestan que el aspecto intrapersonal es de vital importancia, porque implica el autoconocimiento y la capacidad de actuar a partir del conocimiento de sí mismo, “la intuición emocional nos permite darnos cuenta cuando una persona es inconsistente con sus aspectos emocionales debido a circunstancias inconscientes o deliberaciones influyentes” (pp. 11-58).

Evalúa el yo interior, la auto comprensión emocional que es la habilidad de entender las pasiones y conmociones; haciendo diferencias y sabiendo el motivo de estos; asertividad, siendo la capacidad de manifestar las propias ideas, impresiones y reconocimientos que no cause daño a quienes le rodean; autoconocimiento, que resulta

ser la capacidad de reconocer los puntos fuertes y débiles propios, así como el potencial y las limitaciones de uno mismo; es decir, la capacidad de hacer lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos haciendo; autorrealización. Es la capacidad de dirigir nuestros propios pensamientos, acciones y sentimientos, así como la independencia emocional para tomar nuestras propias decisiones, se conoce como auto direccionamiento e independencia.

✓ **Componente de adaptabilidad**

Ugarriza & Pajares (2005), refieren que una adaptación emocional es que, “los sujetos deben progresar en habilidades específicas utilizando nombres emocionales apropiados y expresarlos de una manera que sea admisible para su cultura” (pp. 11-58). Es posible evaluar cómo una persona es capaz de lidiar con situaciones difíciles observando cómo se adapta a su entorno.

Los siguientes son los subcomponentes: La capacidad de identificar, definir y aplicar soluciones eficaces a los problemas; la capacidad de evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos y lo que realmente existe; y la flexibilidad, que significa ser capaz de adaptar nuestras emociones, pensamientos y comportamientos a las situaciones y condiciones cambiantes, son ejemplos de resolución de problemas.

✓ **Componente manejo de estrés**

Ugarriza & Pajares (2005), el estrés son condiciones estresantes que conducen a las perturbaciones mentales causadas por falta de gestión emocional y esto conlleva a una rigidez denominada ansiedad, “el manejo del estrés, implica que el individuo percibe la forma en que está concebido y piensa de manera conveniente para vivir tranquilo” (pp. 11-58).

La tolerancia al estrés es la capacidad de soportar la adversidad, el estrés y las fuertes emociones. Control de los impulsos, control emocional y resistencia.

Con estos componentes, incluye la capacidad de lidiar con situaciones estresante, así como la capacidad de mantener una actitud positiva frente a estas situaciones. Así como la capacidad de resistir o posponer impulsos y tentaciones para actuar y controlar nuestros sentimientos.

✓ **Componente estado de ánimo general**

Ugarriza & Pajares (2005), en términos de estado anímico general los autores manifiestan que, “aquellos que contemplan el objetivo de la felicidad y que están dispuestos a enorgullecerse de sus acciones y expresar emociones efectivas, son aquellos que tienden a regocijarse de las situaciones de recreación que puedan aparecer” (pp. 11-58).

Estos son los subcomponentes: El optimismo es la capacidad de ver el lado positivo de la vida y conservar la condición efectiva ante el infortunio y pasiones nocivas, mientras que su prosperidad es una capacidad de apreciarse agradecido con su existencia, divertirse y regocijarse en los demás, divertirse expresando emociones positivas.

Los modelos mixtos combinan dimensiones de personalidad como asertividad, humor, optimismo, etc. Con habilidades emocionales. Entre los representantes más destacados de estos temas se encuentran: Daniel Goleman, egresado de la universidad de Harvard quien es responsable de la popularización del concepto IE y Bar-On es otro importante representante de los modelos mixtos, en consecuencia, podemos afirmar que la IE es un conjunto de capacidades no cognitivas, competencias y destrezas que influyen en nuestra habilidad para afrontar exitosamente las presiones y demandas ambientales.

A pesar de las visibles diferencias entre los modelos presentados anteriormente todos coinciden en que la inteligencia emocional es indispensable no sólo en el ámbito académico sino en la vida cotidiana. Por ello el siguiente trabajo buscó profundizar más en este campo especialmente en el docente de educación superior.

2.2.3. Desempeño docente

Según Estrada (2017), el desempeño docente “es el eje que encamina al proceso de formación docente dentro del sistema educativo formal; asimismo se requiere realizar un análisis y evaluación de la función docente desde un inicio permitiendo establecer cambios durante su proceso; por ende, la evaluación del desempeño docente debe reflejar calidad educativa dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje” (p. 24).

El respeto por el trabajo a nivel social se requiere de los profesores, y esto comienza al principio del desarrollo de uno como ser humano. También es importante tener en cuenta el procedimiento que engloba los aprendizajes y las enseñanzas, el profesor asume el papel central como mediador, guía y facilitador para sus estudiantes, ya que aprenden a desarrollar habilidades cognitivas y demuestran su progreso en sabiduría.

Mondy & Noé (1997), manifiestan: “La valoración del desempeño, es una forma de evaluar el rendimiento de un sujeto o grupo laboral” (p. 86). Cuando se trata de recopilar datos reales y fiables, la evaluación del rendimiento es una estrategia que puede utilizarse como una forma de examinar cómo están aprendiendo los estudiantes, así como cómo están en sus habilidades pedagógicas y su compromiso emocional con la profesión. Además de ayudar a los profesores a mejorar su trabajo, la evaluación del rendimiento de sus alumnos les permite comunicarse mejor con sus alumnos sobre sus logros, así como las áreas en las que deben crecer como educadores.

El Ministerio de Educación mediante la Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED, da a conocer el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), define las potestades, capacidades y requisitos de rendimiento de la práctica docente de Educación Básica Regular (EBR). Este documento establece el consenso presente en las sociedades, los poderes del estado y profesores, ciudadanos sobre las habilidades que los profesores del país esperan desarrollar a lo largo de sus carreras para ayudar a los estudiantes a aprender. Se utiliza como hoja de ruta para una propuesta integral de formación de profesores. Por ejemplo, las cuatro dimensiones del MBDD incluyen diversas potestades o extensiones que se entienden dentro de un alcance para el trabajo de los profesores en el que se asocian e integran las competencias para promover el rendimiento de los alumnos. La naturaleza ética de la enseñanza sigue siendo constante en todas las dimensiones, con el objetivo de proporcionar un servicio de alta calidad en apoyo del progreso de los alumnos. En consecuencia, el Marco sirve de guía para el profesor, permitiéndole autoevaluarse de forma exigente, aprobar sus funciones y promover la persistencia del trabajo del profesional de la enseñanza. Es una visión de enseñanza para la nación en este contexto. El Marco está dividido en sus partes componentes, que se pueden ver en las secciones que siguen. Una estructura jerárquica de tres categorías: cuatro (4) dominios, nueve (9) competencias y cuarenta (40) resultados conforman la estructura.

2.2.3.1. Dimensiones de Desempeño Docente

✓ Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje

Un enfoque de diversidad cultural se incorpora a la creación de funciones pedagógicas anuales, bimestrales y diarias en esta dimensión. Los aspectos fundamentales sociales, culturales y de conocimiento de los estudiantes se reflejan en su gestión metodológica, la selección de materiales, técnicas y la evaluación de sus logros.

Según el MBDD, (2012) afirma que:

Un enfoque pedagógico intercultural e inclusivo incluye el desarrollo del plan de estudios, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje. Se refiere a la capacidad de identificar las cualidades centrales, de cultura, de sociedad y de cognición en estudiantes, al igual que esta capacidad para seleccionar materias pedagógicas, habilidades para instruir y métodos para evaluar el aprender adecuado para los estudiantes (p. 18).

✓ Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje

Según este eje, las políticas educativas deben basarse en una dirección para permitir la introducción y variedad cultural de diversas formas. El uso de materiales de enseñanza debe ser objetivo y adecuado, es un ejemplo de la mediación competente de los docentes para la creación del entorno y fomentar el aprender, la orientación, conocimiento e impulso consecutivo de los educandos.

Según MBDD, (2012) afirma que:

A través de un enfoque inclusivo y diverso de la enseñanza, incluye todos los aspectos del proceso, desde la planificación hasta la ejecución. En este contexto, se refiere al papel del profesor como mediador pedagógico en el desarrollo de un

clima de aprendizaje, la gestión del contenido, la garantía de la motivación de los alumnos y el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación. Contiene diversas estrategias facilitando identificar objetivos en procedimiento de enseñanza, también las actividades de enseñanza a mejorar (p. 19).

✓ **Dimensión 3: Participación en la gestión**

Esta dimensión es una intervención democrática en la administración de las escuelas para integrar la comunidad de aprendizaje. Integrar los distintos elementos de los establecimientos educativos y ayudar a construir un entorno educativo más asequible es una necesidad constante. Es importante incorporar una comprensión de los roles que la sociedad y docentes juegan con la formación de profesionales.

Según el MBDD (2012) afirma que:

El involucramiento en la gobernanza de las escuelas y las redes escolares desde la perspectiva de la comunidad de aprendizaje forma parte del paquete. Un clima institucional positivo es el resultado de una comunicación eficaz con todas las partes interesadas de la comunidad educativa, así como de la participación en el desarrollo y la evaluación de un proyecto educativo institucional. La evaluación y el respeto por las características de la comunidad y la participación de las familias en el proceso de aprendizaje como parte coautora se incluyen en este enfoque de la educación (p. 19).

✓ **Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Se refiere a programaciones relacionadas con culturización, así como desarrollo profesional de los profesores se incluyen en este aspecto de la educación de los estudiantes. Es una forma de expresar lo mucho que valora su trabajo como docente, a

sus compañeros, a los proyectos en grupo y a la colaboración. Compromiso con los procedimientos y logros académicos, así como el uso de las comunicaciones para difundir noticias sobre nuevas políticas educativas en todo el país, forman parte de esta estrategia.

Según el Marco de buen desempeño docente, (2012) afirma que:

En su conjunto, abarca los diversos procesos y prácticas que componen la comunidad profesional de los profesores. Reflexionar sobre las prácticas pedagógicas propias y de los demás, así como las prácticas de los colegas, trabajar en grupos y participar en actividades de desarrollo profesional son ejemplos de ello. Incluye el diseño y la aplicación de políticas educativas a nivel nacional y regional, la responsabilidad de los procesos y resultados del aprendizaje, así como la gestión de la información (p. 19).

Martín (2010), añade que mientras exista una buena articulación entre el desempeño y la evaluación a través de formación, el desempeño puede llegar a considerarse como parte de una evaluación como apoyo para que los docentes mejoren su práctica pedagógica. Asimismo, la evaluación de los catedráticos debe ser considerada como “una herramienta importante que sirva para medir el profesionalismo y valorar las interacciones laborales, en búsqueda de lograr el objetivo principal, los logros del estudiante, así como también su profesionalización y superación” (p. 16).

De esta manera el docente obtendrá mayor confianza en sí mismo, incrementará las relaciones laborales, podrá adaptarse al trabajo en equipo, fomentará el incremento de sus habilidades emocionales y podrá promover la evaluación del desempeño docente en la educación superior.

2.2.4. *Importancia de las competencias emocionales en el docente*

La educación prepara al ser humano para la vida, toda educación tiene como finalidad el desarrollo humano en todos los sentidos. Cuando hablamos de desarrollo, también nos referimos a la formación integral, holística y universal del hombre. El desarrollo de la persona como ser emocional y racional, necesita de una educación emocional, de un conocimiento emocional y de un control emocional para lograr el desarrollo que tanto anhelamos.

Entonces es un deber fundamental interesarnos en estos temas emotivos, y más aún si somos docentes. Las faltas de comprensión de las emociones dificultan el desarrollo personal, social y profesional, por ello los docentes catedráticos deben poseer los perfiles de competencias emocionales.

Los sistemas educativos en diferentes países y bajo el direccionamiento de la UNESCO, basado en el informe de Delors (1996), han tomado en cuenta cuatro pilares fundamentales en la formación de los estudiantes: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a ser, Aprender a vivir juntos. Sin duda que los dos primeros se los cumple: Los docentes en su formación reciben un conjunto de asignaturas que le permiten manejar una serie de teorías de procesos de enseñanza y aprendizaje, sin embargo, aún muestran debilidades en los últimos dos pilares de aprender a ser más emocionales y a gestionarlo para aprender a convivir armónicamente.

En relación al argumento del párrafo anterior Bisquerra (2005), afirma que aquel docente tradicional que está centrado en la transmisión de conocimientos, queda desfasado en el tiempo. La obsolescencia del conocimiento y las nuevas tecnologías conllevan a que la persona adquiera conocimientos en el momento que lo requiera. Por lo

que el desarrollo de la dimensión emocional de los estudiantes por parte del docente en el proceso de aprendizaje pasa a ser esencial y de primer plano. El nuevo siglo transforma el rol tradicional del profesor instructor centrado en la materia a un educador que orienta el aprendizaje del estudiante, y presta atención en su vida emocional para así lograr el desarrollo integral.

Para Mayer & Cobb (2000), el desempeñarse en la docencia desde la perspectiva de la inteligencia emocional involucra que los profesores sean capaces de identificar sus propios sentimientos y emociones, junto al control de sus expresiones gestuales, corporales y verbales sin llegar a reprimir manifestaciones de agrado; el docente debe demostrar con el ejemplo los comportamientos que deben mostrarse especialmente en situaciones que pudiesen provocar emociones negativas pero enseñar que se puedan solucionar de una forma respetuosa. Frente a lo dicho, surge la inquietud inmediata si en el sistema educativo se deben establecer políticas para que en las instituciones incluyan en el desarrollo del currículo asignaturas, programas o contenidos para el desarrollo de la inteligencia emocional de los formadores como parte de su competencia del desempeño docente.

En la vida cotidiana de un docente es normal que se vaya acumulando el estrés por el gran esfuerzo que desempeñan en alcanzar los objetivos principales de la educación universitaria: Investigación, profesionalización y servicio social, en fin, múltiples situaciones que llegan a romper su equilibrio emocional. Por lo tanto, la formación del docente en las competencias emocionales, no solo debe constar en el perfil de formación inicial, sino debe ser un trabajo de formación permanente durante todo su ejercicio profesional.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Inteligencia emocional

La inteligencia emocional es una capacidad de entender nuestras emociones, “capacidad de procesar la información que nos facilita las emociones, donde los individuos emocionalmente inteligentes son aquellos que atienden, comprenden las causas y regulan sus emociones dentro de su entorno” (Nespereira & Vázquez, 2017, p. 174).

2.3.2. Empatía

Es definida como la “capacidad de identificar lo que otra persona piensa o siente y responder ante sus pensamientos y sentimientos con una emoción adecuada” (Altuna, 2018, p. 248).

2.3.3. Inteligencia social

Viene a ser la “capacidad que tiene un individuo para llevarse bien con los demás y conseguir que cooperen para cumplir objetivos individuales o grupales” (Bonilla-Flores et al., 2021, p. 24).

2.3.4. Adaptación

Se puede conceptualizar como una asimilación emocional para el entorno. “En general, el término designa la capacidad de la persona para adecuar su conducta a las características del medio en el que vive” (Ander, 2016, p. 12).

2.3.5. Analfabeto emocional

Persona que no posee capacidad para expresar sus emociones e ignora también de los otros. “Esta limitación psicológica, incapacita a los profesionales que trabajan de manera directa con la gente a establecer relaciones interpersonales” (Ander, 2016, p. 23).

2.3.6. Emoción

Se conceptualiza el término como “estado fisiológico-conductual del organismo que genera una reacción en el individuo provocada por un estímulo” (García, 2019, p. 286).

2.3.7. Inteligencia interpersonal

Este tipo de inteligencia se caracteriza por su capacidad para las relaciones interpersonales, por el liderazgo y por su capacidad para hacer que los demás se sientan bien y comunicarse eficazmente con ellos. “Se expresa en la capacidad de captar la conducta, sentimientos y motivaciones de los demás; mirar hacia afuera” (Ander, 2016, p. 117).

2.3.8. Inteligencia intrapersonal

Es la capacidad de relacionarse con uno mismo y acceder a las sensaciones más íntimas, de comprender y reflexionar sobre las causas de un comportamiento. “También se vincula con la autodisciplina, el autocontrol y la realización de proyectos personales. Se expresa en la capacidad de conocerse a sí mismo; mirar hacia adentro” (Ander, 2016, p. 117).

2.3.9. Desempeño docente

Quiriz & Tabón (2019) empezaron a ver el desempeño docente desde un enfoque socio formativo definiéndola como “el seguimiento mediante el registro de desempeño ante problemas del contexto con procesos colaborativos y el desempeño de la meta cognición de sus estudiantes” (p. 106).

Capítulo III: Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

HG: Existe relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

HE1: Existe relación entre inteligencia emocional en el manejo de estrés y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación.

HE2: Existe relación entre inteligencia emocional del estado de ánimo y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación.

HE3: Existe relación entre inteligencia emocional en intrapersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación.

HE4: Existe relación entre inteligencia emocional en interpersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación.

3.2. Variables

3.2.1. Variable X: Inteligencia emocional

Bar-On (1997), manifiesta las inteligencias emocionales “es un conjunto de capacidades no cognitivas, competencias y destrezas que influyen en nuestra habilidad para afrontar exitosamente las presiones y demandas ambientales” (p. 14).

Dimensiones

D1: Componente estado de ánimo.

D2: Componente manejo de estrés.

D3: Componente intrapersonal.

D4: Componente interpersonal.

3.2.2. Variable Y: Desempeño docente

Estas son las características de una buena enseñanza y son necesarias para todos los profesores de Educación Básica Regular del país. Para garantizar que todos los estudiantes puedan aprender, es un acuerdo técnico y social alcanzado por el gobierno, los profesores y el público en general sobre las competencias que deben poseer los profesores (MINEDU, 2012).

Dimensiones

D1: Preparación para el aprendizaje.

D2: Enseñanza para el aprendizaje.

D3: Participación en la gestión.

D4: Desarrollo de la profesionalidad.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de las variables inteligencia emocional y desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales, que sirven para adaptarse y enfrentar el medio que nos rodea. Bar-On (1997).	Se empleó una encuesta con el instrumento del cuestionario emocional adaptado de ICE: Bar-On.	Manejo de estrés	- Tolerancia al estrés - Control de los impulsos	1; 2; 3; 4; 5 6; 7; 8; 9; 10	Ordinal 1=Nunca es mi caso 2=Pocas veces es mi caso 3=Muchas veces es mi caso 4=Siempre es mi caso Categorización -Muy baja -Baja -Adecuada -Alta
			Estado de ánimo	- Felicidad - Optimismo	11; 12; 13; 14; 15 16; 17; 18; 19; 20	
			Intrapersonal	- Conocimiento de sí mismo - Asertividad - Auto concepto	21; 22; 23; 24; 25 26; 27; 28; 29; 30 31; 32; 33; 34; 35	
			Interpersonal	-Relación interpersonal -Responsabilidad social -Resolución de problemas	36; 37; 38; 39; 40 41; 42; 43; 44; 45 46; 47; 48; 49; 50	

Desempeño docente	Son capacidades y habilidades que los docentes de educación del país deben poseer, para garantizar que todos los estudiantes tengan una formación integral, los docentes y el público en general sobre las competencias que deben poseer los profesores. MINEDU (2012).	Se aplicó una encuesta a los docentes de la muestra con un cuestionario elaborado y adaptado del Marco del Buen Desempeño Docente.	Preparación para el aprendizaje	- Conoce el contexto de los estudiantes. - Planifica la enseñanza.	1; 2; 3 4; 5; 6; 7	Ordinal 1=Deficiente 2=Regular 3=Bueno 4=Excelente
			Enseñanza para el aprendizaje	- Crea un clima propicio para el aprendizaje. - Domina los contenidos y el uso de estrategias. - Evalúa permanentemente el aprendizaje.	8; 9; 10 11; 12; 13; 14 15; 16; 17; 18	
			Participación en la gestión	- Participa activamente en la gestión de la escuela. - Establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad.	19; 20; 21 22; 23; 24	
			Desarrollo de la profesionalidad	- Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. - Ejerce su profesión desde una ética de respeto.	25; 26; 27 28; 29; 30	

3.4. Tipo y nivel de investigación

3.4.1. Tipo de investigación

De acuerdo con sus características, el trabajo investigativo es del tipo básico, también conocido como investigación académica o teórica.

Siendo básico el modelo de estudio, Carrasco (2016), manifiesta que estos estudios son más teóricos que tiene por objetivo incrementar la información, “es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos existentes acerca de la realidad” (p. 43). En este sentido, el objetivo de la presente investigación es aportar un mejor conocimiento sobre las variables de estudio.

En consecuencia, el tipo de estudio es básico porque busca explicar las teorías y conceptos existentes de las variables de estudio, siendo una investigación orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica específica e inmediata. “Busca principios y leyes científicas, pudiendo organizar una teoría científica. Es llamada también investigación científica básica” (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018, p. 56).

3.4.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es correlacional, al respecto Valderrama (2015), nos dice que “busca evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden y analizan la relación y, después, cuantifican y analizan la relación” (p.

45). En tal virtud, el estudio busca precisar el nivel de correspondencia presente en las variables de estudio.

Del mismo modo, Hernández & Mendoza (2018), mencionan que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109).

3.5. Métodos de investigación

3.5.1. Método estadístico descriptivo

El estudio es de carácter cuantitativo por ello utilizó la estadística descriptiva e inferencial para el análisis de datos de las variables de estudio. Al respecto Córdova (2014), indica que “consiste en estudiar el comportamiento de algún hecho observado cuantitativamente a través de herramientas estadísticas. Cuyos procedimientos son: Diseño de un plan, recopilación de datos, organización de datos, representación de datos, interpretación de datos y formulación de teorías” (p. 81).

3.5.2. Método hipotético deductivo

Este método permitió analizar las diversas teorías referentes a cada variable y posteriormente establecer su hipótesis y conceptualizar cada dimensión con su indicador. Valderrama, (2015, p. 97) manifiesta:

Se parte de una premisa general para sacar conclusiones de un caso particular. En definitiva, sigue el modelo aristotélico deductivo esquematizado en silogismo. El científico que utiliza este método pone énfasis en la teoría en la explicación de los modelos teóricos, en la abstracción: No en recoger datos empíricos, o en la observación y experimentación.

3.5.3. Método analítico

Este método permitirá descomponer a cada una de las variables de estudio en sus dimensiones e indicadores para su mejor estudio e inferir en la conclusión.

Valderrama (2015, p. 98) manifiesta:

Con este método, los investigadores examinan las relaciones, similitudes y diferencias, las causas y efectos de un sistema descomponiéndolo en partes. La observación y el examen de un hecho específico es la definición del análisis. El fenómeno objetual estudiado debe ser conocido para entender su esencia.

No hay ninguna disciplina científica que sea exenta de este método, ya que ayuda a los investigadores a comprender y explicar mejor su tema de estudio, permitiéndoles crear nuevas teorías.

3.5.4. Método sintético

El presente método permitirá sintetizar de manera breve y resumida los aspectos teóricos referidos a las variables de estudio, Valderrama (2015, p. 98) describe que:

La síntesis es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia, de hacer una exposición metódica y breve, en resumen. En otras palabras, debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades.

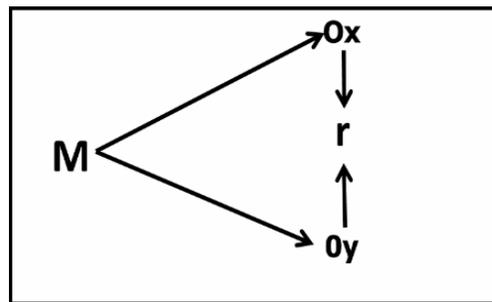
3.6. Diseño de investigación

Sigue un diseño descriptivo correlacional, al respecto Quispe (2012), menciona que “este diseño tiene la particularidad de realizar una investigación en una sola muestra, pero en el que se investigan dos o más variables con el propósito de determinar el grado de relación existente entre ellos” (p. 105).

En un diseño correlacional, se examina la asociación entre dos o más variables o entre conjuntos de datos. Este estudio es correlacional, ya que tuvo por finalidad relacionar las dos variables.

El diseño de investigación correlacional según Abanto (2016), “examina la relación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de

investigación o sujeto de estudio” (p. 38). En cuanto a la forma graficada de este diseño de investigación es la siguiente:



Donde:

- M : Muestra.
- Oy : Observación de la variable Y.
- Ox : Observación de la variable X.
- r : Correlación entre las dos variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

La población es un grupo de individuos que son objeto de investigación y a quienes se generalizan los hallazgos del estudio. Están definidos por características compartidas y están limitados en cuanto a espacio y el tiempo. Conforme a Cabanillas (2011), “son todos aquellos elementos o personas de los

que se desea conocer algo, es la totalidad de individuos o elementos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser investigada” (p. 237). De igual manera Niño (2011) afirma:

Cuando se trata de especificar el objeto de estudio, es necesario partir de la identificación de la población que se va a estudiar, constituida por una totalidad de unidades, vale decir, por todos aquellos elementos (personas, animales, objetos, sucesos, fenómenos, etcétera) que pueden conformar el ámbito de una investigación (p. 54).

Por lo tanto, la población de esta investigación estuvo constituida por 60 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación como se observa a continuación:

Tabla 2

Distribución de población de los docentes de la de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho 2020.

Facultad	Departamento Académico	Género		N° de docentes
		Masculino	Femenino	
Ciencias de la Educación	Educación y CS Humanas	27	8	35
	Lenguas y literatura	20	5	25
Total		47	13	60

Nota. Relación de docentes del semestre académico 2019-II UNSCH.

3.7.2. Muestra

Para esta investigación se tomó una muestra censal: Ramírez (1997), señala: “La muestra censal es aquella donde todas las unidades de población son consideradas como la muestra” (p. 6).

Bajo este concepto, la muestra de investigación es de carácter censal, ya que todos los sujetos de la población pertenecen también a la muestra. Se ha dispuesto a trabajar con una muestra censal ya que los sujetos de estudio pertenecientes a la población son escasos. Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 60 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

3.7.3. Tipo de Muestreo

Es no probabilístico e intencional; el tipo de muestreo es no probabilístico; porque los grupos ya estuvo formado y no dependió de la probabilidad para ser seleccionada. Es intencional; porque el investigador eligió a la muestra en forma intencional seleccionando los elementos que se consideran convenientes y representativos. Para Córdova (2014), un muestreo no probabilístico “se caracteriza porque las unidades de observación no tienen las mismas posibilidades de ser seleccionadas, es intencional porque el experto conoce bien la población y con buen criterio decide que unidades de observación integrará la muestra” (p. 93).

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnica

La técnica de investigación es un conjunto de procedimientos metodológicos y sistemáticos cuyo objetivo es garantizar la operatividad del proceso investigativo. Del mismo modo Quispe (2012) manifiesta que:

Cuando se trata de la investigación educativa, una técnica se refiere a un grupo de pasos de la operación que hacen posible recolectar los datos necesarios de una muestra determinada rápidamente y fácilmente. Se seleccionan en función del tipo, la hipótesis y el diseño de investigación del experimento (p. 113).

✓ La encuesta

Se utilizaron encuestas para recopilar información sobre la inteligencia emocional de los docentes y su desempeño, esta técnica es una de las técnicas de recolección de información más usadas para la investigación. La encuesta según Valderrama (2014):

La investigación observacional se realiza utilizando un cuestionario prediseñado para recoger datos, y no provoca cambios ni ejerce control sobre el proceso bajo observación. Esta información es recogida mediante grupos de cuestionamientos estandarizadas planteadas con la muestra que representa en su mayoría al total de los participantes, que suele estar compuesta por

sujetos y las organizaciones o entidades institucionales, con el fin de conocer opiniones, características o hechos específicos. Según la naturaleza de la investigación, el investigador elige las preguntas más convenientes (p. 351).

3.8.2. Instrumento

Conforme indica Quispe (2012), “cada instrumento es un recurso desarrollado o elegido por el investigador y utilizado en la recopilación de contenidos para exposición; estos se desarrollan conforme con guías determinadas en la operacionalización de las variables” (p. 113).

✓ El cuestionario

Manifiesta Niño (2011), que “los cuestionarios son un conjunto de preguntas técnicamente estructuradas y ordenadas que se presentan escritas e impresas para ser respondidas igualmente por escrito o a veces de manera oral” (p. 91).

El instrumento que se consideró para medir la variable desempeño docente fue el cuestionario de Desempeño Docente y para la variable de inteligencia emocional un cuestionario emocional adaptado de Bar-On. Del mismo modo Hernández et al. (2010), indica que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p. 217).

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez

La validez de los instrumentos se hizo por juicio de expertos conformados por seis docentes con títulos de maestría y doctorado, donde evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems de los instrumentos de investigación. Al respecto Carrasco (2016) manifiesta sobre la validez que:

Es la capacidad de un instrumento de investigación para medir con precisión y objetividad una variable en estudio es una de sus características más importantes. Utilizando un lenguaje más concreto, podemos decir que un instrumento es válido si es capaz de proporcionarnos la información que buscamos (p. 336).

✓ Coeficiente de V de Aiken

Para la prueba de validez se utilizó el coeficiente de V de Aiken para validar del contenido e instrumentos, donde 6 jueces evaluaron los instrumentos para saber si los ítems coherentes y consistentes a los fines del estudio, la formula referencial fue la siguiente:

$$V. Aiken = \frac{S}{N(C - 1)}$$

Donde:

S = Suma de respuestas afirmativas.

N = Número de jueces.

C = Número de valores de escala.

Tabla 3*Resultados de validez por juicio de expertos de los instrumentos de investigación*

INTRUMENTO 1 (Expertos)	V Aiken	Condición	INTRUMENTO 2 (Expertos)	V Aiken	Condición
Dra. Olga Hurtado		$V \geq 0.8 =$	Dr. Marcelino		$V \geq 0.8 =$
Ambrosio	0.97	"Válido"	Pomasoncco	1.00	"Válido"
		$V < 0.8 =$	Illanes		$V < 0.8 =$
Dr. Richard Cahuana		"No Válido"	Dr. Heber Yacca Poma		"No Válido"
Caballero Dr. Adolfo Quispe Arroyo			Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz		
Resultado:	Instrumento 1 válido		Instrumento 2 válido		

Nota. Fuente base de datos de juicio de expertos: Ver anexo 5.

Por lo tanto, de la tabla 3 se concluye que el coeficiente V de Aiken del instrumento 1; inteligencia emocional es 0.97 que significa que el instrumento es válido. Del mismo modo del instrumento 2; desempeño docente el valor de V de Aiken es 1.00 que significa que el instrumento es también válido.

3.9.2. Confiabilidad.

La confiabilidad de un instrumento es cuando los instrumentos que utilizamos arrojan los mismos resultados en cualquier contexto. Al respecto Carrasco (2016), señala que “la confiabilidad es la cualidad o prioridad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo” (p. 339).

Para determinar la fiabilidad del instrumento, se realizó un ensayo piloto con un muestreo de 10 docentes los cuales no formaban parte de la muestra, y se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach.

✓ Alfa de Cronbach

El proceso para probar la confiabilidad en los instrumentos se desarrolló con la prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach, la formulación que hace referencia fue la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de Cronbach.

K= Número de ítems o preguntas del instrumento.

$\sum S_i^2$ = Suma de las varianzas de cada ítem.

S^2 = Varianza total o varianza del instrumento.

Tabla 4

Resultados de confiabilidad de los instrumentos de investigación

INSTRUMENTOS	Coeficiente de Alpha de Cronbach	Condición
		0 = Muy baja
Instrumento 1: Inteligencia emocional	0,84 (84%)	0.01 a 0,49 = Baja 0.50 a 0,59 = Regular 0.60 a 0,89 = Aceptable
Instrumento 2: Desempeño docente	0,85 (85%)	0.90 a 1.0 = Regular
Total	0,85 (85%)	Aceptable

Nota. Resultados de la prueba de confiabilidad en SPSS: Ver anexo 8 y 9.

Se observa en tabla 4, el coeficiente de Alfa de la variable Inteligencia emocional es 0,84; significa que el instrumento es aceptable. Del mismo modo la variable desempeño docente, obtuvo un coeficiente de 0,85 la cual también es aceptable. De esta manera se verificó su adecuada estructuración para medir las variables de estudio.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

En cuanto al procesamiento y organización de datos se usó los programas de Excel y el SPSS versión 25, estos sirvieron como herramienta de procesamiento de datos y garantizar los resultados, en los que fueron aplicados los métodos de la estadística descriptiva e inferencial.

3.10.1. Estadística descriptiva

En la estadística descriptiva el conjunto de datos puede derivarse de un pequeño número de valores descriptivos se conoce como estadísticas descriptivas, y es esencial para el análisis y la interpretación de los datos, así como para la toma de decisiones durante la investigación. Al respecto, Sánchez, Reyes & Mejía (2018), precisan que:

Es una rama de la estadística que se ocupa de la descripción de los datos en análisis, es decir, los tipos de medidas y operaciones usadas que tienen como finalidad presentar al lector un panorama organizado y sintético de las relaciones que los datos en cuestión guardan entre sí (p. 63).

Mediante este método se presentó las gráficas y tablas de contingencia en frecuencias absolutas y relativas para su fácil interpretación.

3.10.2. Estadística inferencial

La estadística inferencial se encarga de realizar inferencias a partir de una muestra hacia la población, por ende, es sumamente útil en el análisis de

poblaciones. Al respecto Navarro, Jiménez, Rappoport & Thoilliez (2017), explican que:

La estadística inferencial utiliza la probabilidad para inferir los resultados obtenidos de una muestra a la población, es decir se busca generalizar los resultados. Esta generalización dependerá de la selección de la muestra, que ha de ser representativa de la población (p. 236).

Este método se usó para comprobar las hipótesis del estudio, se considera el valor de $p < 0,05$ como significancia para aceptar la hipótesis. El estadígrafo se eligió en función de la prueba de normalidad.

3.11. Aspectos éticos

El estudio se encuentra ajustado al “código de ética para la investigación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga”, aprobado por el Consejo de la Universidad con una resolución, que tiene como objetivo promover el conocimiento y el bien común a través de principios y valores que forman parte de la ética que guían los estudios en las universidades.

Los principios que tienen influencia en las actividades de investigación conforman:

- ✓ **Protección a la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales**

Los seres humanos tienen derecho a ser protegidos, respetados y conservarse dignos, salvaguardando sus datos. Desde el momento en que

participan de un estudio, la persona es un fin y no un medio en el proceso de investigación por lo cual es necesario:

- a) Respetar el ser humano digno, su identificación, variedad, independencia, los derechos de auto determinarse e informarse, el derecho de reserva e intimidad para quienes participan durante el desarrollo del estudio.
- b) La seguridad de los investigadores se garantiza por el respeto por su tiempo y su atención.
- c) El respeto de las ideas de diversos sujetos que realizan investigación y reconozca a quienes participan y colaboran con la investigación.

✓ **Consentimiento informado y expreso**

Cualquier investigación, requiere haber una expresión voluntaria, enterada, independiente, errónea y determinada, a través de esta, los sujetos que fueron objeto de la investigación o propietarios de los datos permiten la utilización del contenido orientado a un fin determinado el cual fue definido en la investigación.

✓ **Cuidado al medio ambiente y el respeto a la biodiversidad**

Cada estudio requiere obviar dañar el medio ambiente y su contenido, ello requiere vislumbrar la interdependencia de este régimen y sus compendios biológicos, económicos de la sociedad, la cultural y la estética los cuales se vinculan entre ellos, así como con las personas del

entorno y la sociedad en que se desarrolla, para lograr conversar racionalmente, así como de forma continua los recursos. Particularmente, interviene respetar a toda la biodiversidad al igual que las variedades formadas genéticamente.

✓ **Responsabilidad, rigor científico y veracidad**

En este trabajo, las personas que realizaron la investigación, educadores y alumnos deben actuar responsablemente en cuanto a la relevancia, el alcance y las consecuencias del estudio individual, institucional y social es importante. Deben proceder con dureza científica para garantizar la eficacia, validez y la creencia de diversa metodología, bases e información. Asimismo, en todas las etapas del proceso, deben garantizar una estricta adhesión a la veracidad de la investigación.

✓ **Justicia y bien común**

Los investigadores deben siempre priorizar el bienestar general y la equidad sobre el beneficio propio, obviando las consecuencias negativas del estudio en los individuos, la biodiversidad y la comunidad.

✓ **Divulgación responsable de la investigación**

Cada investigador está obligado a comunicar la publicación de lo obtenido en su investigación dentro del entorno de comportamiento éticos, la ideología plural y manifestaciones culturales. Reenvíe lo obtenido en los individuos, conjuntos y poblaciones que participaron en el estudio.

✓ **Respeto a la normativa nacional e internacional**

Cada investigador resulta responsable en comprender y adherirse a las legislaciones, las cuales rige las materias de estudio. El conocimiento de las normas no es suficiente; también debe asumirse la finalidad de estas regulaciones, así como la motivación interior y la reflexión acerca de los resultados por nuestras acciones desarrollando la investigación.

La producción intelectual se respetó en la redacción de este trabajo de investigación; es decir, los autores se citaron correctamente en construir la teoría. Estas citas son basadas en leyes pertenecientes a la séptima versión de la American Psychological Association (APA), que estipulan diferentes bases científicas que presentan estándares en razón a contenido científico.

Capítulo IV: Resultados y discusión

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 5

Contraste entre las variables inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020

		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bueno	Excelente		
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Adecuado	fi	48	6	54
		%	80%	10%	90%
	Alta	fi	0	6	6
		%	0,0%	10%	10%
Total		N	48	12	60
		%	80%	20%	100%

Nota. fi: Frecuencia absoluta; hi (%): Frecuencia relativa. Total: 60 = N = muestra. Resultados de la encuesta realizada a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

Interpretación

En la tabla 5, puede observarse que del 100% (60), de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020; el 90,0% (54) de los encuestado presenta una adecuada inteligencia emocional; mientras que, el 10,0% (6), mantiene una alta inteligencia emocional. De otro lado, con respecto al desempeño docente, el 80,0% (48) presenta un buen desempeño; mientras que, el 20,0% (12) ubica su desempeño en el nivel excelente. De lo que se colige que: Un

docente con una inteligencia emocional adecuada presenta un desempeño bueno; esto permite, que la enseñanza en las universidades contribuya a la calidad de aprendizajes.

Tabla 6

Contraste entre las variables manejo del estrés y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020

		DESEMPEÑO DOCENTE			
		Bueno	Excelente	Total	
MANEJO DE ESTRÉS	Baja	fi	34	7	41
		%	56,7%	11,7%	68,3%
	Adecuado	fi	14	5	19
		%	23,3%	8,3%	31,7%
Total		N	48	12	60
		%	80,0%	20,0%	100,0%

Nota. fi: Frecuencia absoluta; hi (%): Frecuencia relativa. Total: 60 = N = muestra. Resultados de la encuesta realizado a los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

Interpretación

En la tabla 6, puede observarse que del 100% (60), de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020; el 68,3% (41) de los encuestado presenta un bajo manejo del estrés; mientras que, el 31,7% (19), tiene un adecuado manejo del estrés. De otro lado, con respecto al desempeño docente, el 80,0% (48) presenta un buen desempeño; mientras que, el 20,0% (12) ubica su desempeño en el nivel excelente. De lo que se deduce que: Un docente con un bajo manejo del estrés también presenta un buen desempeño; esto implica, que los

docentes con mal manejo del estrés también se desempeñan bien; pero ello, no segura formación de alto nivel.

Tabla 7

Contraste entre las variables estado de ánimo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020

		DESEMPEÑO DOCENTE			
			Bueno	Excelente	Total
ESTADO DE ÁNIMO	Adecuado	fi	48	8	56
		%	80,0%	13,3%	93,3%
	Alta	fi	0	4	4
		%	0,0%	6,7%	6,7%
Total		N	48	12	60
		%	80,0%	20,0%	100,0%

Nota: fi: Frecuencia absoluta; hi (%): Frecuencia relativa. Total: 60 = N = muestra. Resultados de la encuesta realizado a los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

Interpretación

En la tabla 7, puede observarse que del 100% (60), de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020; el 93,3% (56) de los encuestado presenta un adecuado estado de ánimo; mientras que, el 6,7% (4), un alto estado de ánimo. De otro lado, con respecto al desempeño docente, el 80,0% (48) presenta un buen desempeño; mientras que, el 20,0% (12) ubica su desempeño en el nivel excelente. De lo que se infiere que: Un docente con un adecuado estado de ánimo presenta un buen desempeño; esto permite, que

docentes con buen estado de ánimo muestra un buen desempeño en la formación integral de profesionales tanto cognitivo y afectivo.

Tabla 8

Contraste entre las variables inteligencia intrapersonal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020

		DESEMPEÑO DOCENTE			
		Bueno	Excelente	Total	
INTELIGENCIA INTRAPERSONAL	Adecuado	fi	48	5	53
		%	80,0%	8,3%	88,3%
	Alta	fi	0	7	7
		%	0,0%	11,7%	11,7%
Total		N	48	12	60
		%	80,0%	20,0%	100,0%

Nota. fi: Frecuencia absoluta; hi (%): Frecuencia relativa. Total: 60 = N = muestra. Resultados de la encuesta realizado a los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

Interpretación

En la tabla 8, puede observarse que del 100% (60), de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020; el 88,3% (53) de los encuestado presenta una adecuada inteligencia intrapersonal; mientras que, el 11,7% (7), una alta inteligencia intrapersonal. De otro lado, con respecto al desempeño docente, el 80,0% (48) presenta un buen desempeño; mientras que, el 20,0% (12) ubica su desempeño en el nivel excelente. De lo que se infiere que: Un docente con una inteligencia intrapersonal adecuada presenta un desempeño bueno; esto permite, analizar de forma autocrítica para seguir mejorando en su

desempeño docente y de ese modo brindar una educación de calidad a los futuros profesionales.

Tabla 9

Contraste entre las variables inteligencia interpersonal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020

		DESEMPEÑO DOCENTE		
		Bueno	Excelente	Total
INTELIGENCIA INTERPERSONAL	Adecuado	fi 48	7	55
		% 80,0%	11,7%	91,7%
	Alta	fi 0	5	5
		% 0,0%	8,3%	8,3%
Total		N 48	12	60
		% 80,0%	20,0%	100,0%

Nota. fi: Frecuencia absoluta; hi (%): Frecuencia relativa. Total: 60 = N = muestra. Resultados de la encuesta realizada a los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

Interpretación

En la tabla 9, puede observarse que del 100% (60), de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020; el 91,7% (55) de los encuestado presenta una adecuada inteligencia interpersonal; mientras que, el 8,3% (5), una alta inteligencia interpersonal. De otro lado, con respecto al desempeño docente, el 80,0% (48) presenta un buen desempeño; mientras que, el 20,0% (12) ubica su desempeño en el nivel excelente. De lo que se deduce que: Un docente con una inteligencia interpersonal adecuada presenta un desempeño bueno; esto permite concluir que los docentes que trabajan en equipo en sus

actividades académicas, docentes que muestran habilidades sociales tienen mayor facilidad para alcanzar los objetivos propuestos en los estudiantes universitarios.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Criterio para determinar Normalidad:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov^a

Ho: $p\text{-valor} \geq \alpha$ = Los datos provienen de una distribución normal.

H1: $p\text{-valor} < \alpha$ = Los datos No provienen de una distribución normal.

Tabla 10

Prueba de normalidad de la variable inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020

		INTELIGENCIA EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
N		60	60
Parámetros normales	Media	3,10	3,20
	Desv. Desviación	,303	,403
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,530	,490
	Positivo	,530	,490
	Negativo	-,370	-,310
Estadístico de prueba		,530	,490
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

Nota. fi: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra en SPSS.

Interpretación

En la tabla 10 puede observarse, que el nivel de significancia asintótica bilateral en la variable inteligencia emocional es 0,000; similar resultado, es observado en la variable desempeño docente ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$); en este sentido, es aceptada la hipótesis H1, rechazando la Ho, concluyendo que: Los datos no proceden de una normal distribución estimadas mediante el test de Kolmogorov-Smirnov, al 95% de rango de confianza y con un rango de significancia al 5%. Motivo por el que fue utilizada la prueba de Tau_b de Kendall para muestras afines a la causa de la prueba de las hipótesis.

Conclusión: Las variables inteligencia emocional y desempeño docente proceden de una distribución no normal.

4.2.2. Prueba de hipótesis

4.2.2.1 Hipótesis general.

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

Sí $p < 0.05$ se rechaza Ho y se acepta la H1.

Sí $p \geq 0.05$ se acepta Ho y se rechaza la H1.

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 11

Prueba de correlación e hipótesis de las variables inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020

Correlaciones				
			INTELIGENCIA EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau_b de Kendall	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	<hr/>		N	60
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,667**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
<hr/>		N	60	

Nota. * $\rho < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,667, donde muestra un nivel de correlación considerable entre inteligencia emocional y el desempeño docente. De igual forma, al 95% de rango de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) alcanzado de $0,000 < 0,05$; consecuentemente, es rechazada la hipótesis nula (H_0) y aceptada la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0.667$; $p = 000 < 0.05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

4.2.2.2 Primera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre manejo del estrés y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

H_1 : Existe relación entre manejo de estrés y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

Sí $p < 0.05$ se rechaza H_0 y se acepta la H_1 .

Sí $p \geq 0.05$ se acepta H_0 y se rechaza la H_1 .

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 12

Prueba de correlación e hipótesis de las variables entre el manejo del estrés y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020

		Correlaciones		
			MANEJO DE ESTRÉS	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau_b de Kendall	MANEJO DE ESTRÉS	Coefficiente de correlación	1,000	,107
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	60	60
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,107	1,000
		Sig. (bilateral)	,409	.
		N	60	60

Nota. * $\rho < .05$, dos colas.

***.* Es significativa la correlación en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

Un coeficiente de correlación, teniendo un valor de Tau_b de Kendall es 0,107, manifestando un rango de correlación muy débil entre el manejo del estrés y el desempeño docente. De igual forma, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido de $0,000 < 0,05$; consecuentemente, es rechazada la

hipótesis nula (H_0) y aceptada la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,107$; $p = 0,009 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre manejo del estrés y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

4.2.2.3. Segunda hipótesis específica.

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el estado de ánimo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

H_1 : Existe relación entre el estado de ánimo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

Sí $p < 0,05$ se rechaza H_0 y se acepta la H_1 .

Sí $p \geq 0,05$ se acepta H_0 y se rechaza la H_1 .

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 13

Prueba de correlación e hipótesis de las variables estado de ánimo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020

Correlaciones				
			ESTADO DE ÁNIMO	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau_b de Kendall	ESTADO DE ÁNIMO	Coefficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. * $\rho < .05$, dos colas.

***.* Es significativa la correlación en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

El coeficiente de correlación, teniendo el valor de Tau_b de Kendall es 0,535, mostrando un nivel de correlación considerable entre estado de ánimo y el desempeño docente. De igual forma, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; Consecuentemente, es rechazada la hipótesis nula (H_0) y es aceptada la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0.535$; $p = 000 < 0.05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre estado de ánimo y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020.

4.2.2.4. Tercera hipótesis específica.

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre inteligencia intrapersonal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020.

H1: Existe relación entre inteligencia intrapersonal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020.

Sí $p < 0.05$ se rechaza Ho y se acepta la H1.

Sí $p \geq 0.05$ se acepta Ho y se rechaza la H1.

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 14

Prueba de correlación e hipótesis de las variables inteligencia intrapersonal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020

		Correlaciones		
			INTELIGENCIA INTRAPERSONAL	DESEMPEÑO O DOCENTE
Tau_b de Kendall	INTELIGENCIA INTRAPERSONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000	,727**
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,727**	1,000
			60	60
			,000	.
			60	60
				.

Nota. * $\rho < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El coeficiente de correlación, teniendo el valor de Tau_b de Kendall es 0,727, el que refleja un nivel de considerable correlación entre la inteligencia intrapersonal y el desempeño docente. Igualmente, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; consecuentemente, es rechazada la

hipótesis nula (H_0) y aceptada la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0.727$; $p = 0.000 < 0.05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre inteligencia intrapersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020.

4.2.2.5 Cuarta hipótesis específica.

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la inteligencia interpersonal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020.

H_1 : Existe relación entre la inteligencia interpersonal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020.

Sí $p < 0.05$ se rechaza H_0 y se acepta la H_1 .

Sí $p \geq 0.05$ se acepta H_0 y se rechaza la H_1 .

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 15

Prueba de correlación e hipótesis de las variables inteligencia interpersonal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020

Correlaciones				
		INTELIGENCIA INTERPERSONA L		
		DESEMPEÑO O DOCENTE		
Tau_b de Kendal l	INTELIGENCIA INTERPERSONA L	Coefficient e de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
		Coefficient e de correlación	,603**	1,000
	DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. * $\rho < .05$, dos colas.

** . Es significativa la correlación en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

El coeficiente de correlación, teniendo el valor de Tau_b de Kendall es 0,603, el que refleja un nivel de considerable correlación entre la inteligencia interpersonal y el desempeño docente. Igualmente, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$;

consecuentemente, es rechazada la hipótesis nula (H_0) y es aceptada la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0.603$; $p = 000 < 0.05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre inteligencia interpersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.

4.3 Discusión de resultados

El presente estudio denominado: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020”, estuvo conformado por dos variables de estudio que fueron sustentadas con bases teóricas. Para la variable de inteligencia emocional se tuvo como sustento teórico el modelo de inteligencia emocional del Dr. Reuven Bar-On, el modelo propuesto por el Dr. Bar-On va más allá de los modelos propuestos por Mayer y Salovey y Daniel Goleman, y tiene el potencial de ayudar a comprender y dirigir nuestras emociones para que funcionen para nosotros y no contra nosotros, ayudando a ser más eficaces y a tener éxito en una variedad de áreas de la vida.

Por otro lado, en relación a la variable desempeño docente como sustento teórico se utilizó el MBDD aprobado por Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED y publicado en el diario El Peruano, cabe señalar que los contenidos de este documento fueron adaptados y contextualizados al campo de la educación universitaria teniendo en cuenta la práctica del docente de la universidad en términos de sus ámbitos, competencias y desempeños. El Marco de Buen Desempeño Docente (2012) manifiesta que los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera

profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

En consecuencia, con estas bases teóricas se desarrolló la investigación presentando un objetivo general: Determinar la relación existente entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH -2020, consecuentemente, se obtuvo resultados avalados por el marco teórico y antecedentes del presente estudio, conforme se presenta:

Respecto a la hipótesis general, los resultados arrojados por la prueba estadística del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,667, mismo que detalla un nivel de correlación considerable entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Además, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; consecuentemente, es rechazada la hipótesis nula (H_0) y es aceptada la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0.667$; $p = 000 < 0.05$). Además, a nivel descriptivo se observó que del 100% (60), de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020; el 90,0% (54) de los encuestados presentan una adecuada inteligencia emocional; mientras que, el 10,0% (6), mantiene una alta inteligencia emocional. De otro lado, con respecto al desempeño docente, el 80,0% (48) presenta un buen desempeño; mientras que, el 20,0% (12) ubica su desempeño en el nivel excelente. De lo que se colige que: Un docente con una inteligencia emocional adecuada presenta un desempeño bueno; esto permite, que las

formaciones en las universidades con docentes inteligentemente emocionales logran formar profesionales competentes. Resultado contrastado con Pachapuma (2018), en su tesis titulada: “La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Administración en la Universidad Tecnológica de Lima Sur 2018”, donde concluye que se presenta relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, en la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, siendo que los datos estadísticos descriptivos presentan porcentajes altos y la estadística inferencial, a través del coeficiente r de Pearson ($r = 0.413$) presentando un valor de significancia de ($p < 0.01$). De esta forma, es rechazada la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alternativa. Al respecto también Bar-On (1997), manifiesta que “las habilidades personales, interpersonales y emocionales desempeñan un papel en la capacidad de una persona para hacer frente a los retos de su entorno” (p. 134). Por consiguiente, el bienestar emocional de un docente universitario afecta su desempeño docente, su labor familiar y social, entonces un docente debe saber que es crucial desarrollar la inteligencia emocional. Según este modelo, las personas emocionalmente inteligentes son hábiles para reconocer y expresar sus propias emociones, poseen una autoestima positiva y son capaces de actualizar su potencial de habilidades y llevar una vida feliz. Asimismo, tienen gran facilidad para entender la forma en la que otros sienten y de mantener relaciones satisfactorias interpersonales, sin

depender de los otros. Son personas optimistas, flexibles, realistas y exitosas resolviendo problemas y lidiando con el estrés sin perder el control.

Acerca de la hipótesis específica 1: El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,107, el que irradia un nivel de correlación muy débil entre el manejo del estrés y el desempeño docente. De igual forma, el 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) alcanzado es $0,000 < 0,05$; consecuentemente, es rechazada la hipótesis nula (H_0) y es aceptada la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0.107$; $p = 009 < 0.05$). Además, a nivel descriptivo se observó que del 100% (60), de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020; el 68,3% (41) de los encuestado presenta un bajo manejo del estrés; mientras que, el 31,7% (19), tiene un adecuado manejo del estrés. De otro lado, con respecto al desempeño docente, el 80,0% (48) presenta un buen desempeño; mientras que, el 20,0% (12) ubica su desempeño en el nivel excelente. De lo que se deduce que: un docente con un bajo manejo del estrés también presenta un buen desempeño; esto implica, que los docentes con bajo manejo del estrés también se desempeñan bien; pero ello, no asegura una educación de calidad. Resultado similar obtuvo Rojas (2020), en su tesis: “Inteligencia emocional y desempeño laboral del docente de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2020”, la investigación llegó a la conclusión que existe una correlación significativa, por la que concluye que la inteligencia emocional se

relaciona con el desempeño laboral del docente de la Facultad de Ciencias Empresariales. Al respecto al estrés Bar-On (1997), explica que “el manejo de estrés es la tolerancia, la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin desmoronarse” (p. 134).

Acercas de la hipótesis específica 2: El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,535, representa un nivel de correlación considerable entre el estado de ánimo y el desempeño docente. De igual forma, el 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; consecuentemente, es rechazada la hipótesis nula (H_0) y es aceptada la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0.535$; $p = 000 < 0.05$). Además, a nivel descriptivo se observó que del 100% (60), de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020; el 93,3% (56) de los encuestado presenta un adecuado estado de ánimo; mientras que, el 6,7% (4), un alto estado de ánimo. De otro lado, con respecto al desempeño docente, el 80,0% (48) presenta un buen desempeño; mientras que, el 20,0% (12) ubica su desempeño en el nivel excelente. De lo que se infiere que: Un docente con un adecuado estado de ánimo presenta un desempeño bueno; esto permite, que la enseñanza en los centros de formación contribuya a un alto nivel de aprendizaje tanto cognitivo y afectivo. Similares resultados obtuvieron Pincay, Candelario, & Castro (2018), en su investigación titulada: “Inteligencia emocional en el desempeño docente” En esta investigación se estudió la relación existente entre la inteligencia emocional y

la evaluación de desempeño que se realiza la institución como parte de los procesos, comportamientos y competencia de la academia a nivel universitario, los datos fueron analizados de forma descriptiva y correlacional. Como conclusión relevante, se estableció que, mientras mayor son los niveles de inteligencia emocional, mayor es el desempeño laboral en los docentes investigados. Con respecto al estado de ánimo Bar-On (1997), manifiesta que “el estado de ánimo es la habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos” (p. 133). Consecuentemente el estado de ánimo es la habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los problemas que afectan nuestros sentimientos.

Acerca de la hipótesis específica 3: El rango del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,727, muestra un rango de considerable correlación entre la inteligencia intrapersonal y el desempeño docente. Igualmente, el 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; consecuentemente, es rechazada la hipótesis nula (H_0) y es aceptada la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0.727$; $p = 000 < 0.05$). Además, a nivel descriptivo se observó que del 100% (60), de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020; el 88,3% (53) de los encuestado presenta una adecuada inteligencia intrapersonal; mientras que, el 11,7% (7), una alta inteligencia intrapersonal. De otro lado, con respecto al desempeño docente,

el 80,0% (48) presenta un buen desempeño; mientras que, el 20,0% (12) ubica su desempeño en el nivel excelente. De lo que se infiere que: Un docente con una inteligencia intrapersonal adecuada presenta un desempeño bueno; esto permite, analizar de forma autocrítica para seguir mejorando en su desempeño docente y de ese modo brindar una educación de calidad a los estudiantes. Resultado avalado por Vivas (2019), en su investigación: “La inteligencia emocional y su vinculación con el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019”. Esta investigación ofreció al comité ejecutivo, a los comités académicos y al área de bienestar y empleo; reflexiones acerca de la relevancia de desarrollar la inteligencia emocional en los docentes, transformándolos en profesionales efectivos, y demostrando que se presenta una vinculación entre las variables, lo que implica que uno depende del otro. Por lo tanto, si uno quiere mejorar su desempeño, primero debe mejorar su inteligencia emocional. Sobre la inteligencia intrapersonal Bar-On (1997), explica que “es la comprensión emocional de sí mismo, asertividad, auto concepto, autorrealización e independencia” (p. 133).

Referente a la hipótesis específica 4: El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,603, mostrando un adecuado rango de considerable correlación entre la inteligencia interpersonal y el desempeño docente. Igualmente, el 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; consecuentemente, es

rechazada la hipótesis nula (H_0) y es aceptada la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0.603$; $p = 000 < 0.05$). Además, a nivel descriptivo se observó que del 100% (60), de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020; el 91,7% (55) de los encuestado presenta una adecuada inteligencia interpersonal; mientras que, el 8,3% (5), una alta inteligencia interpersonal. De otro lado, con respecto al desempeño docente, el 80,0% (48) presenta un buen desempeño; mientras que, el 20,0% (12) ubica su desempeño en el nivel excelente. De lo que se deduce que: Un docente con una inteligencia interpersonal adecuada presenta un desempeño bueno. Resultados avalados por Quispe (2020), en su investigación: “Inteligencia emocional y el desempeño docente en las clases virtuales de los profesores de la Red 22, Los Olivos, 2020”. En esta investigación se llegó a la conclusión que a mayor nivel de inteligencia emocional es mejor el rendimiento profesional. Los resultados permitieron determinar que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Del mismo modo Bar-On (1997), explica que “las relaciones interpersonales son habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad” (p. 133). La inteligencia interpersonal de los docentes universitarios también abarca a la responsabilidad social que sirve para demostrarse a sí mismo y los demás como una persona que coopera y contribuye es un miembro constructivo de un grupo social.

Conclusiones

En el presente estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que: Existe relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020. Resultados hallados mediante el estadígrafo de Tau_b de Kendall donde permite concluir que el valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,667, el que refleja un nivel de considerable correlación, entre inteligencia emocional y el desempeño docente.
2. Se concluye que: Existe relación entre manejo de estrés y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020. Resultados hallados mediante el estadígrafo de Tau_b de Kendall donde nos permite concluir que el valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,107, el que refleja un nivel de muy débil correlación, entre el manejo del estrés y el desempeño docente.
3. Se concluye que: Existe relación entre estado de ánimo y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020. Resultados hallados mediante el estadígrafo de Tau_b de Kendall donde permite concluir que el valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,535, el que refleja un nivel de considerable correlación, entre el estado de ánimo y el desempeño docente.

4. Se concluye que: Existe relación entre inteligencia intrapersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020. Los resultados hallados mediante el estadígrafo de Tau_b de Kendall donde permite concluir que el valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,727, el que refleja un nivel de considerable correlación, entre la inteligencia intrapersonal y el desempeño docente.
5. Se concluye que: Existe relación entre inteligencia interpersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020. Resultados hallados mediante el estadígrafo de Tau_b de Kendall donde permite concluir que el valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,603, el que refleja un nivel de considerable correlación, entre la inteligencia interpersonal y el desempeño docente.

Recomendaciones

Primera: Al gobierno peruano implementar políticas de educación emocional en cada rango de la educación; en educación inicial, primaria, secundaria y superior con el propósito de lograr un control emocional de todos los ciudadanos del país.

Segunda: A los directores de escuela de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San de Huamanga, brindando asesoramiento profesional especializado sobre ansiedad, manejo del estrés, adaptabilidad, autoconciencia y relaciones interpersonales a los docentes universitarios.

Tercera: A los docentes universitarios, programar reuniones con los estudiantes para realizar talleres referentes al control de las emociones, como parte de su ámbito de acción para lograr una mejoría en la profesionalización integral de nuestros futuros docentes.

Cuarta: A los profesionales que realizan investigaciones, que sigan profundizando este tema tan importante de inteligencia emocional, realizando diferentes investigaciones con el objetivo de lograr nuevos hallazgos y contribuir al conocimiento para entender mejor el tema y buscar la calidad educativa.

Referencia bibliográfica

Abanto, W. (2016). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Módulo de trabajo. Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

<https://investigacionepgucv.jimdofree.com/expcurriculares/dise%C3%B1o-y-desarrollo/m%C3%B3dulo-gu%C3%ADa/>

Abanto, Z., Higuera, L., & Cueto, J. (2000). *ICE Inventario de cociente emocional de Baron* (test para la medida de la inteligencia emocional

Reuven Bar-On Ph.D.). Lima: Grafimag S.R.L

Acosta, E. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].

Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54766/Acosta_AEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Águila, I. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas*. [Tesis de

maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la

Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50768>

Alejandro, A. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular "Señor de la Vida" Chimbote*. [Tesis de maestría, Universidad de San Pedro]. Repositorio institucional de la Universidad de San Pedro.

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12124>

Altuna, B. (2018). Empatía y moralidad: las dimensiones psicológicas y filosóficas de una relación compleja. *Revista de Filosofía*, 43(2), 245.

Ander, E. (2016). *Diccionario de psicología*. Argentina 3a Ed. - Córdoba: Brujas, 2016. Archivo Digital: descarga y online ISBN 978-987-591-758-3

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1214/1/Ander-Psicolog%C3%ADa%203ra%20ed.pdf>

Andrade, M. (2017). *La inteligencia emocional, la resolución de conflictos en el aula y su relación con el desempeño del profesorado de la Universidad Central del Ecuador*. [Tesis de doctoral, Universidad de Rioja]. Repositorio institucional de la Universidad de Rioja.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=121193>

Aroni, E. (2016). *Inteligencia Emocional Y Desempeño Docente En Educación Superior*. Ayacucho, 2016. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37575>

- Arrabal, E. (2018). *Inteligencia emocional*. España: Editorial Elearning, S.L
- Bar-On, R. (1997). *Development of the BarOn EQ- I: a measure of emotional and social intelligence*. 105 annual convention of the american psychological association in Chicago.
- Bar-On, R. (1988). The development of a concept of psychological well-being. Disertación doctoral inédita. Grahamstown. Sudáfrica: Rhodes University.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 363–388). Jossey-Bass.
- Bisquerra, R. (2005). *La educación emocional en la formación del profesorado*. Revista de Investigación Educativa, 21(1), 7-43.
- Bisquerra, R. & Perez, N. (2007). *Las competencias emocionales*. Educación XXI, 10, 61-82.
- <http://www.ub.edu/grop/2014/03/Las-competencias-emocionales.pdf>

Bonilla-Flores, L. Y. Y., Carrillo-Molina, C. A., Jaimes-Palencia, D. M., Carrillo-Sierra, S. M., Rivera-Porras, D., & Díaz-Posada, L. E. (2021). *Habilidades para la vida e inteligencia social como elementos favorecedores de la salud mental en universitarios*. *Gac Méd Caracas*, 129(1), 22-31.

Borsic, Z. & Riveros, A. (2017). *Inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior*. En J. S. Méndez (Presidencia), XXII Congreso internacional de contaduría, administración e informática. Conferencia llevada a cabo en la UNAM, Ciudad de México. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.04.pdf>

Cabanillas, G. (2011). *Metodología de la investigación pedagógica*. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

Carcausto, F. (2016). *La inteligencia emocional y la actitud pedagógica de los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal – 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Educación. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1639>

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Carrasco, S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyectos de investigación*. Lima: San Marcos.

Castillo, I. (2019). *Inteligencia Emocional Y Desempeño De Los Docentes En La Institución Educativa N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37924>

Chaupis, I. (2019). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores de la institución educativa pública “Luis Carranza”, Huamanga 2018*. [tesis de licenciatura, Universidad de Ayacucho Federico Froebel]. Repositorio institucional de la Universidad de Ayacucho Federico Froebel.
<http://repositorio.udaff.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11936/147/TESIS%20UDAFF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Editorial Gráfica González. Maracaibo.

Claudio, R. (2018). *La inteligencia emocional y el desempeño profesional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público José*

- Pardo – Lima – 2017. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Educación. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2084>
- Córdova, I. (2014). *El informe de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Delors, J. (1997). *La Educación Encierra un Tesoro*. Madrid: UNESCO/Santillana.
- Díaz, D. (2017). *Nivel de Inteligencia emocional en docentes y funcionarios de universidades privadas*. <file:///C:/Users/Computer/Downloads/DialnetNivelDeInteligenciaEmocionalEnDocentesYFuncionario-5763000.pdf>
- Estrada, K. (2017). *Supervision y asesoramiento*. Manual para inspectores, asesores y profesorado asesor. Madrid: Editorial la Muralla.
- Fernández, P. & 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, vol. 19, núm. 3, diciembre, 2005, pp. 63-93 Universidad de Zaragoza, España. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Flores, P. (2016), en su tesis: *Inteligencia emocional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la U.N.D.A.C Pasco*. [Tesis de

maestría, Universidad Hemilio Valdizan]. Repositorio institucional de la Universidad Hemilio Valdizan.

<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2207>

García, J. (2007). *Evaluacion en el contexto actual de la educacion*. Hecho en el deposito legal de la biblioteca nacional del Perú: Primera edicion.

García, S. C. P. (2019). Aprendiendo desde la emoción. *Infancias imágenes*, 18(2), 285.

García, S. & Montes, B. (2018). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales de los estudiantes de tercer grado de primaria, Ica-2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27663>

Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires - Argentina: Javier Vergara Editor S.A.

Goleman, D. (2006). *Inteligencia social: La nueva ciencia de las relaciones humanas*. Barcelona: Editorial Kairós.

Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

Guevara, H. (2019). *Inteligencia Emocional Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa “Santo Domingo De Guzmán” De Chicama, Ascope – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37806>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Distrito Federal: McGraw-Hill.

Hernández, S. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Hernández-Jaimes, B. G. (2018). Relación de la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente. *Revista Electrónica Calidad En La Educación Superior*, 9(2), 239 - 256.

<https://doi.org/10.22458/caes.v9i2.2190>

Hidalgo, E. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa Julio C. Tello – Santa Anita 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54695>

Hualcas Gala, H. V. (2020). *Inteligencia intrapersonal e interpersonal en estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Centenaria “Santa Isabel”*. [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Continental]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Continental.

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10216>

Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?*

<http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>

Mayer, J. & Cobb, C. (2000). Educational policy on emotional intelligence: Does it make sense?. *Educational Psychology Review*, 12(2), 163-183.

Mayer, J. & Salovey, P. (1988). *Personality moderates the effects of affect on cognition*. En: Forgas, J. & Fiedler, K. (Eds.). *Affect, cognition, and social behavior*. Toronto: Hogrefe.

Mayer, J. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En: Salovey, P. & Sluyter, D. (Eds.). *Emotional development, emotional literacy, and emotional intelligence*. New York: Basic Books.

Mayer, J. & Salovey, P. (1993). *The intelligence of emotional intelligence*. *Intelligence*, 17(4), 433-442.

MINEDU: “*Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*”. Documento de trabajo. Lima: MINEDU, 2012.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Mondy, R. & Noe, R. (1997). *Administración De Recursos Humanos*. Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.

Moreno, N. (2019). *Inteligencia emocional en estudiantes de segundo grado de primaria de una Institución Educativa Pública de Ventanilla - Callao*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/9d2e56fd-ce9a-4c3c-9dd0-a9c708413eed>

Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S. & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. España: UILR.

Nespereira, T. & Vasquez, M. (2017). *Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias.*

Enfermería Clínica, 27(3): 172-178.

<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.02.007>

Niño, R. (2011). *Metodología de la investigación; Diseño y ejecución.* Bogotá:

Ediciones de la U, ISBN. 978-958-8675-94-7.

Obispo, J. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa privada La Merced, Villa el Salvador 2020.* [Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad

César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58639>

Pachapuma, L. (2018). *La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Administración en la Universidad Tecnológica de Lima Su*

2018r. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique

Guzmán y Valle]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de

Educación Enrique Guzmán y Valle.

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3189>

Pincay, I., Candelario, G. & Castro, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Psicología Unemi*, 2(2), 32-40.

- Quiriz, T. y Tobon S. (2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales, *Revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, ISSN-e 1665-0441, Vol. 15, N°. 1- Pág. 105-115
- Quispe, G. (2020). *Inteligencia emocional y el desempeño docente en las clases virtuales de los profesores de la Red 22, Los Olivos, 2020*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53090>
- Quispe, R. (2012). *Metodología de la investigación pedagógica*. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.
- Ramírez, T. (1997). *Como Hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas. Editorial Panapo, 1999. PP 175.
- Rojas, N. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral del docente de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/6150>

Sabrera, L. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo Maria – 2019*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Hemilio Valdizan]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Hemilio Valdizan.

<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5694>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Primera Edición. Edit. ©Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación.

<https://bit.ly/2OAJopl>

Schmidt, F y Hunter, J. (1998). *The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings*. Psychological Bulletin, n° 124, 1998, p. 262–274.

Tobón S., Rial A., Carretero M. y García J. (2006). *Competencias, calidad y Educación superior*. Cooperativa editorial magisterio.

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jW7G7qRhry4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=la+calidad+de+la+educacion+superior&ots=iuHS_MLU48&sig=vrKT0rrRWH5M.

Ugarriza, N. y Pajares, L. (2005). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA*, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*. (8), 11-58.

<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Vivas, G. (2019). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48407>

Zavala, S. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya*. [tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6613>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia
Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH – 2020.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General: PG: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH -2020?</p> <p>Específicos PE1: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional en el manejo de estrés y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación? PE2: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional del estado de ánimo y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación? PE3: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional en intrapersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación? PE4: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional en interpersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación?</p>	<p>General: OG: Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH - 2020.</p> <p>Específicos: OE1: Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional en manejo de estrés y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación. OE2: Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional del estado de ánimo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación. OE3: Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional en intrapersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación. OE4: Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional en interpersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación.</p>	<p>General: HG: Existe relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH- 2020.</p> <p>Específicos: HE1: Existe relación entre inteligencia emocional en el manejo de estrés y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación. HE2: Existe relación entre inteligencia emocional del estado de ánimo y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación. HE3: Existe relación entre inteligencia emocional en intrapersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación. HE4: Existe relación entre inteligencia emocional en interpersonal y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación.</p>	<p>VARIABLE 1 X: inteligencia emocional Dimensiones: -Manejo de estrés -Estado de ánimo -Intrapersonal -Interpersonal</p> <p>VARIABLE 2 Y: Desempeño docente Dimensiones: - Preparación para el aprendizaje. - Enseñanza para el aprendizaje. - Participación en la gestión - Desarrollo de la profesionalidad.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: Descriptivo correlacional Población muestral: 60 docentes de la Facultad de Educación UNSCH. Muestreo: No probabilístico. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Método de análisis de datos: Los datos serán procesados empleando el paquete estadístico SPSS versión 25.0. A nivel descriptivo: Tablas de contingencia. A nivel inferencial: Tau_b de Kendall para muestras relacionadas.</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Bar-On (ICE)

(Adaptado y estandarizado por Alex Julián Suarez Velásquez)

INTRODUCCIÓN

Estimado Docente, el cuestionario presentado a continuación es anónimo y estrictamente confidencial, tiene como finalidad recolectar datos sobre la inteligencia emocional de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Por favor responda con toda sinceridad el cuestionario, puesto que su respuesta contribuirá al trabajo de investigación que se viene realizando.

Instrucciones: Las preguntas de este cuestionario presentan 4 alternativas de respuesta que debe calificar, marque con (X) según la siguiente valoración:

1	2	3	4
Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre

VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Ítems				
Dimensión 1: Manejo de estrés				
Indicador: Tolerancia al estrés	1	2	3	4
1. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.				
2. Puedo controlarme en situaciones difíciles.				
3. Puedo soportar el estrés.				
4. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.				
5. Me pongo ansioso(a).				
Indicador: Control de impulsos	1	2	3	4
6. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.				
7. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.				
8. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.				
9. Tengo mal carácter.				
10. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.				
Dimensión 2: Estado de ánimo				
Indicador: Felicidad	1	2	3	4
11. Me es difícil sonreír.				
12. Estoy contento(a) con mi vida.				
13. Soy una persona divertida.				
14. Me deprimó.				
15. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.				

Indicador: Optimismo	1	2	3	4
16. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.				
17. Tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.				
18. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.				
19. Cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.				
20. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.				
Dimensión 3: Intrapersonal				
Indicador: conocimiento de sí mismo	1	2	3	4
21. Reconozco con facilidad mis emociones.				
22. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.				
23. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.				
24. Conozco mis debilidades y fortalezas.				
25. Soy consciente de mis actos cuando estoy alterado(a).				
Indicador: asertividad	1	2	3	4
26. Soy capaz de expresar mis ideas.				
27. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.				
28. Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.				
29. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.				
30. Me es difícil hacer valer mis derechos.				
Indicador: auto concepto	1	2	3	4
31. Tengo confianza en mí mismo(a).				
32. Me tengo mucho respeto.				
33. Me siento bien conmigo mismo(a).				
34. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.				
35. Me siento feliz con el tipo de persona que soy				
Dimensión 4: Interpersonal				
Indicador: Relación interpersonal	1	2	3	4
36. Soy incapaz de demostrar afecto.				
37. Mis amigos me confían sus intimidades.				
38. Soy una persona divertida.				
39. Mantengo buenas relaciones con los demás.				
40. Los demás opinan que soy una persona sociable.				
Indicador: Responsabilidad social	1	2	3	4
41. Me gusta ayudar a la gente.				
42. A la gente le resulta difícil confiar en mí.				
43. Me importa lo que le puede sucederle a los demás.				
44. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.				

45. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.				
Indicador: Resolución de problemas	1	2	3	4
46. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.				
47. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.				
48. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.				
49. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.				
50. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.				

MUCHAS GRACIAS

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

(Adaptado y estandarizado por Alex Julián Suarez Velásquez del MBDD)

RECOMENDACIONES: Estimado Docente, el cuestionario presentado a continuación es estrictamente confidencial, tiene como finalidad recolectar datos sobre el desempeño docente universitario de la Facultad de Ciencias de la Educación. Por favor responda con toda sinceridad el cuestionario, puesto que su respuesta contribuirá al trabajo de investigación que se viene realizando. Por favor marca con una “x” la respuesta que corresponde.

Valoración: (1) Deficiente (2) Regular, (3) Bueno, (4) Excelente

Variable consecuyente: Desempeño docente

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Ítems				
Indicador 1: Conoce el contexto de los estudiantes.	1	2	3	4
1. ¿Demuestra conocimiento de las características económicas, sociales y culturales de sus estudiantes?				
2. ¿Conoce las reacciones y emociones de sus estudiantes?				
3. ¿Conoce las debilidades y fortalezas de sus estudiantes?				
Indicador 2: Planifica la enseñanza.	1	2	3	4
4. ¿Elabora, socializa y entrega oportunamente el syllabus a los estudiantes?				
5. ¿Selecciona los contenidos del syllabus, en función a las competencias que busca desarrollar en los estudiantes?				
6. ¿Selecciona procesos pedagógicos, estrategias y métodos, para el logro de las competencias?				
7. ¿Diseña un cronograma de exposición, evaluación, entrega de trabajos y/o actividad?				

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Ítems				
Indicador 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje.	1	2	3	4
8. ¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en los valores?				
9. ¿Genera relaciones de respeto, cooperación y participación en actividades?				
10. ¿Resuelve conflictos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas, códigos culturales y mecanismos pacíficos?				
Indicador 4: Domina los contenidos y el uso de estrategias.	1	2	3	4
11. ¿Demuestra conocimiento profundo del área curricular que enseña?				
12. ¿Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?				
13. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que				

promuevan el pensamiento crítico y reflexivo?				
14. ¿Utiliza recursos y tecnologías diversas en el proceso de enseñanza aprendizaje?				
Indicador 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje.	1	2	3	4
15. ¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?				
16. ¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?				
17. ¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?				
18. ¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y autoridades?				

Dimensión 3: Participación en la gestión

Ítems				
Indicador 6: Participa activamente en la gestión.	1	2	3	4
19. ¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias y organizar actividades académicas?				
20. ¿Participa en la gestión del plan de estudio, del currículo y de los planes de mejora involucrándose activamente en el equipo de trabajo?				
21. ¿Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica?				
Indicador 7: Establece relaciones de respeto y responsabilidad social.	1	2	3	4
22. ¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con estudiantes y docentes?				
23. ¿Realiza actividades de proyección social en comunidades o en su entorno?				
24. ¿Informa a sus estudiantes y autoridades sobre los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de actividades?				

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Ítems				
Indicador 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	1	2	3	4
25. ¿Reflexiona y da a conocer sobre su práctica pedagógica e institucional en charlas, debates, talleres, conferencias, congresos, seminarios, etc.?				
26. ¿Realiza publicaciones de libros, revistas o artículos de investigación sobre su práctica profesional?				
27. ¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada?				
Indicador 9: Ejerce su profesión con ética y respeto a los estudiantes	1	2	3	4
28. ¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida académica?				
29. ¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos de los estudiantes?				
30. ¿Se identifica con los estudiantes, con la escuela, con la facultad y con la UNSCH?				

MUCHAS GRACIAS

Anexo 3: Carta de autorización de aplicación del proyecto de investigación.



UNSCH

**FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

Ayacucho, enero 14 de 2020.

CARTA N° 001-2020-UNSCH/FCE

Señor : Lic. ALEX JULIÁN SUÁREZ VELÁSQUEZ

CIUDAD

ASUNTO : Autorización para ejecución de trabajo de investigación.

REFERENCIA: Solicitud N° 0075-2020.

Previo un cordial saludo, le comunico para su conocimiento y fines pertinentes, que en atención a su solicitud con el documento de la referencia, este Despacho **AUTORIZA** para que pueda realizar su trabajo de investigación en la Facultad de Ciencias de la Educación, para la ejecución de su tesis titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, UNSCH – 2020".

Atentamente,

c.c.:
Archivo.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Clodoaldo Ferrero
**Dr. CLODOALDO FERRERO ORDAYA
DECANO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
Av. Independencia S/N. Ayacucho
TEF. 066- 317717

Anexo 4: Prueba de validez de los instrumentos de investigación.

Criterios	JUECES-INTELIGENCIA EMOCIONAL					
	01	02	03	Suma	V Aiken	Conclusión
1. CLARIDAD	1	1	1	3	1.00	Válido
2. OBJETIVIDAD	1	1	1	3	1.00	Válido
3. ACTUALIDAD	1	1	1	3	1.00	Válido
4. ORGANIZACIÓN	1	1	1	3	1.00	Válido
5. SUFICIENCIA	1	1	1	3	1.00	Válido
6. INTENCIONALIDAD	1	1	1	3	1.00	Válido
7. CONSISTENCIA	1	1	1	3	1.00	Válido
8. COHERENCIA	1	1	1	3	1.00	Válido
9. METODOLOGÍA	1	1	1	3	1.00	Válido
10. RESPUESTA	0	1	1	2	0.67	No Válido
				Promedio	0.97	Válido
Criterios	JUECES-DESEMPEÑO DOCENTE					
	01	02	03	Suma	V Aiken	Conclusión
1. CLARIDAD	1	1	1	3	1.00	Válido
2. OBJETIVIDAD	1	1	1	3	1.00	Válido
3. ACTUALIDAD	1	1	1	3	1.00	Válido
4. ORGANIZACIÓN	1	1	1	3	1.00	Válido
5. SUFICIENCIA	1	1	1	3	1.00	Válido
6. INTENCIONALIDAD	1	1	1	3	1.00	Válido
7. CONSISTENCIA	1	1	1	3	1.00	Válido
8. COHERENCIA	1	1	1	3	1.00	Válido
9. METODOLOGÍA	1	1	1	3	1.00	Válido
10. RESPUESTA	1	1	1	3	1.00	Válido
				Promedio	1.00	Válido

Anexo 6: Prueba de validez de las dimensiones de la variable desempeño docente.

ITEMS	Criterios	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje					
		J1	J2	J3	Suma	V Aiken	Conclusión
ítem 1	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 2	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 3	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 4	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 5	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 6	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 7	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
					Promedio	1.00	Válido

ITEMS	Criterios	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje					
		J1	J2	J3	Suma	V Aiken	Conclusión
ítem 8	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 9	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 10	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 11	Pertinencia	0	1	1	2	0.67	No Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 12	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 13	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 14	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 15	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 16	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 17	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 18	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
					Promedio	0.99	Válido

ITEMS	Criterios	Dimensión 3: Participación en la gestión					
		J1	J2	J3	Suma	V Aiken	Conclusión
ítem 19	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 20	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	0	2	0.67	No Válido
ítem 21	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 22	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 23	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 24	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
					Promedio	0.98	Válido

ITEMS	Criterios	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad					
		J1	J2	J3	Suma	V Aiken	Conclusión
ítem 25	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 26	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 27	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 28	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 29	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
ítem 30	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Válido
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
					Promedio	1.00	Válido

Anexo 7: Prueba de confiabilidad de la variable inteligencia emocional.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	50

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	139,6000	160,956	,168	,844
VAR00002	139,2667	159,114	,297	,841
VAR00003	140,0000	160,237	,274	,842
VAR00004	139,2500	157,411	,523	,838
VAR00005	140,8667	159,473	,192	,844
VAR00006	139,6000	156,142	,361	,840
VAR00007	140,5167	152,559	,334	,842
VAR00008	141,0667	160,029	,186	,844
VAR00009	141,1000	162,092	,108	,846
VAR00010	141,2333	157,979	,358	,840
VAR00011	140,2333	157,097	,577	,838
VAR00012	140,9000	164,159	-,010	,850
VAR00013	138,8833	157,868	,377	,840
VAR00014	139,7500	160,326	,388	,841
VAR00015	140,7500	162,089	,158	,844
VAR00016	140,4000	157,092	,275	,842
VAR00017	138,8667	157,846	,522	,838
VAR00018	139,2333	160,250	,154	,845
VAR00019	138,8167	158,118	,530	,839
VAR00020	141,1833	160,559	,193	,844
VAR00021	139,2167	160,071	,321	,841
VAR00022	139,6167	160,105	,832	,840
VAR00023	139,3333	158,870	,390	,840
VAR00024	139,9167	159,874	,245	,842
VAR00025	139,8333	158,412	,209	,844
VAR00026	138,9833	160,118	,318	,841
VAR00027	138,9333	158,538	,444	,839
VAR00028	139,0833	160,044	,282	,842

VAR00029	139,0333	157,490	,380	,840
VAR00030	140,8167	157,508	,251	,843
VAR00031	139,8333	162,819	,049	,848
VAR00032	140,8667	162,795	,044	,848
VAR00033	139,0500	159,709	,290	,842
VAR00034	138,9167	157,840	,472	,839
VAR00035	139,3167	158,423	,470	,839
VAR00036	139,6833	155,169	,450	,838
VAR00037	139,1167	158,918	,298	,841
VAR00038	139,6167	160,105	,832	,840
VAR00039	139,2167	158,206	,456	,839
VAR00040	140,1333	156,592	,305	,841
VAR00041	139,9167	157,162	,336	,840
VAR00042	139,9833	154,051	,482	,837
VAR00043	139,7667	162,046	,091	,846
VAR00044	139,6500	155,892	,369	,840
VAR00045	139,7167	156,715	,374	,840
VAR00046	139,9833	159,203	,171	,845
VAR00047	139,6667	158,836	,337	,841
VAR00048	139,0333	158,507	,427	,840
VAR00049	138,7667	159,606	,439	,840
VAR00050	138,8833	158,071	,497	,839

Anexo 8: Prueba de confiabilidad de la variable desempeño docente.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	30

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	90,8500	65,011	,315	,843
VAR00002	91,8667	56,728	,655	,829
VAR00003	90,5333	63,372	,648	,835
VAR00004	90,3167	66,152	,354	,842
VAR00005	90,3167	68,932	-,001	,850
VAR00006	90,5500	64,964	,492	,839
VAR00007	90,2833	66,342	,339	,843
VAR00008	90,7167	66,003	,417	,841
VAR00009	90,3000	69,231	-,039	,851
VAR00010	90,7667	69,029	-,006	,849
VAR00011	90,4833	69,406	-,061	,852
VAR00012	90,6333	68,270	,083	,848
VAR00013	91,1167	64,037	,550	,837
VAR00014	91,5167	56,118	,665	,829
VAR00015	91,1833	63,000	,478	,838
VAR00016	91,4667	58,456	,744	,826
VAR00017	90,5333	67,507	,133	,848
VAR00018	90,9167	66,044	,325	,843
VAR00019	91,4000	63,193	,493	,837
VAR00020	91,0333	66,270	,311	,843
VAR00021	90,9833	67,339	,149	,847
VAR00022	90,8667	66,728	,282	,844
VAR00023	91,3500	63,960	,393	,841
VAR00024	91,1500	60,909	,616	,832
VAR00025	90,2333	67,606	,184	,846
VAR00026	91,3667	58,168	,645	,830
VAR00027	90,5333	65,338	,410	,841
VAR00028	90,8500	66,062	,272	,844
VAR00029	90,3000	67,434	,160	,847
VAR00030	90,6167	67,223	,215	,845

Anexo 9: Base de datos de la variable Desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																															
ID	Preparación para el de las estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de las estudiantes										Participación en la gestión					Desarrollo profesional y la identidad docente								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	
2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	
3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	1	2	2	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	3	3	4	4	
4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	
5	2	1	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	
6	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
7	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	
8	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	4	3	3	4	
9	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	4	
10	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	
11	4	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	
12	2	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	
13	2	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	4	4	3	
14	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	
15	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	
16	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	
17	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	
18	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
19	3	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	
20	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	
21	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	
22	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	
23	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	1	2	2	4	2	2	3	3	4	4	2	1	4	2	3	3	4	4
24	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
25	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
26	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
27	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	
28	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	
29	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	
30	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	4	3	3	
31	4	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	
32	2	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	
33	2	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	
34	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	
35	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	
36	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	
37	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	
38	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
39	3	1	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	
40	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3
41	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	
43	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	1	2	2	4	2	2	3	3	4	4	2	1	4	2	3	3	4	4
44	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
45	2	1	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
46	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	
47	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	
48	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	
49	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	
50	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	
51	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	
52	2	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3
53	2	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	
54	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	
55	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	
56	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	
57	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	
58	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
59	3	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3
60	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3

Anexo 10: Base de datos de la variable inteligencia emocional

INTELIGENCIA EMOCIONAL																																																					
ID	Componente manejo de estrés										Componente estado de ánimo										Componente intrapersonal										Componente interpersonal																						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50			
1	2	3	3	3	1	1	4	1	1	2	1	4	3	1	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	3	2	4	1	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3					
2	2	3	3	4	1	4	4	2	1	2	1	4	3	2	3	4	4	4	1	3	4	3	2	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
3	2	4	2	4	1	4	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	3	1	3	3	4	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	1	4	4	4	3	4	3				
4	3	2	3	3	1	4	1	1	1	1	3	4	2	2	3	4	4	4	1	3	3	3	2	3	4	4	4	1	3	1	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	1	3	4	4	4	4	4				
5	2	4	3	3	1	4	1	1	1	1	1	4	3	1	3	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	3	1	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4				
6	4	4	3	4	2	3	1	1	1	1	1	4	3	2	1	4	4	4	1	3	3	3	1	4	4	4	4	1	3	1	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	1	3	3	4	3	4	4	4			
7	4	4	2	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	4	4	4	1	4	3	2	2	4	4	4	4	1	2	1	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4			
8	4	4	2	3	1	3	1	2	3	2	4	4	3	2	4	4	1	4	1	4	4	2	3	4	4	3	3	1	4	1	3	4	4	4	2	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4			
9	4	4	2	3	1	3	4	1	1	1	1	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	2	4	1	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3				
10	3	4	2	4	2	3	4	1	1	1	1	4	3	2	1	4	4	3	1	3	4	3	2	1	4	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4			
11	3	4	2	4	2	3	4	1	1	1	1	4	3	1	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	1	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3			
12	2	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	2	1	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4			
13	3	3	3	3	1	4	1	1	1	1	2	4	3	2	1	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	1	4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4			
14	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	4	3	2	1	3	4	3	1	3	4	3	1	4	4	3	1	4	3	1	4	3	4	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	4	2	4	3	4	4	4	
15	3	3	3	3	1	3	1	1	2	1	1	4	3	2	2	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	4	1	4	1	2	4	3	2	2	4	2	1	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3		
16	3	4	3	4	1	3	1	2	1	1	1	4	3	2	1	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	1	3	4	3	3	4	4	1	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3		
17	4	3	4	4	1	3	1	1	1	2	1	4	2	1	1	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	1	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4		
18	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	4	1	2	1	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	
19	4	3	2	3	2	3	2	1	1	1	3	4	3	2	1	4	1	4	1	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	1	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4		
20	2	3	2	3	1	3	2	1	2	1	3	4	3	1	2	4	3	4	1	3	4	1	4	4	4	3	4	1	2	2	4	3	4	2	3	3	4	2	2	3	4	2	1	3	4	4	4	3	3	3			
21	2	3	3	3	1	4	1	1	2	1	1	4	3	1	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	3	2	4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	2	3	3	4	1	4	4	2	1	2	1	4	3	2	3	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	2	4	2	4	1	4	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	3	1	3	3	4	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	1	4	4	4	3	4	3	3			
24	3	2	3	3	1	4	1	1	1	1	3	4	2	2	3	4	4	4	1	3	3	3	2	3	4	4	4	1	3	1	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4		
25	2	4	3	3	1	4	1	1	1	1	1	4	3	1	3	4	4	4	1	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
26	4	4	3	4	2	3	4	1	1	1	1	4	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	1	3	1	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4		
27	4	4	2	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	4	4	4	1	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	1	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4		
28	4	4	2	3	1	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	1	4	1	4	4	2	3	4	4	3	3	1	4	1	3	4	4	4	2	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3		
29	4	4	2	3	1	3	4	1	1	1	1	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	4	1	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4		
30	3	4	2	4	2	3	4	1	1	1	1	4	3	2	1	4	4	3	1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	2	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	
31	3	4	2	4	2	3	4	1	1	1	1	4	3	1	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	1	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	
32	2	2	2	3	4	3	1	3	1	1	1	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4		
33	3	3	3	3	1	4	1	1	1	1	2	4	3	2	1	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	1	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	
34	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	4	3	2	1	3	4	3	1	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4
35	3	3	3	3	4	3	1	1	2	1	1	4	3	2	2	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	2	4	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	2	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3
36	3	4	3	4	1	3	1	2	1	1	1	4	3	2	1	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	1	3	4	3	3	4	4	1	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
37	4	3	4	4	4	3	1	1	1	2	1	4	2	1	1	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	
38	3	3	3	3	1	3	2	4	1	1	3	1	3	3	2	3	4	3																																			

Anexo 11: Ficha de opinión de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del Juez: Hurtado Ambrosio, Olga

1.2. DNI: 26693968

1.3. Título profesional: Psicóloga

1.4. Último grado académico obtenido: Doctor
Mención: En Educación

1.5. Tiempo de servicios: 30 años

1.6. Cargo e institución donde labora: Docente - UNSCH

1.7. Nombre del instrumento: Inteligencia Emocional - Inventario de Borga (I-E)

1.8. Título de la investigación: Inteligencia emocional y desempeño docente en la F.C.E.

1.9. Tipo y nivel de investigación: Aplicada de experimental - Correlacional

1.10. Autor de los instrumentos: Suárez Velásquez, Alex Julio

II. CRITERIO DE VALIDACIÓN

Indicación. Estimado maestro, agradeceré infinitamente que marque con un aspa (x) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO				
Indicadores	Criterios	Apreciación		Observaciones
		Sí	No	
CLARIDAD	¿Los ítems son comprensibles y están bien redactados?	x		
OBJETIVIDAD	¿Las preguntas miden realmente a las variables y los indicadores?	x		
ACTUALIDAD	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
ORGANIZACIÓN	¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?	x		
SUFICIENCIA	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?	x		
INTENCIONALIDAD	¿El tipo del instrumento es pertinentemente para recoger datos de las variables de estudio?	x		
CONSISTENCIA	¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?	x		
COHERENCIA	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?	x		
METODOLOGÍA	¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?	x		
RESPUESTA	¿La hoja de respuesta está bien presentada y es adecuado?		x	Ordenar

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS ÍTEMS								
Indicadores	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Tolerancia al estrés	1. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	x		x		x		
	2. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	x		x		x		
	3. Puedo soportar el estrés.	x		x		x		
	4. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	x		x		x		
	5. Me pongo ansioso(a).	x		x		x		
Control de impulsos	6. Tengo problemas para controlarme cuando me enoja.	x		x		x		
	7. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	x		x		x		
	8. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	x		x		x		
	9. Tengo mal carácter.	x		x		x		
Felicidad	10. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	x		x		x		
	11. Me es difícil sonreír.	x		x		x		
	12. Estoy contento(a) con mi vida.	x		x		x		
	13. Soy una persona divertida.	x		x		x		

	14. Me deprimó.	X	X	X	
	15. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	X	X	X	
Optimismo	16. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X	X	X	
	17. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	X	X	X	
	18. Cree en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	X	X	X	
	19. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.	X	X	X	
	20. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	X	X	X	
	21. Reconozco con facilidad mis emociones.	X	X	X	
Conocimiento de sí mismo	22. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	X	X	X	
	23. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X	X	X	
	24. Soy consciente de cómo me siento.	X	X	X	
	25. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	X	X	X	
Asertividad	26. Soy capaz de expresar mis ideas.	X	X	X	
	27. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.	X	X	X	
	28. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	X	X	X	
	29. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	X	X	X	
	30. Me es difícil hacer valer mis derechos.	X	X	X	
Auto concepto	31. Tengo confianza en mí mismo(a).	X	X	X	
	32. Me tengo mucho respeto.	X	X	X	
	33. Me siento bien conmigo mismo(a).	X	X	X	
	34. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	X	X	X	
Relación interpersonal	35. Me siento feliz con el tipo de persona que soy	X	X	X	
	36. Soy incapaz de demostrar afecto.	X	X	X	
	37. Mis amigos me confían sus intimidades.	X	X	X	
	38. Soy una persona divertida.	X	X	X	
	39. Mantengo buenas relaciones con los demás.	X	X	X	
	40. Los demás opinan que soy una persona sociable.	X	X	X	
Responsabilidad social	41. Me gusta ayudar a la gente.	X	X	X	
	42. A la gente le resulta difícil confiar en mí.	X	X	X	
	43. Me importa lo que puede sucederle a los demás.	X	X	X	
	44. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	X	X	X	
	45. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	X	X	X	
Resolución de problemas	46. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	X	X	X	
	47. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	X	X	X	
	48. Lo primero que hago cuando tengo un problema es definirme a mí mismo.	X	X	X	
	49. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	X	X	X	
	50. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	X	X	X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X); Aplicable después de corregir (); No aplicable ()

Olejo Cruzado
Firma del Juez
Teléfono 929146482



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez: CAHUANA CASALLERO RICHARDI
- 1.2. DNI: 00443657
- 1.3. Título profesional: PSICÓLOGO
- 1.4. Último grado académico obtenido: MAGISTER
Mención: PSICOLOGÍA EDUCATIVA
- 1.5. Tiempo de servicios: 15 años
- 1.6. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNSCH
- 1.7. Nombre del instrumento: Inteligencia emocional - Inventario de Barón (I-E)
- 1.8. Título de la investigación: Inteligencia emocional y desempeño docente en la F.F.E.
- 1.9. Tipo y nivel de investigación: Aplicada no experimental - Correlacional
- 1.10. Autor de los instrumentos: Swartz Velasquez, Alex Juliana

II. CRITERIO DE VALIDACIÓN

Indicación. Estimado maestro, agradeceré infinitivamente que marque con un aspa (x) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO				
Indicadores	Criterios	Apreciación		Observaciones
		Si	No	
CLARIDAD	¿Los ítems son comprensibles y están bien redactados?	X		
OBJETIVIDAD	¿Las preguntas miden realmente a las variables y los indicadores?	X		
ACTUALIDAD	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
ORGANIZACIÓN	¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?	X		
SUFICIENCIA	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?	X		
INTENCIONALIDAD	¿El tipo del instrumento es pertinentemente para recoger datos de las variables de estudio?	X		
CONSISTENCIA	¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?	X		
COHERENCIA	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?	X		
METODOLOGÍA	¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?	X		
RESPUESTA	¿La hoja de respuesta está bien presentada y es adecuado?	X		

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS ÍTEMS								
Indicador es	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Tolerancia al estrés	1. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X		
	2. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	X		X		X		
	3. Puedo soportar el estrés.	X		X		X		
	4. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	X		X		X		
	5. Me pongo ansioso(a).	X		X		X		
Control de impulsos	6. Tengo problemas para controlarme cuando me enoja.	X		X		X		
	7. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	X		X		X		
	8. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	X		X		X		
	9. Tengo mal carácter.	X		X		X		
	10. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	X		X		X		
Felicidad	11. Me es difícil sonreír.	X		X		X		
	12. Estoy contento(a) con mi vida.	X		X		X		
	13. Soy una persona divertida.	X		X		X		

	14. Me deprimó.	X	X	X	
	15. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	X	X	X	
Optimism o	16. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X	X	X	
	17. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	X	X	X	
	18. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	X	X	X	
	19. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.	X	X	X	
	20. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	X	X	X	
	21. Reconozco con facilidad mis emociones.	X	X	X	
Conocim ento de sí mismo	22. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	X	X	X	
	23. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X	X	X	
	24. Soy consciente de cómo me siento.	X	X	X	
	25. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	X	X	X	
Asertivid ad	26. Soy capaz de expresar mis ideas.		X	X	
	27. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.	X	X	X	
	28. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	X	X	X	
	29. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	X	X	X	
	30. Me es difícil hacer valer mis derechos.	X	X	X	
Auto concepto	31. Tengo confianza en mí mismo(a).	X	X	X	
	32. Me tengo mucho respeto.	X	X	X	
	33. Me siento bien conmigo mismo(a).	X	X	X	
	34. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	X	X	X	
	35. Me siento feliz con el tipo de persona que soy	X	X	X	
Relación interperso nal	36. Soy incapaz de demostrar afecto.	X	X	X	
	37. Mis amigos me confían sus intimidades.	X	X	X	
	38. Soy una persona divertida.	X	X	X	
	39. Mantengo buenas relaciones con los demás.	X	X	X	
Respon sabilidad social	40. Los demás opinan que soy una persona sociable.	X	X	X	
	41. Me gusta ayudar a la gente.	X	X	X	
	42. A la gente le resulta difícil confiar en mí.	X	X	X	
	43. Me importa lo que puede sucederle a los demás.	X	X	X	
	44. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	X	X	X	
Resoluc ión de problema s	45. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	X	X	X	
	46. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	X	X	X	
	47. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	X	X	X	
	48. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	X	X	X	
	49. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	X	X	X	
	50. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	X	X	X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X); Aplicable después de corregir (); No aplicable ()

Firma del Juez
Teléfono 973333491



I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez: Quipe Arroyo, Adolfo
 1.2. DNI: 7830658
 1.3. Título profesional: Licenciado en Educación
 1.4. Último grado académico obtenido: Doctor
 Mención: Educación
 1.5. Tiempo de servicios: 21 años
 1.6. Cargo e institución donde labora: Docente - UNSEH
 1.7. Nombre del instrumento: Inteligencia emocional en Enseñanza de Biología (I-CE)
 1.8. Título de la investigación: Inteligencia emocional y desempeño de los estudiantes en la ECE
 1.9. Tipo y nivel de investigación: Aplicada no experimental - Correlacional
 1.10. Autor de los instrumentos: Guillem Velásquez, Alex Julán

II. CRITERIO DE VALIDACIÓN

Indicación. Estimado maestro, agradeceré infinitamente que marque con un aspa (x) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO				
Indicadores	Criterios	Apreciación		Observaciones
		Si	No	
CLARIDAD	¿Los ítems son comprensibles y están bien redactados?	X		
OBJETIVIDAD	¿Las preguntas miden realmente a las variables y los indicadores?	X		
ACTUALIDAD	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
ORGANIZACIÓN	¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?	X		
SUFICIENCIA	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?	X		
INTENCIONALIDAD	¿El tipo del instrumento es pertinente para recoger datos de las variables de estudio?	X		
CONSISTENCIA	¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?	X		
COHERENCIA	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?	X		
METODOLOGÍA	¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?	X		
RESPUESTA	¿La hoja de respuesta está bien presentada y es adecuado?	X		

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS ÍTEMES								
Indicador es	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Tolerancia al estrés	1. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X		
	2. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	X		X		X		
	3. Puedo soportar el estrés.	X		X		X		
	4. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	X		X		X		
	5. Me pongo ansioso(a).	X		X		X		
Control de impulsos	6. Tengo problemas para controlarme cuando me enoja.	X		X		X		
	7. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	X		X		X		
	8. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	X		X		X		
	9. Tengo mal carácter.	X		X		X		
Felicidad	10. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	X		X		X		
	11. Me es difícil sonreír.	X		X		X		
	12. Estoy contento(a) con mi vida.	X		X		X		
	13. Soy una persona divertida.	X		X		X		

	14. Me deprimó.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	15. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Optimism	16. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	17. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	18. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	19. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	20. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	21. Reconozco con facilidad mis emociones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Conocimiento de sí mismo	22. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	23. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	24. Soy consciente de cómo me siento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	25. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Asertividad	26. Soy capaz de expresar mis ideas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	27. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	28. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	29. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	30. Me es difícil hacer valer mis derechos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Auto concepto	31. Tengo confianza en mí mismo(a).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	32. Me tengo mucho respeto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	33. Me siento bien conmigo mismo(a).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	34. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	35. Me siento feliz con el tipo de persona que soy	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Relación interpersonal	36. Soy incapaz de demostrar afecto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	37. Mis amigos me confían sus intimidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	38. Soy una persona divertida.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	39. Mantengo buenas relaciones con los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	40. Los demás opinan que soy una persona sociable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsabilidad social	41. Me gusta ayudar a la gente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	42. A la gente le resulta difícil confiar en mí.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	43. Me importa lo que puede sucederle a los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	44. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	45. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Resolución de problemas	46. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	47. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	48. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	49. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	50. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ; Aplicable después de corregir (); No aplicable ()


 Firma del Juez
 Teléfono 96441.0926



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombre del Juez: Yacca Palma, Heber
 1.2. DNI: 92631688
 1.3. Título profesional: Lic. en Educación Primaria
 1.4. Último grado académico obtenido: Doctor
 Mención: En Educación
 1.5. Tiempo de servicios: 12 años
 1.6. Cargo e institución donde labora: Docente - UNICH
 1.7. Nombre del instrumento: Desempeño docente - Encuesta
 1.8. Título de la investigación: Inteligencia emocional y desempeño docente en la ECF
 1.9. Tipo y nivel de investigación: Aplicada, experimental - correlacional
 1.10. Autor de los instrumentos: Suárez Velásquez Alex, Julio

II. CRITERIO DE VALIDACIÓN

Indicación. Estimado maestro, agradeceré infinitivamente que marque con un aspa (x) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO				
Indicadores	Criterios	Apreciación		Observaciones
		Sí	No	
CLARIDAD	¿Los ítems son comprensibles y están bien redactados?	X		
OBJETIVIDAD	¿Las preguntas miran realmente a las variables e indicadores?	X		
ACTUALIDAD	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
ORGANIZACIÓN	¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiado?	X		
SUFICIENCIA	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?	X		
INTENCIONALIDAD	¿El tipo del instrumento es pertinentemente para recoger datos de las variables de estudio?	X		
CONSISTENCIA	¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?	X		
COHERENCIA	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?	X		
METODOLOGÍA	¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por <u>EBOS VARIABLE e INDICADOR</u> ?	X		
RESPUESTA	¿La hoja de respuesta está bien presentada y es adecuado?	X		

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS ÍTEMS								
Indicadores	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Conoce el contexto de los estudiantes	1. ¿Demuestra conocimiento de las características económicas, sociales y culturales de sus estudiantes?	X		X		X		
	2. ¿Conoce las reacciones y emociones de sus estudiantes?	X		X		X		
	3. ¿Conoce las debilidades y fortalezas de sus <u>ESTUDIANTES</u> ?	X		X		X		
Planifica la enseñanza	4. ¿Elabora, socializa y entrega oportunamente el syllabus a los estudiantes?	X		X		X		
	5. ¿Selecciona los contenidos del syllabus, en función a las competencias que busca desarrollar en los estudiantes?	X		X		X		
	6. ¿Selecciona procesos pedagógicos, estrategias y métodos, para el logro de las competencias?	X		X		X		
	7. ¿Diseña un cronograma de exposición, evaluación, entrega de trabajos y/o actividad?	X		X		X		
Crea un clima	8. ¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en	X		X		X		

propicio para el aprendizaje.	los valores?						
	9. ¿Genera relaciones de respeto, cooperación y participación en actividades?	X		X		X	
	10. ¿Resuelve conflictos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas, códigos culturales y mecanismos pacíficos?	X		X		X	
Domina los contenidos y el uso de estrategias.	11. ¿Demuestra conocimiento profundo del área curricular que enseña?		X	X		X	Cambiar a término
	12. ¿Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?	X		X		X	
	13. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo?	X		X		X	
	14. ¿Utiliza recursos y tecnologías diversas en el proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X	
Evalúa permanentemente el aprendizaje.	15. ¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	X		X		X	
	16. ¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	X		X		X	
	17. ¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?	X		X		X	
	18. ¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y autoridades?	X		X		X	
Participa activamente en la gestión de la escuela.	19. ¿Interactúa con sus pares, con iniciativa, para intercambiar experiencias y organizar actividades académicas?	X		X		X	
	20. ¿Participa en la gestión del plan curricular y planes de mejora involucrándose activamente en equipo de trabajo?	X		X		X	Cambiar término.
	21. ¿Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica?	X		X		X	
Establece relaciones de respeto y responsabilidad	22. ¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con estudiantes y docentes?	X		X		X	
	23. ¿Realiza actividades sociales en comunidades o en su entorno?	X		X		X	
	24. ¿Informa a sus estudiantes y autoridades sobre los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de actividades?	X		X		X	
Reflexiona sobre su práctica y experiencia.	25. ¿Reflexiona y da a conocer sobre su práctica pedagógica en charlas, debates, talleres, conferencias y congresos?	X		X		X	
	26. ¿Realiza publicaciones de libros, revistas o artículos de investigación sobre su práctica profesional?	X		X		X	
	27. ¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada?	X		X		X	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto.	28. ¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida académica?	X		X		X	
	29. ¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos de los estudiantes?	X		X		X	
	30. ¿Se identifica con los estudiantes, con la escuela y con la facultad?	X		X		X	

Observaciones: el instrumento de la variable dominio docente después de corregir la observación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (); Aplicable después de corregir (X); No aplicable ()



Firma del Juez

Teléfono 201661435



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez: Pomasoncco Illanes, Marcelina
 1.2. DNI: 28266524
 1.3. Título profesional: Licenciado en Educación Primaria
 1.4. Último grado académico obtenido: Doctor
 Mención: En Administración de la Educación
 1.5. Tiempo de servicios: 22 años
 1.6. Cargo e institución donde labora: Director de la Escuela de Primaria - UMSCH
 1.7. Nombre del instrumento: Desempeño docente - Encuesta
 1.8. Título de la investigación: Inteligencia emocional y desempeño docente en la F.C.E.
 1.9. Tipo y nivel de investigación: Aplicada no experimental - Correlacional
 1.10. Autor de los instrumentos: Suárez Velásquez, Alex Juliano

II. CRITERIO DE VALIDACIÓN

Indicación. Estimado maestro, agradeceré infinitivamente que marque con un aspa (x) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO				
Indicadores	Criterios	Apreciación		Observaciones
		Si	No	
CLARIDAD	¿Los ítems son comprensibles y están bien redactados?	X		
OBJETIVIDAD	¿Las preguntas miden realmente a las variables y los indicadores?	X		
ACTUALIDAD	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
ORGANIZACIÓN	¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?	X		
SUFICIENCIA	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?	X		
INTENCIONALIDAD	¿El tipo del instrumento es pertinentemente para recoger datos de las variables de estudio?	X		
CONSISTENCIA	¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?	X		
COHERENCIA	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?	X		
METODOLOGÍA	¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?	X		
RESPUESTA	¿La hoja de respuesta está bien presentada y es adecuado?	X		

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS ÍTEMS								
Indicadores	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Conoce el contexto de los estudiantes.	1. ¿Demuestra conocimiento de las características económicas, sociales y culturales de sus estudiantes?	X		X		X		
	2. ¿Conoce las reacciones y emociones de sus estudiantes?	X		X		X		
	3. ¿Conoce las debilidades y fortalezas de sus estudiantes?	X		X		X		
Planifica la enseñanza.	4. ¿Elabora, socializa y entrega oportunamente el syllabus a los estudiantes?	X		X		X		
	5. ¿Selecciona los contenidos del syllabus, en función a las competencias que busca desarrollar en los estudiantes?	X		X		X		
	6. ¿Selecciona procesos pedagógicos, estrategias y métodos, para el logro de las competencias?	X		X		X		
	7. ¿Diseña un cronograma de exposición, evaluación, entrega de trabajos y/o actividad?	X		X		X		
Crea un clima	8. ¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en	X		X		X		

propicio para el aprendizaje.	los valores?						
	9. ¿Genera relaciones de respeto, cooperación y participación en actividades?	X	X	X			
Domina los contenidos y el uso de estrategias.	10. ¿Resuelve conflictos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas, códigos culturales y mecanismos pacíficos?	X	X	X			
	11. ¿Demuestra conocimiento profundo del área curricular que enseña?	X	X	X			
	12. ¿Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?	X	X	X			
	13. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo?	X	X	X			
Evalúa permanentemente el aprendizaje.	14. ¿Utiliza recursos y tecnologías diversas en el proceso de enseñanza aprendizaje?	X	X	X			
	15. ¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	X	X	X			
	16. ¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	X	X	X			
	17. ¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?	X	X	X			
Participa activamente en la gestión de la escuela.	18. ¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y autoridades?	X	X	X			
	19. ¿Interactúa con sus pares, con iniciativa, para intercambiar experiencias y organizar actividades académicas?	X	X	X			
	20. ¿Participa en la gestión del plan curricular y planes de mejora involucrándose activamente en equipo de trabajo?	X	X	X			
Establece relaciones de respeto y responsabilidad	21. ¿Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica?	X	X	X			
	22. ¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con estudiantes y docentes?	X	X	X			
	23. ¿Realiza actividades sociales en comunidades o en su entorno?	X	X	X			
Reflexiona sobre su práctica y experiencia.	24. ¿Informa a sus estudiantes y autoridades sobre los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de actividades?	X	X	X			
	25. ¿Reflexiona y da a conocer sobre su práctica pedagógica en charlas, debates, talleres, conferencias y congresos?	X	X	X			
	26. ¿Realiza publicaciones de libros, revistas o artículos de investigación sobre su práctica profesional?	X	X	X			
Ejerce su profesión desde una ética de respeto.	27. ¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada?	X	X	X			
	28. ¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida académica?	X	X	X			
	29. ¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos de los estudiantes?	X	X	X			
	30. ¿Se identifica con los estudiantes, con la escuela y con la facultad?	X	X	X			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X); Aplicable después de corregir (); No aplicable ()

Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes

Firma del Juez

Teléfono 910 309 225



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez: Huamán de la Cruz, Alejandra Máxima
- 1.2. DNI: 41439573
- 1.3. Título profesional: Licenciada en Educación Primaria
- 1.4. Último grado académico obtenido: Doctor en educación
Mención: —
- 1.5. Tiempo de servicios: 10 años
- 1.6. Cargo e institución donde labora: Docente - UNSCH
- 1.7. Nombre del instrumento: Desempeño docente - Encuesta
- 1.8. Título de la investigación: Inteligencia emocional y desempeño docente en E.E.
- 1.9. Tipo y nivel de investigación: Aplicada de experimental - correlacional
- 1.10. Autor de los instrumentos: Suarez Velasquez Alex Julian

II. CRITERIO DE VALIDACIÓN

Indicación. Estimado maestro, agradeceré infinitivamente que marque con un aspa (x) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO				
Indicadores	Criterios	Apreciación		Observaciones
		Si	No	
CLARIDAD	¿Los ítems son comprensibles y están bien redactados?	✓		
OBJETIVIDAD	¿Las preguntas miden realmente a las variables y los indicadores?	✓		
ACTUALIDAD	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
ORGANIZACIÓN	¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?	✓		
SUFICIENCIA	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?	✓		
INTENCIONALIDAD	¿El tipo del instrumento es pertinentemente para recoger datos de las variables de estudio?	✓		
CONSISTENCIA	¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?	✓		
COHERENCIA	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?	✓		
METODOLOGÍA	¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?	✓		
RESPUESTA	¿La hoja de respuesta está bien presentada y es adecuado?	✓		

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS ÍTEMS								
Indicadores	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Conoce el contexto de los estudiantes.	1. ¿Demuestra conocimiento de las características económicas, sociales y culturales de sus estudiantes?	✓		✓		✓		
	2. ¿Conoce las reacciones y emociones de sus estudiantes?	✓		✓		✓		
	3. ¿Conoce las debilidades y fortalezas de sus estudiantes?	✓		✓		✓		
Planifica la enseñanza.	4. ¿Elabora, socializa y entrega oportunamente el syllabus a los estudiantes?	✓		✓		✓		
	5. ¿Selecciona los contenidos del syllabus, en función a las competencias que busca desarrollar en los estudiantes?	✓		✓		✓		
	6. ¿Selecciona procesos pedagógicos, estrategias y métodos, para el logro de las competencias?	✓		✓		✓		
	7. ¿Diseña un cronograma de exposición, evaluación, entrega de trabajos y/o actividad?	✓		✓		✓		
Creación de clima	8. ¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en	✓		✓		✓		

Propicio para el aprendizaje.	los valores?						
	9. ¿Genera relaciones de respeto, cooperación y participación en actividades?	X	X	X			
Domina los contenidos y el uso de estrategias.	10. ¿Resuelve conflictos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas, códigos culturales y mecanismos pacíficos?	X	X	X			
	11. ¿Demuestra conocimiento profundo del área curricular que enseña?	X	X	X			
	12. ¿Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?	X	X	X			
	13. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo?	X	X	X			
Evalúa permanentemente el aprendizaje.	14. ¿Utiliza recursos y tecnologías diversas en el proceso de enseñanza aprendizaje?	X	X	X			
	15. ¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	X	X	X			
	16. ¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	X	X	X			
	17. ¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?	X	X	X			
Participa activamente en la gestión de la escuela.	18. ¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y autoridades?	X	X	X			
	19. ¿Interactúa con sus pares, con iniciativa, para intercambiar experiencias y organizar actividades académicas?	X	X	X			
	20. ¿Participa en la gestión del plan curricular y planes de mejora involucrándose activamente en equipo de trabajo?	X	X	X			
Establece relaciones de respeto y responsabilidad.	21. ¿Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica?	X	X	X			
	22. ¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con estudiantes y docentes?	X	X	X			
	23. ¿Realiza actividades sociales en comunidades o en su entorno?	X	X	X			
Reflexiona sobre su práctica y experiencia.	24. ¿Informa a sus estudiantes y autoridades sobre los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de actividades?	X	X	X			
	25. ¿Reflexiona y da a conocer sobre su práctica pedagógica en charlas, debates, talleres, conferencias y congresos?	X	X	X			
	26. ¿Realiza publicaciones de libros, revistas o artículos de investigación sobre su práctica profesional?	X	X	X			
Ejerce su profesión desde una ética de respeto.	27. ¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada?	X	X	X			
	28. ¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida académica?	X	X	X			
	29. ¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos de los estudiantes?	X	X	X			
	30. ¿Se identifica con los estudiantes, con la escuela y con la facultad?	X	X	X			

Observaciones: El instrumento es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X); Aplicable después de corregir (); No aplicable ()



 Instituto de Ciencias Educativas

 "Hermanos Zambrano"

 Facultad de Ciencias Educativas

 Dr. Alejandro Máximo Nuñez De la Cruz

 Rector

 Teléfono: 966749390

Anexo 12: Galería fotográfica





**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 108-2022-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la Escuela de Posgrado - UNSCH; en cumplimiento a la Resolución Directoral N^o 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

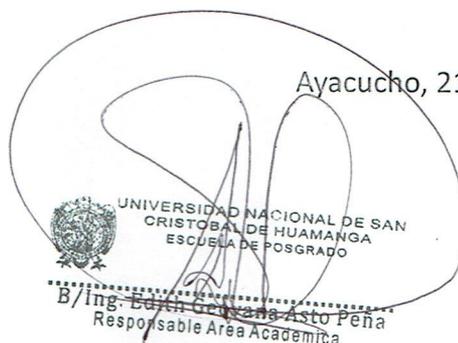
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. ÁLEX JULIÁN SUÁREZ VELÁSQUEZ
MAESTRÍA:	DOCENCIA UNIVERSITARIA
TÍTULO DE TESIS:	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, UNSCH - 2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	18%
N ^o DE TRABAJO:	1905450471
FECHA:	21-sept.-2022

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 21 de setiembre del 2022.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
B/ing. Edith Giovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH - 2020

por *Álex Julián Suárez Velásquez*

Fecha de entrega: 21-sep-2022 11:00a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1905450471

Nombre del archivo: TESIS_PARA_EMPASTARR_-_CORREGIDO.pdf (3.25M)

Total de palabras: 24701

Total de caracteres: 138986

Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH - 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%

10

Submitted to unhuancavelica

Trabajo del estudiante

1 %

11

vsip.info

Fuente de Internet

<1 %

12

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.unia.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

Repositorio.Unjfsc.Edu.Pe

Fuente de Internet

<1 %

15

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

16

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo