

**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
Sociales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2019**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Docencia Universitaria

PRESENTADA POR

Bach. Mariela Sulca Pariona

ASESOR:

Dr. Rolando A. Quispe Morales

AYACUCHO-PERÚ

2023

DEDICATORIA

Agradecer a Dios por bendecirnos la vida y salud, a mis padres Manuel y Adrepina por su amor, paciencia y apoyo incondicional y a mi hijo Lyanth Lukas, el regalo más grande que la vida puede darte. Muchas gracias.

AGRADECIMIENTO

Mi reconocimiento y agradecimiento a la primera casa de estudios la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por haberme permitido formarme profesionalmente en ella.

A la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, en especial a la plana docente de la mención de docencia universitaria; por sus conocimientos que encaminan hacer de la tarea educativa una función histórica.

Al Dr. Rolando A. Quispe con mucha gratitud, por sus valiosas orientaciones y su tiempo brindado, guiándome académicamente con su experiencia y profesionalismo durante la elaboración y culminación de dicho proceso de investigación.

Del mismo modo a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNSCH, por su apoyo incondicional y su contribución en la recopilación de datos para el desarrollo de la presente tesis.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	12
1.4. JUSTIFICACIÓN	13

CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES	15
2.2. BASES TEÓRICAS.....	17
2.3. BASES CONCEPTUALES	34

CAPÍTULO III

III. METODOLOGÍA

3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	35
------------------------------------	----

3.2. VARIABLES	36
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	38
3.5. MÉTODO	38
3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	38
3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	39
3.9. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	39
3.10. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS	41
3.11. ASPECTOS ÉTICOS.....	41

CAPÍTULO IV

IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	42
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES.....	45
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	51
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS	60

RESUMEN

Esta tesis es resultado de un trabajo de investigación con fines de obtener el grado de maestra en docencia Universitaria. Por ello se tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la UNSCH. El instrumento empleado fueron dos cuestionarios para medir a las dos variables que fue aplicada a una muestra de 40 docentes. Es una investigación de tipo básica, diseño no experimental, transeccional correlacional. Los resultados de la información fueron procesados por el estadígrafo Tau c de Kendall. Se corroboró la existencia de una relación significativa con la inteligencia emocional y el desempeño docente, porque el coeficiente de correlación es de 0,206, que muestra una baja relación entre las variables y un $p=0,006 < 0,05$.

Palabras clave: Inteligencia emocional / desempeño docente

ABSTRACT

The thesis that is presented is the result of a research work with the purpose of obtaining the degree of Master in University Teaching. This research was carried out with the objective of knowing the relationship that exists between emotional intelligence and teaching performance in the Faculty of Social Sciences of the UNSCH. To obtain the information, two questionnaires were used as an instrument to measure each of the variables that was applied to a sample of 40 teachers. It is a basic type research, non-experimental design, correlational transectional. For data processing, Kendall's Tau c statistician was used. The results allow us to conclude that there is a significant relationship between emotional intelligence and teaching performance, since the correlation coefficient is 0.206, which shows a low relationship between the variables and $p=0.006<0.05$.

Key words: Emotional intelligence / teaching performance

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre la inteligencia emocional y desempeño docente adquiere relevancia debido a que se estudia en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, para saber el cómo se encuentran en la presente estas variables en investigación, con ello tomar la alternativa pertinente de acuerdo a los resultados hallados.

Esta investigación respecto a la variable inteligencia emocional es considerado por Bar On (1997), como un conjunto de habilidades relacionados con las emociones propias y la comprensión hacia otros, que van influenciar en nosotros para afrontar las demandas y coacciones del medio ambiente, la inteligencia emocional es muy importante ya que va influir en cada uno de nosotros para tener éxito en la vida y las relaciones.

De igual modo, respecto a la variable desempeño docente, Montenegro (2003) se refiere como la acción del docente, siendo él una persona capacitada en temas educativos y así como también que se sientan expertos en conocimientos que se van a ir construyendo a medida que se va organizando, diseñando e interrelacionándose con los estudiantes. De igual forma Saravia y López (2008). Agregan que la tarea del docente demanda dominar conocimientos específicos y complejos (parte pedagógica), ya que comprende el proceso en donde se encuentra. Él posee las habilidades necesarias que le permite conocer el contenido, método, técnica y estrategia que sumen a su labor como docente o mediador de los aprendizajes.

La investigación referida a las variables inteligencia emocional y desempeño docente se inició teniendo como problema central ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019? Asimismo, se estableció como objetivo general establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y el desempeño docente.

La tesis como parte del informe final de investigación se encuentra sistematizada en cuatro capítulos. En el primer punto se presenta el planteamiento del problema, en el que se describe y explica el problema materia de investigación, así como la formulación del problema, objetivos e importancia.

En el segundo punto se presenta el marco teórico con el que se sustenta cada una de las variables y dimensiones. Asimismo, se presenta los antecedentes y las bases conceptuales que guían el trabajo.

En el tercer apartado se detalla la metodología seguida en el proceso de investigación, precisándose el tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos utilizados para la recopilación de la información. En el cuarto capítulo, se pone a consideración de académicos e investigadores los resultados obtenidos en el proceso de investigación, siendo estos sistematizados en el nivel descriptivo e inferencial, con su correspondiente discusión de resultados.

Finalmente, el trabajo de investigación que se presenta servirá de base para la realización de otras investigaciones desde el tipo aplicada con la finalidad de mejorar la relación entre las dos variables.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

La inteligencia emocional es un tema contemporáneo que viene alcanzando un desarrollo y avance significativo en la última década. Este tema tuvo sus inicios en las investigaciones realizadas por Mayer y Salovey (1990), pero Bar-On (1997) es quien logra definir con mejor precisión y establecer las dimensiones e indicadores para la correspondiente evaluación y Daniel Goleman (2005) quien logró popularizar y elevar al máximo su difusión en el mundo académico y científico.

En estos tiempos, las instituciones de cualquier índole tratan en lo posible de tener a personal capacitado, entusiasta, ingenioso, involucrado con su centro de trabajo, mostrando resultados muy satisfactorios para la institución. En consecuencia, el contexto en el que vivimos requiere cada vez más de profesionales emocionalmente estables, inteligentes y que sean capaces de ver, cambiar y manejar las actitudes, tanto el suyo como la de los otros. Esto significa combinar de manera equilibrada los dos componentes del ser humano: el desarrollo intelectual para actuar con eficiencia en su centro de labor y el control de sus emociones en toda circunstancia. Las investigaciones realizadas al respecto han demostrado que el poseer una inteligencia emocional son exitosas en su vida profesional y personal lo que permite que este pueda relacionarse de manera efectiva con los otros que los rodean.

Al respecto, en el ámbito universitario que tiene como propósito la educación plena de los futuros profesionales demanda la necesidad de contar con profesionales altamente calificados, con liderazgo, iniciativa, excelentes relaciones interpersonales y que presenten capacidades para el manejo de conflictos y una comunicación asertiva. Referente a ello, Goleman (2005) alude que el éxito de las relaciones entre los individuos en el espacio educativo pende en gran medida del manejo de la inteligencia emocional, de esa manera sentirse satisfecho con uno mismo y con su entorno.

En cuanto al, desempeño docente entendido como un conjunto de acciones organizadas por el maestro como un experto en el campo educativo, como también el sentirse dueño de conocimientos construidos de las creaciones y del producto de las interacciones con los estudiantes. Saravia y López, (2008). Asimismo, Juárez (2012) menciona que es:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p.148).

Precisamente, la temática expuesta permite reflexionar sobre el estado de la inteligencia emocional y el nivel del desempeño docente en los maestros de Ciencias Sociales, debido a que desde el punto de vista teórico estas dos variables se encuentran directamente relacionados. En consecuencia, mediante la concreción de la presente investigación se busca indagar y comprobar estadísticamente el nivel de relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. No olvidemos que los docentes tienen un gran reto que viene a ser la formación integral de los futuros profesionales y para ello se requiere que se desenvuelvan con

un alto nivel de inteligencia emocional y un buen nivel de desempeño docente que son condiciones básicas que permitan alcanzar la meta señalada.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019?

¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019?

¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019?

¿Qué relación existe entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general:

Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.

Determinar la relación que existe entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.

Determinar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.

Determinar la relación que existe entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.

1.4. Justificación

El problema se justifica teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica. Al desarrollar la presente investigación se pretende profundizar y complementar vacíos relacionados con la comprensión de las variables (inteligencia emocional y el desempeño docente). Esta complementación posibilitará a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales desarrollar su labor docente guiados por teorías explícitas y actualizadas.

Justificación práctica. Al desarrollar, se hace una búsqueda que va proporcionar una referencia más actualizada de la inteligencia emocional y el desempeño docente, con la finalidad de que posteriormente se pueda proponer alternativas de solución en base a los resultados obtenidos en el proceso de investigación. Los directos beneficiados con los resultados serán los docentes, debido a que al conocer el nivel de inteligencia emocional puedan fortalecerla o tomar medidas que permitan su mejora; asimismo, serán beneficiados los

estudiantes quienes al contar con docentes en óptimas condiciones en su desempeño docente y un alto nivel de inteligencia emocional lograran mejorar sus niveles de aprendizaje en su formación profesional.

Justificación metodológica. A través del desarrollo de la presente investigación se podrá validar, así como hallar la confiabilidad de los instrumentos contextualizados con la finalidad de evaluar las variables (inteligencia emocional y desempeño docente).

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Romero (2016) sustentó su tesis titulada: Inteligencia emocional y clima organizacional. Desarrollada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, cuyo tipo de investigación es descriptivo con diseño correlacional y se desarrolló en 32 personas en el que se obtuvo la información por medio del cuestionario, llegando a una asociación directa del clima de la organización con la inteligencia emocional; dicha relación se encuentra en los elementos denominados interpersonal, empatías y comunicaciones. Se consideran valiosos a estos puntos. En fin, se recomienda implementar acciones en bien de la parte emotiva del sujeto con la finalidad de tener un clima más apropiado, organizado y positivo para que todos los trabajadores se sientan cómodos con su labor.

Vázquez y Pimentel (2005) desarrollaron la investigación titulada: Relación inteligencia emocional - clima organizacional en la empresa distribuciones JR. Realizada en la Universidad a Distancia de España, siendo de tipo exploratorio con trabajo de campo realizada en una población y muestra equivalente a 25 personas manejando como instrumento el cuestionario; a partir del resultado, este tipo de inteligencia está asociada con las aptitudes

personales y se van construyendo con los trabajadores de la organización ya que también cobra importancia en el fortalecimiento de habilidades de cada empleado según su área de trabajo.

Al respecto, Flores (2019) realizó un trabajo titulado: Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito mí Perú – Callao. Desarrollada en la Universidad San Ignacio de Loyola, plasmada como tipo descriptivo y diseño correlacional en el que se utilizó como herramienta el cuestionario aplacado a una muestra de 70 docentes en el que se concluye, sobre la variable inteligencia emocional, como aquella aptitud que se ubica en un nivel adecuado; es decir, es pertinente entre los trabajadores.

De la Cruz (2017) presentó la tesis titulada: Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de la I. E. Pedro Ruíz Gallo – 2016. Desarrollada en la Universidad Nacional de Educación, de tipo descriptivo y diseño correlacional, en el que se recorrió a preguntas (cuestionario) para recopilar datos de 131 docentes. Los resultados concluyeron en una asociación significativa del desempeño con el clima de la organización; dicha relación conlleva a un progreso directo de ambas variables en la mencionada institución educativa.

Lira (2018) presentó la tesis: Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Distrito El Agustino UGEL 05. Investigación ejecutada en 108 maestros mediante dos cuestionarios, siendo el tipo no experimental de diseño transversal correlacional. Demostrando una relación significativa entre la inteligencia emocional con el desempeño docente.

Laderas (2018) realizó la tesis titulada: Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Señor de la Vida Chimbote. Investigación correlacional de tipo no experimental en el que se obtuvo las evidencias por medio de una serie de preguntas y ficha de exploración, el que estuvo que ser aplicado a 30 profesores. En el que se comprueba

la existencia de una influencia moderada de relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente.

Finalmente, Chávez (2020) en su estudio: La Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa de nivel secundario Túpac Amaru de Villa María del Triunfo. Realizada en una muestra de 92 maestros en el que se aplicó como herramienta un cuestionario y ficha de observación, siendo el tipo de investigación no experimental y diseño transeccional. Se podría decir: que la variable inteligencia emocional afecta de forma directa al desempeño docente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Inteligencia emocional

Para poder tener una definición concreta en lo concerniente a la inteligencia emocional; se presenta esta variable como un conjunto de emociones que nos va permitir manejar los sentimientos y expresarlos adecuadamente. Investigadores especializados en este tema han señalado diferentes definiciones de Inteligencia Emocional:

Bajo este marco, Bar On (1997), considera a la inteligencia emocional como un cúmulo de destrezas emocionales, propios y lo que se establece con otras personas, que median en nuestra experiencia habitual para confrontar las instancias y apremios del medio ambiente, como tal nuestra inteligencia emocional es un elemento sustancial en la determinación de nuestra habilidad para alcanzar un triunfo en la vida.

Con lo dicho anteriormente, los sujetos que a nivel emocional se presentan estables demuestra un dominio personal sobre su lado emotivo; es decir, las reconocen y expresan oportunamente. Al mismo tiempo, demuestran mayores habilidades, llevan una forma de vida idónea. Además, comprenden aquel vínculo interpersonal que los satisface y son responsables con sus acciones; todo sin llegar a las dependencias personales.

Es así que en términos de Mayer y Salovey (1990) describen como a la práctica para reconocer lo trascendental de las emociones de uno mismo y del resto, para resolver problemas de manera pacífica, obteniendo bienestar para sí mismo, así como también emplearlas para la realización de acciones idóneas.

Se entiende por esta a la habilidad de hallar aquella conexión estrecha entre la inteligencia y las emociones, las cuales permiten una actuación favorable en la persona. De esta forma, las personas que poseen una adecuada inteligencia emocional son capaces de calmar y adaptar sus respuestas a las situaciones que atraviesan. Cuando llega a denominarse habilidad se asume la idea de ser educada, desarrollada, mejorada y hasta cambiar en el tiempo, dejando sin efecto la afirmación de que la persona se deja dominar por su emoción. Por ello, es crucial que tanto la inteligencia y emociones estén relacionados ya que así se promoverá una mayor autonomía personal.

En términos de Goleman (2005) se entiende como aquel que conlleva a la motivación personal, empeñarse en las actividades que se realiza y no desmayar a pesar de los problemas o dificultades. Vale decir, se debe dominar el impulso y la misma situación anímica que obstaculice el normal desarrollo personal. Asimismo, se debe eliminar las angustias para tener libre la facultad racional y así ser empáticos con los semejantes. Se busca tener una mayor aproximación. Por tanto, a través de esta se busca alcanzar el objetivo personal por medio de nuestras habilidades, a los cuales se suman los principios éticos y los fines personales.

Modelos teóricos de la inteligencia emocional

En el campo de la teoría sobre la inteligencia emocional son dos las posturas o modelos que sobresalen y guían en el estudio y la comprensión de la inteligencia emocional: el modelo de habilidades de Salomey y Meyer y el modelo mixto de Goleman y Bar-On que se presenta a continuación.

Modelo teórico de habilidad de Salovey y Meyer

Los precursores del modelo de cuatro fases de inteligencia emocional o destreza, se determinaron desde la propuesta de Mayer y Salovey (1990), quienes cita Salvador (2010) y precisa sobre la inteligencia emocional «como una inteligencia *per se* 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). De este modo, agregan que esta perspectiva busca identificar, asimilar, entender y manejar (controlar y regular) las emociones. (...). Está compuesto de cuatro habilidades emocionales, cada una de las cuales se construye sobre la base de las habilidades logradas en la fase anterior. (p. 26).

A partir de los aportes teóricos de Mayer y Solovey (1990), se llega a destacar estas destrezas que evidencian un correcto desarrollo de la inteligencia emocional. Es relevante reconocer la propia emoción y de los demás, asimismo, ser comunicados de la mejor manera hacia nuestros semejantes. De esta forma, se busca reconocer cada emoción básica, comprenderlas según su naturaleza, donde las tristezas, miedos e irás se valoran de distintas maneras. A estas se suman las secundarias, ya que también es la habilidad de comunicar nuestra emoción y sentimiento según las realidades en la que se encuentra una persona. En ese sentido, se destaca la honestidad y sinceridad como un hecho para diferenciar la emoción con nuestros semejantes y no dañar su personalidad.

Facilitaciones o asimilaciones emocionales

A través de esta se busca aquella asociación de la emoción esté sujeta al pensamiento y este último, en ocasiones, sobre la parte emotiva. De esta forma, se busca destacar el proceso cognitivo donde la emoción interviene como un agente positivo sobre los razonamientos como producto del procesamiento de las informaciones.

Comprender a nivel emocional

Por medio de este se busca tener una noción exacta sobre las informaciones emocionales que se van registrando en la persona ya para ello, es crucial el razonamiento. Se etiqueta la emoción personal y del resto con el propósito de agruparlas en categorías. Orienta a tener términos emocionales que ayuden a comunicarse de forma positiva. Asimismo, se busca discriminar la emoción compleja que en momentos llegan a combinarse y asumen un tono distinto según las realidades.

Regulaciones emocionales

Por medio de esta se destaca la emoción positiva y se trata de disminuir las negativas. Vale decir, que se implementan acciones en bien de la parte positiva y dejando de lado lo negativo ya que se consideran como emociones ásperas. También cumple la función de ser regulador de la emoción personal y externa, reconociendo las relaciones interpersonales y las intrapersonales con la finalidad de dominar la parte emotiva ante el resto. Versa su atención al desarrollo de distintas estrategias y son: estrategia cognitiva ya que es propia para el pensamiento; estrategia conductual porque destaca la acción deportiva, realizar pausas, caminatas y demás tareas.

El modelo teórico mixto

Se consideran los aportes de Goleman (2005) y Bar On (1997) ya que ambos desarrollan el tópico de la inteligencia emocional. Estos estudiosos destacan las conductas pertinentes y loables que debe tener una persona con este tipo de inteligencia. Destaca el dominio de los impulsos, las motivaciones, frustraciones, paciencia, control del estrés, ansiedades, ser asertivos, generar la familiaridad y ser persistentes. Este modelo no centra su atención en el concepto de inteligencia y emoción porque identifica una serie de elementos o aspectos que se presentan en la persona y al ser atendidas demandan la intervención de este modelo por su accionar pertinente.

La inteligencia emocional desde la perspectiva de Goleman

Considerando los estudios de Goleman (2005), se llega a identificar a los siguientes:

Autoeficiencia, es reconocer y reflexionar sobre la propia emoción. Además, se identifica las posibles causas y las consecuencias que éstas generan. La persona debe realizar un análisis de su propia fortaleza para afianzar su seguridad personal. Finalmente, conlleva a tomar una decisión adecuada para que no perturbe su tranquilidad como sujeto activo de la sociedad.

Autocontrol, es dominar el impulso, el estado de ánimo y las responsabilidades personales. Reflexionar sobre la emoción y las situaciones conflictivas que lleven al cambio personal y se goce de una tranquilidad. Sin duda, solo se llega a frenar cualquier adversidad con el dominio sobre la propia emoción.

Automotivaciones: Sentirse motivado o satisfecho con ciertas acciones en relación a un objetivo; conlleva a lograr la meta establecida de forma personal a pesar que se presenten dificultades, donde la acción de perseverar y ser optimista es insustituible. Los sujetos muy motivados asumen el ideal de tener logros mayores, la cual es muy distinta en aquellos con limitada motivación; su trabajo llega a cumplir algunas necesidades personales.

Ser empático: responde a la reflexión personal del sentimiento, necesidad y preocupación. También considera los mismos puntos hacia otras personas. La empatía radica en ocupar el mismo lugar del otro sujeto para así comprender sus emociones. A través de esta, se llega a identificar una relación interpersonal íntima y efectiva.

Manejo de la relación: Responde al dominio de la emoción; en otros términos, conducir los sentimientos en los procesos sociales y no generen malestar en quienes la oyen. Al mismo tiempo, tener las habilidades para comunicar una respuesta y guiar los pasos de una persona para dar solución a un problema previamente identificado ya que genera malestar en la comunidad organizacional.

Los aportes teóricos que se describieron conllevan a reconocer en la inteligencia emocional los procesos de interacción con el contexto social, donde se considera la parte afectiva de la persona, la misma que debe ser controlada; es decir, se debe dominar el impulso, sus motivaciones, dinamismos, ser aquella persona de persevera de forma empática y asumiendo una reflexión constante de su ser. Aquellos individuos dominados por sus emociones no tendrán las habilidades necesarias para conducir a otras personas y frente a ello, se debe proponer acciones que cultiven altos niveles de inteligencia emocional.

Por tanto, Goleman sostiene que esta inteligencia se fomenta y fortalece en las distintas personas; al no ser cultivada la persona asume conductas que dañan la correcta interrelación al interior de la familia como también en los ambientes donde se cumple una labor o tarea específica.

Inteligencia emocional desde el modelo de Bar-On

Para Ugarriza (2001), viene a ser el sustento teórico de los cocientes emocionales que establece Bar On, las cuales se consideran en este estudio.

De esta forma, se identifican cinco elementos o componentes sustanciales, siendo las intrapersonales, interpersonales, adaptación, manejar el estrés y el ánimo personal. Es preciso indicar que cada dimensión responde a ciertas subelementos que conllevan a tener una habilidad relacionada con los demás puntos.

Componente de la inteligencia emocional de Bar On (1997)

Intrapersonal. Responde a las evaluaciones personales; es decir, prima el sujeto en primera persona. Esta se descompone en cinco subelementos. Uno, comprender mi emoción, permite identificar el sentimiento, hacer diferencias entre ellos y explicar su naturaleza o las causas por las cuales se evidencian. Dos, asertivo, considerado como aquella capacidad de comunicar el sentimiento, creencia y pensamiento a otros sin la necesidad de lastimarlos, donde se asume

conductas positivas que no dañen los derechos personales y ajenos. Tres, autoconceptos, a través de esta se comprende, acepta y respeta su personalidad, reconoce su lado negativo y positivo. Al cual se suma los límites y las fortalezas personales. Cuatro, autorrealizaciones, conlleva a cumplir las actividades que se desea realizar y sea un gusto cumplirlos. Cinco, independencia, responde a la acción de autodirigirse, estar seguro de los ideales personales, actuaciones y tener una independencia emocional para asumir una decisión a plenitud.

Interpersonal. Esta relaciona con la habilidad y el rendimiento. Esta comprende la empatía, relación interpersonal y responsabilidades sociales. La primera está relaciona con la comprensión y aprecio emocional hacia otras personas; la segunda busca entablar y tener una relación mutua en un nivel satisfactorio y la tercera, responde a las cooperaciones y contribuciones que se realiza en bien de la sociedad.

Adaptabilidad. Por medio de esta se identifica las habilidades personales que se emplean al momento de adecuarse al contexto en donde se participa como agente activo. La persona evalúa y se enfrenta positivamente a los problemas de la realidad. Forman parte de esta las siguientes: Uno, solucionar el problema, a través de esta se identifica y define el problema para implementar una solución efectiva. Dos, las pruebas de la realidad, demanda a una evaluación de las experiencias ya que se comprueban en la existencia real; es decir, se evidencia en el contexto. Finalmente, tres, flexibilidad, donde se busca una regulación emocional a nivel de la conducta y pensamiento ya que la situación está en constante cambio o transformación.

Manejo de estrés. Responde a la presencia de dos subelementos. Uno, tolerar al estrés, donde se soporta escenarios conflictivos, tareas que estresan y sentimientos que conllevan a sentirse tristes, de esta forma las tareas no se cumplen de forma activa y se buscan otros mecanismos. Dos, controlar el impulso, permite posponer la presencia de una presión y asimismo, tener dominio sobre la emoción personal.

El estado de ánimo en general. Es valorar las habilidades personales en el diario vivir, estimar los ideales sobre el futuro anhelado; es decir, estar contento de forma integral. Se llega a identificar ciertos elementos y son: felicidad y optimismo. El primero busca la satisfacción con la existencia personal; en otras palabras, se divierte el individuo consigo mismo y con los demás, donde solo existe un sentimiento positivo. El segundo, y último, conlleva a observar elementos que generan tranquilidad en la existencia a pesar de sufrir situaciones conflictivas y estar rodeado de un sentimiento negativo.

Se llega a preciar en este modelo la presencia de la parte emocional y social de la persona ya que este desarrolla su habilidad social según sus propias interacciones que posteriormente le es útil para actuar en la sociedad.

Como podemos observar, de acuerdo a Bar-On, son cinco los componentes de la inteligencia emocional y es precisamente en base a ella que se elabora el instrumento para medir el nivel de inteligencia en los docentes de la muestra en estudio.

Capacidades de la inteligencia emocional

Para Goleman (2006), desarrollar la inteligencia emocional se convierte en un elemento clave que está por sobre los coeficientes intelectuales y la habilidad técnica ya que esta forma se desenvolverá con pertinencia cuando realice las distintas actividades o tareas. Esta se divide en capacidades que se describen en las líneas siguientes:

Conciencia y conocimientos sobre sí mismos, responde a la habilidad de identificar y conocer nuestra fortaleza y debilidad. Se busca la asociación del pensamiento y el sentimiento; es decir, se busca afianzar la confianza personal.

Capacidades para manejar la emoción personal, enfatiza el dominio sobre la emoción, tener una reacción más oportuna y blanda para tener logros más eficientes en las actividades personales. Es perseverar ante las dificultades, motivarse constantemente para alcanzar un resultado positivo según las exigencias que se demanda.

Conciencia social, es hallar el equilibrio del sentimiento, la necesidad y el tema que serán impartidos a los demás. Se busca desarrollar la empatía entre compañeros de trabajo, los directores para dar solución a los problemas identificados.

Habilidades sociales, por medio de esta se establecen las interacciones con los demás; vale decir, se comunica, influye, colabora con los demás que integran un grupo social. De la misma forma, se convierte en un elemento clave para dar soluciones a las dificultades de corte social.

Por tanto, cuando un trabajador posee una inteligencia emocional positiva tendrá vínculos apropiados con el director o equipo directivo de la organización. Dan cuenta de este desarrollo, su identidad con la institución, la iniciativa para mejorar y cumplir las actividades de forma efectiva. De la misma manera, generar lazos comunicativos horizontales donde prima la confianza entre los distintos agentes educativos; sus interacciones están sujetas a escenarios internos y externos para tener una primacía más alta entre todos los trabajadores. Asimismo, se premia las colaboraciones, apoyos e intercambios de datos o informaciones, materiales, innovaciones entre los colaboradores. También enfrentan las dificultades para asumir un nuevo compromiso sobre los aprendizajes que les permita avanzar progresivamente.

Componentes de la inteligencia emocional

Considerando los aportes de Jiménez (2007), se define como aquella apreciación de la persona sobre sus compañeros y también del escenario en donde se desenvuelve. Así se destaca las actividades individuales. En ese sentido, prima aquella asociación de pensamientos, sentimientos y acciones que conllevan a tener una inteligencia emocional apropiada, para tener una mayor comprensión se consideran los siguientes elementos:

Elemento cognitivo: se configura con la parte subjetiva de la persona, siendo la creencia, valor, saberes, propósitos, entre otros. El individuo es capaz de identificar aspectos positivos y negativos, lo anhelado y no.

Elemento conativo: está relacionada con las conductas que presenta la persona para dar respuesta a un evento, en ocasiones, las actitudes no están relacionadas con los comportamientos.

Elemento afectivo: responde al lado emotivo del individuo, donde la persona demuestra su lado positivo o negativo, sus satisfacciones e insatisfacciones, entre otros.

Una actitud está sujeta al propósito que se persigue, pero al ser valoradas está sujeta a los elementos que presenta y se califica por medio del elemento cognitivo. En tanto, la relación afectiva y emocional que se desprenden en los grupos forma parte del elemento afectivo. Por último, la incidencia que posee los objetos sobre la conducta de la persona y lo motive a realizar una tarea específica se evidencia el lado conativo del sujeto.

Característica de la persona con inteligencia emocional.

Desde la posición de Feldman (2006), se presenta una serie de rasgos que evidencian a una persona con esta inteligencia y son:

- Es una persona positiva.
- Aprende a proveer y recoger.
- Es empático.
- Reconoce el sentimiento propio.
- Comunica su sentimiento negativo y positivo.
- Tiene dominio sobre cada sentimiento.
- Es motivador e ilusiona.
- Supera los problemas y fracasos.
- Posee principios éticos alternos.
- Busca un punto medio entre las tareas y la tolerancia.

Según las informaciones presentadas, se llega a reconocer que esta inteligencia se encuentra en distintos escenarios donde se halla un individuo. Por esta razón, en estricto cumplimiento con

este estudio, se analiza en un escenario laboral donde confluyen personas de distintas especialidades profesionales.

El docente y la inteligencia emocional.

Un maestro que posea una inteligencia emocional cuenta con una serie de habilidades en bien de los estudiantes ya que asume su rol de manera reflexiva y apropiada. Al mismo tiempo, se convierte en un mecanismo que evita estresarse en el cumplimiento de las funciones. Al contar con dichas capacidades, los maestros previenen este malestar y otros. Por ello, reflexionar sobre nuestra emoción conlleva a que se desarrolle una destreza innata que conlleva a la persona a regular su lado emotivo porque, en términos de Extremera y Fernández (2004), modera y previene el efecto negativo (estrés) al cual los educadores están sometidos por su misma labor cotidiana. Es preciso, también, indica que en la actividad del docente se hallan otros aspectos que inciden en su tranquilidad y frente a esta se debe implementar acciones correctas para que gocen de una estabilidad emocional.

Por su parte, Extremera y Fernández (2005) evidencian algunos aspectos y se presenta:

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

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

Factores personales e individuales relacionado con variables inherentes del profesorado que influyen en la vulnerabilidad al estrés docente (por ejemplo, experiencia docente, autoestima, estilo atribucional, características de personalidad) (p.8)

Una situación adversa se evidencia en esta variable clásica ya que evidencias elementos propios de la personalidad y no se orienta a las partes objetiva, comprensible que dé cuenta del dominio

de la propia emoción o de otro. Bajo este panorama, este tipo de inteligencia considera la habilidad emocional ya que se desarrollan en los individuos según sus propias vivencias o situaciones adversas que generalmente se encuentran en las instituciones educativas.

2.2.2. Desempeño docente

Responde a cumplir con las actividades propias de ser educador, la cual está relacionada con aspectos personales y se evidencian con el educando, contexto y otro docente. Un eficiente desempeño está sujeto a los conocimientos que presenta y las acciones que llega a realizar; todo con la finalidad de alcanzar un resultado positivo y pertinente que evidencie su labor.

Al respecto, Acevedo (2002) argumenta que, es la acción del pedagogo en todos los aspectos de su formación desde que crea, diseña, organiza y enseña. En esta definición se trata de destacar la tarea del docente, lo que crea, cómo enseña, pues esto es en momentos la ideales un camino para la obtención del perfil planteado.

De igual forma, podemos precisar que el cargo docente es un fin del hecho formativo y, por ello, un compromiso que se construya a base del conocimiento, competencia e instrumentos pedagógicos y luego se unan con el contenido a ser impartido en el discente según su realidad social o contextual para construir aprendizajes. En ese sentido, por medio de este dominio se reconoce el desempeño según la tarea que planifica y el efecto que produce cuando lleva a cabo la dinámica de enseñanza y aprendizaje al interior de los salones.

Por estas razones, Vidarte (2005) precisa que el papel del docente no solo es la disposición de transmitir saberes, sino que también debe utilizar todos los materiales didácticos presentes, ya que eso no es pretexto de justificación para una formación de primera.

En otras palabras, el desempeño docente es según Juárez (2012) tomado de Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas

entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p.148)

Vale decir, está sujeto a tener un dominio profesional, individual y social, donde son cruciales sus destrezas. Del mismo modo, se articula la relación significativa de cada elemento descrito para formar al discente con calidad. A esto se suma, su intervención en la parte administrativa de la institución, se fortalece su lado cultural para diseñar propuestas democráticas que estén alineados a una determinada forma de evaluar la política local y nacional. De esta manera, se busca que el discente construya el aprendizaje en función a la competencia y habilidad a ser utilizada durante su existencia.

De la misma manera, Montenegro (2003) se refiere sobre el desempeño docente como:

El proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación (p.23).

En resumen, se entiende como la acción del docente, siendo él una persona capacitada en temas educativos. La tarea del docente demanda dominar conocimientos específicos y complejos (parte pedagógica), ya que comprende el proceso en donde se encuentra. Él posee las habilidades necesarias que le permite conocer el contenido, método, técnica y estrategia que sumen a su labor como docente o mediador de los aprendizajes. Es indispensable que genere

ambientes para los aprendizajes porque su finalidad es construir el conocimiento desde la misma necesidad del estudiante y convertirlo en protagonista de los mismos.

Teorías sobre desempeño docente

Los estudios que dan crédito al desempeño responden a un proceso largo que está orientado a una labor por competencia y los mismos que cobran importancia en estos últimos años. En ese sentido, se describe en las líneas siguientes a cada aporte teórico.

Teoría de Jean Piaget.

A través de su teoría constructivista, el maestro es un generador del desarrollo y de la autonomía de los estudiantes creciente de la independencia del alumnado, es decir como maestro debe conocer todo acerca de sus estudiantes, así como también todas sus etapas de desarrollo de su conocimiento. Ortiz (2013).

Los profesores deben de identificar las necesidades de sus educandos y la idiosincrasia que los identifica para luego desarrollar materiales en bien de sus aprendizajes, pero que esté alineada con las competencias y el mismo desarrollo individual de la persona.

Al respecto, Ortiz (2013) nos dice que “su papel fundamental consiste en promover una atmósfera de reciprocidad, respeto y autoconfianza para el niño, dando oportunidad para el aprendizaje auto estructurante de los estudiantes, a través de la enseñanza directa, planteamiento de problemas y conflictos cognoscitivos” (p. 22).

A partir de esta noción, se asume que crear un espacio donde prime el respeto, la proximidad son claves para que los educandos aprendan. Esto es una labor sustancial del maestro que considera los procesos cognoscitivos de la persona y está relacionado con el estadio de Piaget ya que se identifica la dificultad según el nivel escolar en que se encuentre el educando.

Teoría sociocultural de Vigotsky.

Desde la posición de Vigotsky da a conocer que:

A partir de la naturaleza histórica – social del conocimiento humano, más aún de toda la psiquis del hombre Vigotsky introduce la psiquis en el tiempo, como una característica de su esencia, además, dice que el tiempo humano es historia, es decir, desarrollo de la sociedad. A partir de esta naturaleza histórica-social de todo lo psíquico, la actividad productiva, transformadora de la naturaleza y de sí mismo, ocupa un lugar esencial en el desarrollo psicológico humano. (Vigotsky, citado por Ortiz, 2013, p. 28).

Por tanto, se desarrolla en esta última ya que las interacciones de la persona con su entorno hacen posible este avance; de la misma forma, cobra importancia el empleo de un instrumento, los materiales que se crean como fin de una tarea. Estos llegan a considerarse necesarios para construir un ambiente o estilo cultural según las habilidades que se demuestren por parte de las personas. De esta forma, los maestros se convierten en agentes que facilitan los medios para que el estudiante aprenda y para ello, debe emplear distintas estrategias, siendo la más sustancial, en este caso, la corporativa.

Vigotsky (citado por Ortiz, 2013) nos dice “Por cuanto el desarrollo orgánico, se realice en un medio natural, se convierte en un proceso biológico históricamente condicionado” (p. 41).

Este estudioso indica que los aprendizajes se deben construir no en los salones, sino en el exterior porque permite socializar con el contexto y además, halla esa correspondencia de utilizar su conocimiento en una situación real.

Por su parte Ortiz (2013) afirma que:

La enseñanza del docente debe reflejarse en una clara concepción de ideas y valores que mueven el desarrollo social, perspectiva de la humanidad en función

de las condiciones socio históricas del presente, las condiciones en las que se inserta el estudiante, que recursos dispone, el sistema de relaciones que propicien el aprendizaje. (p. 42).

En ese sentido, asume el rol de dirigir los aprendizajes; en otras palabras, su tarea es orientar, controlar, conducir el aprendizaje para luego evaluarla, donde el educando se convierte en un agente activo de la dinámica educativa.

Teoría de Jerome Bruner.

Con esta teoría, Bruner destaca que el aprendizaje es como un proceso constante y eficiente con la cual los estudiantes van a construir nuevas ideas ya teniendo como base las vivencias pasadas. (Bruner, citado por Ortiz, 2013). Al interior de este aporte teórico, se llega a identificar tres puntos muy importantes y son: uno, un educando es capaz y tenga los deseos para aprender; dos, estructura los conocimientos para que el discente aprenda con facilidad y tres, las instrucciones deben estar sujetas a las extrapolaciones con la finalidad de complementar aquellos vacíos del saber.

Por su parte, Mesonero (2000) considera los aportes de Bruner y destaca el desarrollo cognoscitivo de los aprendizajes para una correcta enseñanza. Asimismo, es indispensable diseñar una situación problemática que genere interés en el educando para que describa e infiera la naturaleza de las diferentes áreas.

A partir de esta información, se asume que los docentes no deben transmitir conocimientos ya concluidos porque se deja de lado la imaginación o los ideales que puede tener el estudiante cuando se proporciona materiales correctos para los aprendizajes. Por ello, se debe fomentar las observaciones, comparaciones, similitudes o contrastes.

Finalmente, este aporte teórico de Bruner deja de lado las evaluaciones por medio de pruebas y destaca una valoración constante; es decir, evaluar los procedimientos de cómo aprende la persona.

Dimensiones del desempeño docente

Cuando se aborda sobre este tema, se halla una amplia información y dado los propósitos de este estudio se destacan aquellas que se convierten en una constante en las instituciones educativas. Por ello, se asume como dimensiones a los aportes de Valdés (2004) y son: la capacidad pedagógica, emociones, responsable en sus funciones y la relación interpersonal.

Capacidades pedagógicas.

Para Valdés (2004), que sostiene que, la labor de enseñar es una de las tareas más difíciles del hombre, su creación obliga al maestro poseer gran conocimiento y habilidad.

Emocionalidad.

Se puede decir que es un sentimiento que surge como respuesta a los estímulos o cambios del entorno en nosotros mismos. (Valdés, 2004). Es así que todos los maestros deberían de autorregular sus expresiones; es decir, tener dominio sobre ellas cuando inciden negativamente en los procesos de instrucción y aprendizaje. Del mismo modo, cuando interactúan con el educando, padre, director y compañeros de trabajo.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

A través de esta se busca cumplir con la misma labor de ser docentes. Para Valdés (2004) implica también su intervención en las labores propias de la reflexión sobre la labor educativa, asistir puntualmente, cumplir con las normas correspondientes, asistir a las capacitaciones, cumplir con la decisión o medida que se adopta a nivel de los centros educativos, entre otros.

Relaciones interpersonales.

Desde la perspectiva de Valdés (2004) esta dimensión describe que el relacionarse con el ámbito escolar es muy complicado, ya que involucra a los padres de familia y toda la institución educativa y su entorno, en todo ello la relación del profesor – estudiante va más allá de las aulas ya que esto va influir en el aprendizaje de los alumnos

En definitiva, los maestros no solo evidencian su desempeño en las aulas, sino implica un compromiso mayor con las actividades institucionales; todo ello orienta a tener un dominio pedagógico de sus habilidades, poseer una estabilidad emocional, ser responsable con las tareas encomendadas, y relacionarse asertivamente con cada uno de los integrantes de la institución.

Niveles de Desempeño Docente.

Sobre los niveles que se encuentran para valorar el desempeño, según Manzi (2006), vienen a ser cuatro. Uno, destacado, evidencia que la labor cumple, en una mayor proporción, con cada criterio que se emplea para evaluar la actividad del maestro. Dos, adecuado, la persona goza de una competencia positiva; es decir, está cumpliendo con las exigencias de cada criterio al momento de evaluarse. Tres, básico, se evidencia el cumplimiento de ciertos aspectos, pero con limitaciones en otros; es decir, se halla alguna debilidad que no cobra mucha relevancia. Finalmente, cuatro, insatisfactorio, donde el rendimiento de la persona está caracterizado por muchas falencias en cada criterio que se evalúa e inciden de forma negativa en la actividad del maestro como agente activo de la construcción de los aprendizajes.

En términos del Ministerio de Educación de Perú (2007), se hallan los niveles: básico, intermedio, suficiente y destacado. Estos términos serán reemplazados por el deficiente, regular, bueno y muy bueno para así tener una mayor comprensión sobre este tema.

2.3. BASES CONCEPTUALES

Inteligencia emocional. Se entiende por esta a la habilidad de hallar aquella conexión estrecha entre la inteligencia y las emociones, las cuales permiten una actuación favorable en la persona.

Desempeño docente. Es una meta del acto educativo desarrollado por los docentes, por lo tanto, una responsabilidad que se construye en base al conocimiento, competencia e instrumentos pedagógicos, y que luego son complementados con los contenidos a ser impartido con los estudiantes según su realidad social o contextual para construir aprendizajes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.

Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.

Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.

Existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.

3.2. Variables

Inteligencia emocional

Desempeño docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor
Inteligencia emocional	La Inteligencia Emocional es un acumulado de habilidades emocionales, propios que median en nuestra habilidad general para confrontar las demandas del entorno, como tal nuestra inteligencia emocional es un factor demostrativo en la determinación de nuestra habilidad para tener triunfo en la vida.	Se elaborará un cuestionario mediante las 4 dimensiones con 60 ítems a partir de los indicadores	Intrapersonal	Comprensión de sí mismo Asertividad Autoconcepto Autorrealización	Ordinal: 1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo
			Interpersonal	Empatía Relaciones Interpersonales Responsabilidad	
			Adaptabilidad	Solución de las dificultades Prueba sobre el contexto Facilidad para acomodarse	
			Manejo del estrés	Tolerancia del estrés Dominio de impulsos	
Desempeño docente	Es el accionar propio del docente como profesional y manejo de los contenidos de lo que hace y enseña, favorables para el aprendizaje.	Se elaborará un cuestionario sobre desempeño docente en base a las dimensiones establecidas.	Capacidades pedagógicas	Tratamiento de contenidos Uso de medios de enseñanza Vocación pedagógica	Ordinal: 1. Baja 2. Regular 3. Alta 4. Muy alta
			Emocionalidad	Autoestima Nivel de satisfacción laboral	
			Responsabilidad	Asistencia oportuna Puntualidad	
			Relaciones interpersonales	Nivel de comprensión de problemas Flexibilidad para aceptar diversidad de opiniones	

3.4. Tipo y Nivel de investigación

Cabe indicar que el presente trabajo que se desarrolló corresponde al tipo básica debido a que busca establecer relación entre variables investigadas.

Asimismo, el nivel de investigación al que corresponde es correlacional, puesto que por medio de este trabajo se busca determinar de qué forma la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente.

3.5. Método

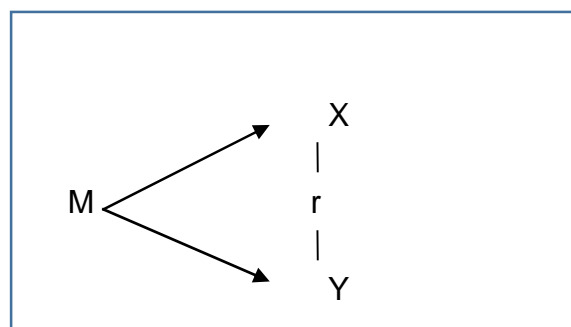
Por otro lado, los métodos de investigación que se utilizaron fueron:

Método analítico: Es entendido como un procedimiento que descompone un todo con el objetivo de estudiarlas, examinarlas y observarlas por apartado lo investigado, para ver, las relaciones causales entre ellas. (Gómez, 2012)

Método sintético: este método empleado es un proceso de razonamiento mediante el cual se puede reconstruir un todo a partir de los elementos distinguidos por el análisis, es decir trata de juntar los diversos elementos del fenómeno estudiado en una teoría comprendiendo la esencia de lo investigado. (Gómez, 2012)

3.6. Diseño de investigación.

Se acudió al diseño no experimental traseccional correlacional. El diseño tiene un esquema específico:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra**3.7.1. Población**

En cuanto a la población está conformado por docentes de la Facultad de Ciencias Sociales. La población bordeo 70 docentes.

3.7.2. Muestra

En el presente estudio, la muestra está compuesta por 40 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales.

3.7.3. Técnica muestral. La técnica muestral utilizada es el no probabilístico e intencional, debido a que la población objeto de estudio es pequeña y no amerita hacer uso de la técnica probabilística.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. La técnica. Frente a esta investigación se utilizó la denominada encuesta con el que se obtuvo datos de ambas variables (inteligencia emocional y desempeño docente).

3.8.2. Instrumentos.

Para la recolección de datos de ambas variables se utilizó el instrumento del cuestionario.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos**3.9.1. Validez.**

En toda investigación cuantitativa se caracteriza por el uso de instrumentos debidamente validados, en el presente caso, los cuestionarios utilizados fueron sometidos a un proceso de

validez de contenido mediante el juicio de expertos, quienes luego de un proceso de observación y corrección emitieron:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
2	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Promedio de ponderación											80%

En la tabla se observa que el promedio obtenido de la ficha de validez de juicio de expertos equivale al 80% de validez de contenido.

3.9.2. Confiabilidad.

Con la finalidad de obtener la confiabilidad de los cuestionarios utilizados en la investigación, estos fueron sometidos a una prueba piloto conformada por 10 docentes distintos a la muestra, cuyo resultado fue procesado por medio de Alpha de Cronbach, siendo optimo el resultado:

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre inteligencia emocional con Alpha de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	60

Respecto al cuestionario sobre inteligencia emocional se observa un valor igual a 0,814, con el que se comprueba que el cuestionario es muy confiable para la obtención de datos.

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre desempeño docente con Alpha de Cronbach

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
,715	24

Respecto al cuestionario sobre desempeño docente se observa un valor igual a 0,715, con el que se comprueba que el cuestionario es sumamente confiable hacia la obtención de datos.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Una vez recopilada y tabulada la información, estos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 24. Las resultas descriptivas son presentadas en tablas cruzadas respecto a cada una de las variables y dimensiones. Asimismo, los resultados inferenciales son presentados a través de tablas con su correspondiente prueba de hipótesis general y específicos. El estadígrafo utilizado es el Tau c de Kendall debido a los valores rectangulares que presentan cada una de las variables.

3.11. Aspectos éticos

Por aspectos éticos, se solicitó a la dirección de las escuelas profesionales de la Facultad de Ciencias Sociales la correspondiente autorización, con la finalidad de lograr la participación consiente y colaboración oportuna de los docentes. Además, me base en los estándares de normas APA, como muestra de respeto a los derechos de autor.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Inteligencia emocional y el desempeño docente

		Desempeño				Total
		Baja	Regular	Alta	Muy alta	
Inteligencia	Rara vez	0	4	0	0	4
		0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	A menudo	1	23	7	2	33
		2,5%	57,5%	17,5%	5,0%	82,5%
	Muy a menudo	0	0	3	0	3
		0,0%	0,0%	7,5%	0,0%	7,5%
Total		1	27	10	2	40
		2,5%	67,5%	25,0%	5,0%	100,0%

Fuente: Data de encuesta a docentes

En esta tabla se representa que el 82,5% de docentes llegan a menudo presentar una buena inteligencia emocional. Asimismo, el 67,5% obtienen el nivel regular de desempeño docente. Estos resultados permiten deducir que la presencia a menudo de una buena inteligencia emocional se encuentra relacionada con un nivel regular de desempeño docente.

Tabla 2*Dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente*

		Desempeño				Total
		Baja	Regular	Alta	Muy alta	
Intrapersonal	Rara vez	0 0,0%	2 5,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 5,0%
	A menudo	1 2,5%	25 62,5%	7 17,5%	2 5,0%	35 87,5%
	Muy a menudo	0 0,0%	0 0,0%	3 7,5%	0 0,0%	3 7,5%
Total		1 2,5%	27 67,5%	10 25,0%	2 5,0%	40 100,0%

Fuente: Data de encuesta a docentes

Interpretando los valores, se presenta que los docentes a menudo poseen una buena inteligencia intrapersonal con un total de 87.5%. Asimismo, el 67,5% obtuvieron un nivel regular de desempeño docente. De acuerdo a los resultados se puede inferir que la presencia a menudo de una buena inteligencia intrapersonal se encuentra relacionada con un nivel regular de desempeño docente.

Tabla 3*Dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente*

		Desempeño				Total
		Baja	Regular	Alta	Muy alta	
Interpersonal	Rara vez	0 0,0%	3 7,5%	0 0,0%	0 0,0%	3 7,5%
	A menudo	1 2,5%	24 60,0%	7 17,5%	2 5,0%	34 85,0%
	Muy a menudo	0 0,0%	0 0,0%	3 7,5%	0 0,0%	3 7,5%
Total		1 2,5%	27 67,5%	10 25,0%	2 5,0%	40 100,0%

Fuente: Data de encuesta a docentes

Los resultados del cuestionario muestran que el 85,0% de docentes considera que a menudo presentan buena inteligencia interpersonal. Asimismo, el 67,5% llegan a un nivel regular de desempeño docente. Los valores obtenidos permiten deducir que la presencia a menudo de una buena inteligencia interpersonal se encuentra relacionada con un nivel regular de desempeño docente.

Tabla 4

Dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el desempeño docente

		Desempeño				Total
		Baja	Regular	Alta	Muy alta	
Adaptabilidad	Rara vez	0	8	0	1	9
		0,0%	20,0%	0,0%	2,5%	22,5%
	A menudo	1	19	7	1	28
		2,5%	47,5%	17,5%	2,5%	70,0%
	Muy a menudo	0	0	3	0	3
		0,0%	0,0%	7,5%	0,0%	7,5%
Total		1	27	10	2	40
		2,5%	67,5%	25,0%	5,0%	100,0%

Fuente: Data de encuesta a docentes

Con los datos obtenidos en la presente, muestra un 70,0% de docentes a menudo presenta buena adaptabilidad de la inteligencia emocional. Asimismo, el 67,5% llegan a un nivel regular de desempeño docente. Con lo mencionado se permite deducir que la presencia a menudo de una buena adaptabilidad de la inteligencia emocional se encuentra relacionada con un nivel regular de desempeño docente.

Tabla 5*Dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y el desempeño docente*

		Desempeño				Total
		Baja	Regular	Alta	Muy alta	
Manejo	Rara vez	0 0,0%	8 20,0%	5 12,5%	1 2,5%	14 35,0%
	A menudo	1 2,5%	19 47,5%	2 5,0%	1 2,5%	23 57,5%
	Muy a menudo	0 0,0%	0 0,0%	3 7,5%	0 0,0%	3 7,5%
Total		1 2,5%	27 67,5%	10 25,0%	2 5,0%	40 100,0%

Fuente: Data de encuesta a docentes

Interpretando los valores obtenidos muestran un buen manejo del estrés con un total de 57,5% de docentes, Asimismo, el 67,5% un nivel regular de desempeño docente. De acuerdo a los resultados se puede inferir que la presencia a menudo de un buen manejo del estrés se encuentra relacionada con un nivel regular de desempeño docente.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6*Resultado*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Intrapersonal	,490	40	,000
Interpersonal	,541	40	,000
Adaptabilidad	,706	40	,000
Manejo	,714	40	,000
Inteligencia	,582	40	,000
Desempeño	,710	40	,000

Fuente: Data de encuesta a docentes

Los resultados de la prueba de normalidad presentan un valor de $p < 0,05$ en todas las dimensiones, por lo que se concluye que los datos no presentan distribución normal; en consecuencia, se asume un estadígrafo no paramétrico.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente

b. Nivel de significancia

$p = 0,05$

c. Prueba estadística

Tau c de Kendall

d. Decisión

Tabla 7

Resultado hipótesis general

Medidas simétricas						
			Error estandarizado		Significación	
			Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de	Kendall	,206	,076	2,730	,006
N de casos válidos			40			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El coeficiente de correlación es de 0,206, que muestra una baja relación entre las variables.

Asimismo, se confirma la *Ha* y rechaza la *Ho* debido a que el $p = 0,006 < 0,05$ y se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

4.2.3. Primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau c de Kendall

d. Decisión

Tabla 8

Resultado primera hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,176	,076	2,319	,020
N de casos válidos		40			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En esta tabla de medida asimétrica se observa que el coeficiente de correlación es de 0,176, que determina una muy baja relación entre las variables. Por otro lado, se confirma la *Ha* y rechaza la *Ho* debido a que el $p=0,020 < 0,05$ y se concluye que existe relación positiva entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente.

4.2.4. Segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau c de Kendall

d. Decisión

Tabla 9

Resultado segunda hipótesis específica

Medidas simétricas					
		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,191	,076	2,527	,012
N de casos válidos		40			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Se manifiesta los resultados con un coeficiente de correlación que es de 0,191, muy baja relación entre las variables. Asimismo, se confirma la *H_a* y rechaza la *H₀* debido a que el $p=0,012 < 0,05$ y se concluye que entre la dimensión interpersonal y el desempeño docente hay una relación significativa.

4.2.5. Tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el desempeño docente

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el desempeño docente

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau c de Kendall

d. Decisión

Tabla 10

Resultado tercera hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,201	,104	1,933	,043
N de casos válidos		40			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El coeficiente de correlación es de 0,201, que muestra una baja relación entre las variables.

Asimismo, se confirma la *H_a* y rechaza la *H₀* debido a que el $p=0,043 < 0,05$ y se arriba a la existencia de una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño docente.

4.2.6. Cuarta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y el desempeño docente

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y el desempeño docente

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau c de Kendall

d. Decisión

Tabla 11

Resultado cuarta hipótesis específica

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,336	,106	3,174	,002
N de casos válidos		40			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Se reconoce que el coeficiente de correlación es de 0,336, lo que determina una muy baja relación entre las variables. Por eso se confirma la *Ha* y rechaza la *Ho* debido a que el $p=0,002 < 0,05$ y en definitiva se demuestra una relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño docente.

4.3. Discusión de resultados

En la investigación la inteligencia emocional referida a la habilidad para reconocer el significado de las emociones y sus relaciones, y para razonar y resolver problemas en base a ello. También contiene en utilizar las emociones para realizar acciones cognoscitivas. Se entiende por esta a la habilidad de hallar aquella conexión estrecha entre la inteligencia y las emociones, las cuales permiten una actuación favorable en la persona. De esta forma, las personas que poseen una adecuada inteligencia emocional son capaces de calmar y adaptar sus respuestas a las situaciones que atraviesan.

Asimismo, el desempeño docente es considerado por Juárez (2012) como:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p.148).

Vale decir, está sujeto a tener un dominio profesional, individual y social, donde son cruciales sus destrezas. Del mismo modo, se articula la relación significativa de cada elemento descrito para formar al discente con calidad. A esto se suma, su intervención en la parte administrativa de la institución, se fortalece su lado cultural para diseñar propuestas democráticas que estén alineados a una determinada forma de evaluar la política local y nacional.

Precisamente, la investigación se realizó teniendo en cuenta las dimensiones definidas con la intención de determinar el grado de relación que presentan estas variables. Los resultados obtenidos como parte del proceso de investigación conducen a concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente; es decir, un buen manejo

de la inteligencia emocional se encuentra directamente relacionada con el desempeño docente. Este resultado coincide con la investigación realizada por Lira (2018) quien presentó la tesis: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Distrito El Agustino UGEL 05”. En ella se concluye que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente significativamente.

En cuanto, a las hipótesis específicas se define la presencia de una correlación significativa entre las cuatro dimensiones de la (inteligencia emocional) y el desempeño docente. Esto indica lo concordante que es, con el trabajo de Laderas (2018) quien realizó la tesis titulada: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Señor de la Vida Chimbote”. Ahí se ve que existe la presencia de una moderada relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente. Similar resultado se obtuvo en la investigación desarrollada por Chávez (2020) quien realizó la tesis titulada: “La Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa de nivel secundario Túpac Amaru de Villa María del Triunfo”. Con ello se afirma: que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa con el desempeño docente.

Los resultados evidencian estadísticamente que una buena inteligencia emocional es concomitante con el desempeño docente; sin embargo, es importante tener presente que lo más óptimo teóricamente es que se tenga la presencia de una muy buena relación entre cada una de las variables, hallándose en esta ocasión una relación entre baja y muy baja.

CONCLUSIONES

Los resultados permiten afirmar que es real la relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,206, que muestra una baja dependencia entre las variables y un $p=0,006<0,05$.

La prueba estadística admite concluir que hay un vínculo significativo entre la dimensión intrapersonal y el desempeño docente, confirmada por el coeficiente de correlación que es de 0,176, muestra una muy baja relación entre las variables y un $p=0,020<0,05$.

Frente a los resultados, se permiten alegar que consta una dependencia positiva entre la dimensión interpersonal y el desempeño docente, comprobada con el coeficiente de correlación de 0,191, que muestra una muy baja relación entre las variables y un $p=0,012<0,05$.

Los datos estadísticos dan a conocer que existe dependencia significativa entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño docente, confirmada con el coeficiente de correlación que es de

0,201, que muestra una baja relación entre las variables y un nivel de significancia $p=0,043<0,05$.

La prueba estadística indica que existe concordancia positiva entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y el desempeño docente, demostrada con el coeficiente de correlación que es de 0,336 y con un nivel de significancia $p=0,002<0,05$.

RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, implementar talleres de fortalecimiento de la inteligencia emocional en docentes y directivos.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, fortalecer niveles de desempeño docente a través de programas de capacitación en gestión pedagógica.

A los estudiantes de la maestría en docencia Universitaria de la UNSCH, continuar desarrollando investigaciones dirigidos a conocer diferentes variables particulares, institucionales que puedan estar relacionados con el desempeño docente como también utilizar los resultados de la investigación como fuente de consulta para otros investigadores interesados en el estudio de la inteligencia emocional y el desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: Ed. UNMSM.
- BarOn, L. (1997). *Emocional Quotient Inventory Technical Manual* Toronto MultHealth Systems Inc.
- Extremera, N. & Fernández- Berrocal, P. (2004). *El papel de inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas*. Facultad de Psicología, España: Universidad de Málaga.
- Feldman, R. (2006). *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana* (6ta. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Golemán, D. (2005). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires: Vergara, Editor. BS.
- Golemán, D. (2006). *Trabajando con Inteligencia Emocional*. Londres: Bloomsbury Publishing.
- Jiménez, A. (2007). *Quiero y puedo acrecentar mi inteligencia emocional*. Colombia: Editorial Paulinas.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Mesonero, A. (2000). *Psicología del desarrollo y de la educación en la edad escolar*. Universitarios: Edi uno. Universidad de Oviedo.
- Manzi, J. (2006). *La evaluación del desempeño profesional docente en Chile*, Recuperado el 15 de julio del 2019, de. http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Jorge_Manzi.pdf
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1990). *La inteligencia emocional. Imaginación, la cognición y la personalidad*". México: *Revista de Psicología*, 52, 397-422.
- Ortiz, A. L. (2013). *Metodología del aprendizaje significativo, problémico y desarrollador*. Editorial Antillas. Barranquilla. Colombia.

- Saravia, L. & López, M. (2008). *La evaluación del desempeño docente*. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1 (2), 75-91.
- Referencia electrónica, recuperado el 25 de abril del 2019, de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>
- Valdés, V. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Ed. Pueblo y educación.
- Vidarte, E. (2005). *Enseñanza y sacrificio*. 2da. ed. Madrid: Ed. Lexis.

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad</p>	<p>Objetivo general: Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad</p>	<p>VARIABLE 1 Inteligencia emocional</p> <p>VARIABLE 2 Desempeño docente</p>	<p>Tipo No experimental</p> <p>Diseño Correlacional</p> <p>Población 70 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales</p> <p>Muestra 40 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

<p>de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.</p>	<p>Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2019.</p>		
---	---	--	--	--

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Docencia Universitaria

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Bar-On
Adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez

Género: Masculino () Femenino () Fecha: _____

INSTRUCCIONES

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas:

Muy rara vez 1

Rara vez 2

A menudo 3

Muy a menudo 4

Dinos cómo te sientes, piensas o actúas **LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES**. Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA (X) sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es "Rara vez", haz un ASPA (X) sobre el número 2 en la misma línea de la oración. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas. Por favor haz un ASPA (X) en la respuesta de cada oración

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4
Intrapersonal					
1	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.				
2	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).				
3	Pienso que las cosas que hago salen bien.				
4	Siempre espero lo mejor de mi				
5	Tener amigos es importante.				
6	Puedo comprender preguntas difíciles.				
7	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				
8	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.				
9	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.				
10	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.				
11	Sé cómo divertirme.				
12	Debo decir siempre la verdad.				
13	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.				
14	Me agrada hacer cosas para los demás.				
15	Me siento bien conmigo mismo (a).				
16	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.				
17	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				
18	Me divierte las cosas que hago.				
19	Me es difícil decirles a los demás mis sentimientos.				
20	Me gusta mi cuerpo.				
21	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.				
22	Me gusta la forma como me veo.				
Interpersonal					
23	Me importa lo que les sucede a las personas.				
24	Me agradan todas las personas que conozco.				
25	Sé cómo se sienten las personas.				

26	Soy capaz de respetar a los demás.				
27	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.				
28	Pienso bien de todas las personas.				
29	Peleo con la gente.				
30	Tengo mal genio.				
31	Hago amigos fácilmente.				
32	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento.				
33	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				
34	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.				
Adaptabilidad					
35	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.				
36	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.				
37	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.				
38	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.				
39	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				
40	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				
41	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.				
42	Soy bueno (a) resolviendo problemas.				
43	Para mí es difícil esperar mi turno.				
44	Me agradan mis amigos.				
45	Nunca tengo días malos				
Manejo del estrés					
46	Me es difícil controlar mi cólera.				
47	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).				
48	Intento no herir los sentimientos de las personas				
49	Me agrada sonreír.				
50	Me molesto fácilmente.				
51	Demoro en molestarme.				
52	Me fastidio fácilmente.				
53	Cuando me molesto actúo sin pensar.				
Estado de animo					
54	Me gusta divertirme.				
55	Soy feliz.				
56	Me molesto demasiado de cualquier cosa.				
57	Nada me molesta.				
58	Sé que las cosas saldrán bien.				
59	No me siento muy feliz.				
60	Me siento feliz con la clase de persona que soy				



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Docencia Universitaria

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados colegas:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: "Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2019", desarrollando el cuestionario sobre desempeño docente.

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy alta

DIMENSIONES E ITEMS	1	2	3	4	5
Capacidades pedagógicas					
1. Usted demuestra que domina la temática en su curso					
2. Usted trata que sus clases sean interesantes					
3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje					
5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.					
6. Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención					
Emocionalidad					
7. Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
9. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional					
10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración					
11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase					
12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente					
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones					
13. Realiza proyectos de investigación.					
14. Cumple con el horario de clase establecido.					
15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.					
16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
17. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
18. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
Relaciones interpersonales					
19. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés					
21. Propicia un ambiente adecuado					
22. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					

23. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
24. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad.					

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE INTEIGENCIA EMOCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	60

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
ITEM1	109,40	186,267	,527	,816
ITEM2	109,50	185,389	,543	,826
ITEM3	109,60	185,378	,534	,816
ITEM4	109,90	195,878	,449	,810
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,827
ITEM7	109,70	200,900	,012	,817
ITEM8	109,60	185,378	,534	,816
ITEM9	109,90	195,878	,449	,820
ITEM10	109,10	188,544	,535	,816
ITEM11	109,10	188,544	,535	,826
ITEM12	109,50	194,278	,569	,828
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,816
ITEM15	109,50	194,278	,569	,818
ITEM16	109,60	197,600	,134	,815
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,817
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	194,278	,569	,818
ITEM21	109,40	186,267	,527	,816
ITEM22	109,50	185,389	,543	,866
ITEM23	109,60	185,378	,534	,816

ITEM24	109,90	195,878	,449	,810
ITEM25	109,60	197,600	,134	,875
ITEM26	109,10	188,544	,535	,816
ITEM27	109,50	194,278	,569	,868
ITEM28	109,10	188,544	,535	,816
ITEM29	109,10	188,544	,535	,866
ITEM30	109,50	194,278	,569	,818
ITEM31	109,10	188,544	,535	,866
ITEM32	109,50	194,278	,569	,818
ITEM33	109,10	188,544	,535	,866
ITEM34	109,40	186,267	,527	,816
ITEM35	109,50	185,389	,543	,826
ITEM36	109,60	185,378	,534	,816
ITEM37	109,90	195,878	,449	,810
ITEM38	109,60	197,600	,134	,875
ITEM39	109,80	200,844	,015	,827
ITEM40	109,70	200,900	,012	,817
ITEM41	109,60	185,378	,534	,816
ITEM42	109,90	195,878	,449	,820
ITEM43	109,10	188,544	,535	,816
ITEM44	109,10	188,544	,535	,826
ITEM45	109,50	194,278	,569	,828
ITEM46	109,10	188,544	,535	,866
ITEM47	109,10	188,544	,535	,816
ITEM48	109,50	194,278	,569	,818
ITEM49	109,60	197,600	,134	,815
ITEM50	109,80	200,844	,015	,877
ITEM51	109,70	200,900	,012	,817
ITEM52	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM53	109,50	194,278	,569	,818
ITEM54	109,40	186,267	,527	,816
ITEM55	109,50	185,389	,543	,866
ITEM56	109,60	185,378	,534	,816
ITEM57	109,90	195,878	,449	,810
ITEM58	109,60	197,600	,134	,875
ITEM59	109,10	188,544	,535	,816
ITEM60	109,50	185,389	,543	,816

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE 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
,715	24

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
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,718
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,714
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,717
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,716
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,715
ITEM10	78,80	29,067	,459	,715
ITEM11	79,10	31,211	,006	,721
ITEM12	79,10	31,211	,006	,711
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,724
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,714
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM16	79,00	30,667	,085	,728
ITEM17	78,90	31,211	-,032	,728
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,714
ITEM19	78,90	31,433	-,056	,714
ITEM20	78,90	31,433	-,056	,734

ITEM21	79,00	30,667	,085	,728
ITEM22	78,90	31,211	-,032	,718
ITEM23	79,00	30,444	,060	,723
ITEM24	78,90	25,878	,889	,710

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 017-2023-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. MARIELA SULCA PARIONA
MAESTRÍA:	DOCENCIA UNIVERSITARIA
TÍTULO DE TESIS:	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA - 2019
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	16%
N ^o DE TRABAJO:	2004042548
FECHA:	01-feb.-2023

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, 01 de febrero del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2019

por Mariela Sulca Pariona

Fecha de entrega: 01-feb-2023 08:52a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2004042548

Nombre del archivo: tesis_arregado_mariela11.docx (413.08K)

Total de palabras: 13944

Total de caracteres: 76786

Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

8%

2

1library.co

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

9

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

10

repositorio.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

Submitted to Universidad de San Martín de
Porres

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo