



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**



**RELACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES  
DE EDUCACIÓN INICIAL DISTRITO DE HUANCANÉ 2018**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**HAYDE HUANCA MAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:**

**PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**PUNO – PERÚ**

**2020**



## **DEDICATORIA**

Dedico el presente informe de tesis con amor infinito y gratitud, al ser tan maravilloso quien nos ama incondicionalmente, Dios.



## AGRADECIMIENTOS

A nuestra casa de estudios, a la Universidad Nacional del Altiplano.

A nuestra querida escuela profesional, a los docentes por su labor y por sus sabias enseñanzas que nos brindaron durante los estudios de formación profesional, por habernos transmitido sus conocimientos y experiencias en las aulas Universitarias.



## INDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTOS**

**INDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**ÍNDICE DE ACRÓNIMOS**

**RESUMEN ..... 11**

**ABSTRACT ..... 12**

### **CAPÍTULO I**

#### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 15**

**1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... 17**

1.2.1. Problema General..... 17

1.2.2. Problemas Específicos ..... 17

**1.3. HIPÓTESIS ..... 17**

**1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..... 17**

**1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN ..... 18**

1.5.1. Objetivo general..... 18

1.5.2. Objetivos específicos ..... 18

### **CAPÍTULO II**

#### **REVISIÓN DE LITERATURA**

**2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN ..... 19**

**2.2. MARCO TEÓRICO ..... 28**

2.2.1. Inteligencia emocional..... 28



2.2.1.1	Origen de los estudios de la inteligencia emocional .....	28
2.2.1.2	La inteligencia emocional en la actualidad.....	30
2.2.1.3	Componentes de la inteligencia emocional .....	35
2.2.1.3.1	La autoconciencia .....	36
2.2.1.3.2	Conciencia emocional.....	36
2.2.1.3.3	Valoración adecuada de uno mismo .....	37
2.2.1.3.4	Confianza en uno mismo .....	37
2.2.1.3.5	La autorregulación .....	38
2.2.1.4	Características de la inteligencia emocional.....	44
2.2.1.5	Modelos explicativos de la inteligencia emocional. ....	45
2.2.2.	Desempeño docente .....	46
2.2.2.1.	Funciones del desempeño docente. ....	46
2.2.2.2.	Fines de le evaluación del desempeño docente .....	48
2.2.2.3.	Principios que orientan la evaluación del desempeño docente: .....	49
2.2.2.3.1	Evaluación del desempeño docente basada en las capacidades de los profesores, en oposición a aquellos basados en el rendimiento .....	50
2.2.2.3.2	Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme.....	50
2.2.2.3.3	Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva.....	51
2.2.2.3.4	Evaluación formativa frente a evaluación sumativa .....	51
2.2.2.4.	Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente:.....	52
2.2.2.4.1	Modelo centrado en el perfil ideal del profesor. ....	52
2.2.2.4.2	Modelo centrado en los resultados obtenidos. ....	53



2.2.2.4.3	Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.....	53
2.2.2.4.4	Modelo de la práctica reflexiva.....	53
2.2.2.4.5	Indicadores del desempeño docente .....	54
<b>2.3.</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>58</b>

### **CAPÍTULO III**

#### **MATERIALES Y MÉTODOS**

<b>3.1.</b>	<b>UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO .....</b>	<b>60</b>
<b>3.2.</b>	<b>PERÍODO DE DURACIÓN .....</b>	<b>60</b>
<b>3.3.</b>	<b>PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO .....</b>	<b>60</b>
3.3.1.	Técnicas.....	60
3.3.2.	Instrumento.....	61
3.3.3.	Tipo de investigación.....	61
3.3.4.	Diseño de la investigación.....	61
<b>3.4.</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA.....</b>	<b>62</b>
3.4.1.	Población .....	62
3.4.2.	Muestra .....	62
<b>3.5.</b>	<b>DISEÑO ESTADÍSTICO .....</b>	<b>62</b>
<b>3.6.</b>	<b>PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>63</b>
<b>3.7.</b>	<b>VARIABLES .....</b>	<b>63</b>
<b>3.8.</b>	<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>65</b>

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

<b>4.1.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>66</b>
4.1.1	Resultados de test de inteligencia emocional.....	66



<b>4.2. DISCUSIÓN.....</b>	<b>75</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>77</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>78</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>82</b>

**Área** : Perspectivas teóricas de la educación

**Tema** : Calidad educativa

**Fecha de sustentación:** 06 / Enero / 2020



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población y Muestra .....	62
Tabla 2 Dimensión autoconciencia .....	67
Tabla 3 Dimensión automotivación .....	68
Tabla 4 Dimensión Autorregulación.....	69
Tabla 5 Dimensión de Empatía .....	70
Tabla 6 Dimensión de Habilidades Sociales .....	71
Tabla 7 Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud personal.....	72
Tabla 8 Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud social .....	73
Tabla 9 Inteligencia Emocional de los docentes de nivel inicial de Huancané en relación con el desempeño docente .....	74





## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión autoconciencia.....	67
Figura 2. Dimensión automotivación.....	68
Figura 3. Dimensión Autorregulación .....	69
Figura 4. Dimensión de Empatía.....	70
Figura 5. Dimensión de Habilidades Sociales .....	71
Figura 6. Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud personal .....	72
Figura 7. Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud social.....	73
Figura 8. Inteligencia Emocional de los docentes de nivel inicial de Huancané en relación con el desempeño docente.....	74



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

TMMS	: (Trait Meta-Mood Scale) Escala de meta-estado de ánimo de rasgos
CI	: Coeficiente intelectual
IE	: Inteligencia emocional
MINEDU	: Ministerio de Educación
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, visualiza el problema de la inteligencia emocional en docentes de nivel inicial en la población del distrito de Huancané, y cómo éste repercute en su actuar en el desempeño docente para con los estudiantes, el modelo planteado por Daniel Goleman dimensiona cinco aspectos: autoconciencia, automotivación, autorregulación, empatía y habilidades sociales, la metodología es descriptiva correlacional, siendo su población y muestra. De 28 docentes quienes participan en la presente investigación se llega a los resultados que, el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes del nivel inicial es alto, este resultado indica que la mayoría de los docentes tienen un manejo adecuado de sus emociones. Por ende, es un indicador favorable para elevar los niveles de logro en cuanto a su aprendizaje de las áreas curriculares. En definitiva, las y los docentes tienen más sensibilidad en el desarrollo de la inteligencia emocional. Por poseer altos índices de inteligencia emocional que repercute positivamente en el desarrollo y desempeño docente, los cuales son atribuidos a los test de inteligencia emocional y su correlación alta en el desempeño docente.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, desempeño docente.



## ABSTRACT

The present research work, visualizes the problem of emotional intelligence in teachers of initial level in the population of the district of Huancané, and how it affects their performance in the teaching performance towards students, the model proposed by Daniel Goleman measures five aspects: self-awareness, self-motivation, self-regulation, empathy and social skills, the methodology is descriptive correlational, being its population and sample. Of 28 teachers who participate in the present investigation. The results are reached that, the level of development of the emotional intelligence of the teachers of the initial level is high, this result indicates that the majority of the teachers have an adequate management of their emotions. Therefore, it is a favorable indicator to raise achievement levels in terms of their learning in the curricular areas. In short, teachers have more emotional development sensitivity. for having high levels of emotional intelligence that has a positive impact on teacher development and performance, which are attributed to emotional intelligence tests and their high correlation in teacher performance.

**Keywords:** Emotional intelligence, teaching performance.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito establecer la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Huancané 2018, en la mayoría de casos, las herramientas que utilizamos para lograr dichos objetivos no son las más adecuadas y solo conducen a hundirnos en una frustración, ansiedad y estrés, consiguientemente lleva a comportarnos de manera equivocada, creando un círculo vicioso que desgraciadamente las nuevas generaciones emulan los hechos que ejecutan los adultos y la sociedad en general.

El término inteligencia emocional fue difundido a nivel internacional por Goleman hace más de una década, produciendo gran repercusión en el campo de la investigación, en los ámbitos educativos, psicológicos, culturales y otros. Su influencia principal abarca al campo laboral en donde se priorizan las evaluaciones de relaciones intrapersonal e interpersonal, las cuales permiten mejorar la productividad; desde entonces se ha extendido a otros campos, particularmente al educativo, asociado especialmente con el desarrollo de competencias sociales en los docentes. Por ello, educar la inteligencia emocional de los docentes es una tarea necesaria en el ámbito educativo, siendo primordial el dominio de estas habilidades para el desarrollo evolutivo y socio-emocional de docentes.

Investigaciones realizadas en el campo de la inteligencia emocional centradas en estudiar el papel de ésta en el bienestar psicológico de los docentes, han seguido el marco teórico propuesto por Mayer y Salovey (1997, citados por Extremera y Fernández-Berrocal, 2002) quienes proponen una serie de habilidades básicas tales como la percepción, la asimilación, la comprensión y la regulación emocional, el cual ha



proporcionado un marco teórico que ha permitido ir conociendo los procesos emocionales que subyacen al desarrollo de un adecuado equilibrio psicológico y han contribuido a comprender mejor el rol mediador de ciertas variables emocionales de los docentes y su influencia sobre su ajuste psicológico y bienestar personal. Por otro lado, Mayer (2004, citado por Sánchez, Rodríguez y Padilla, 2007) sostiene que las emociones son vistas como un proceso que nos pueden llevar a la adaptación y a la transformación personal, social y cognitiva y se manifiestan como sentimientos que incluyen reacciones fisiológicas y respuestas cognitivas.

Otros estudios se han centrado en la perspectiva de Goleman (modelos de competencias) o en el de Bar-On (habilidades socioemocionales) que mezclan aspectos motivacionales y de personalidad y que se han denominado modelos mixtos.

El planteamiento del problema, el mismo que comprende puntos esenciales para la investigación tales como formulación del problema, general y específicos, el objetivo de investigación igualmente general y específicos, la justificación del estudio. Considera los siguientes tópicos: Inteligencia emocional y desempeño docente, también contiene el sistema de hipótesis, generales y específicas así como la identificación y clasificación de las variables de estudio. Donde se especifica el tipo de investigación, la estrategia a seguir para probar la hipótesis, se señala la población y muestra de estudio, así como se describe y explica los instrumentos que se han empleado para la recolección de datos.

Se presenta los cuadros y gráficos estadísticos con su respectiva interpretación, se describe el proceso de la prueba de hipótesis. Las conclusiones que como resultado de todo el trabajo de investigación desplegado demuestran la prueba de hipótesis que en este caso resulta aceptada en una relación de carácter positivo. Igualmente se formulan las recomendaciones respectivas para superar la situación problemática determinada como



resultado del trabajo de investigación. Finalmente se muestran las referencias bibliográficas utilizadas, los anexos, tales como los instrumentos utilizados.

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La investigación surge al observar en el quehacer diario que un gran porcentaje de docentes del nivel inicial, experimentan un conjunto de cambios de orden bio-psicosocio-emocional como parte de su desarrollo. Estos cambios, van acompañados de una serie de secuelas académicas y extracurriculares como: poca asimilación de los conocimientos, actitudes y valores; práctica de antivalores, violencia entre sus pares, indisciplina, insultos, amenazas, riñas, celo profesional, agresividad, entre otros. Todo lo señalado, conlleva a un bajo desempeño docente.

En la actualidad se ha puesto de manifiesto la importancia de las emociones en la escuela, en el trabajo y en la vida cotidiana, a lo que se ha denominado como Inteligencia Emocional. Para el autor de la inteligencia emocional, Goleman (1998) sostiene que, “desde los puestos de trabajo más modestos hasta los altos cargos directivos, el factor determinante no es ni el cociente intelectual, ni los diplomas universitarios, ni la pericia técnica: es la inteligencia emocional” (p. 5).

Estas consecuencias, se pueden evitar si son adecuadamente tratadas y conducidas por el sendero del estudio y la cualificación de la personalidad para forjar profesionales del mañana, mediante el desarrollo de la inteligencia emocional; o sea, docente, sea capaz de reconocer sus propias emociones y la de los demás, teniendo un control de sus emociones negativas, principalmente.

Por otro lado, en la prueba de conocimientos para contratación de docentes a nivel nacional, en una publicación del diario “La República”, Pomareda (2009) señaló que “más de cinco mil maestros sacaron cero en la prueba para acceder a contratos en el



Magisterio”, como el caso de Rosa Elena Alcalde Páez quien manifestó “Me puse muy nerviosa y marqué una respuesta por otra”, por lo cual obtuvo un deficiente rendimiento en la prueba de conocimientos. Al igual que Hilda Machacuay quien manifestó “El nerviosismo me traicionó”. Podemos determinar que las profesoras por falta de autocontrol emocional obtuvieron bajo rendimiento en las evaluaciones, lo cual demuestra la importancia de desarrollar una inteligencia emocional para lograr éxito en la vida.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje, según Vallés (1998) se manifiestan una serie de trastornos o dificultades comportamentales, trastornos adaptativos, alteraciones de conducta, conflictos interpersonales que a nuestro parecer son diferentes acepciones de una problemática común: el deterioro del clima laboral y de las relaciones interpersonales que deben existir en la comunidad escolar para alcanzar los fines educativos previstos.

En efecto, los docentes con el desempeño docente deficiente, en su gran mayoría, son docentes que no cuentan con manejo de estrategias no tienen control sobre sus emociones: cólera, ansiedad, agresividad, impulsividad; generando desorden, falta de interés en el trabajo en equipo. Por otro lado, existe docentes que manifiestan se olvidan al ser invadidos por sus emociones negativas como, nerviosismo y ansiedad; de ahí, que el tema que se investiga, surge de la necesidad de determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Asimismo se observa que existe poco conocimiento y disposición del manejo de los componentes de la inteligencia emocional por parte de los docentes como de los profesores, esto se puede verificar en el rendimiento académico como en su comportamiento con los estudiantes.





El presente trabajo de investigación, se ejecutó en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad del distrito de Huancané, la cual nos permitió establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, éste último como forma de actuar frente a su labor cotidiana.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cómo es la inteligencia emocional en relación con el desempeño docente del nivel educativo inicial distrito de Huancané en el periodo 2018?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la escala de la inteligencia emocional de los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de distrito de Huancané?
- ¿Cómo es el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de distrito de Huancané?

## **1.3. HIPÓTESIS**

Existe un alto nivel de Inteligencia Emocional en relación al desempeño docente de las instituciones educativas de nivel Inicial de distrito de Huancané 2018.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación permitirá teóricamente determinar los niveles de la inteligencia emocional según su género y en las cinco dimensiones de la inteligencia emocional de los docentes de nivel inicial en el distrito de Huancané, los resultados de dicha investigación contribuirán para elevar los niveles de logro en aquellos docentes que dificultan en el desempeño y así tomen las decisiones pertinentes.



La investigación en el aspecto emocional es necesaria, porque nos permite alcanzar información relevante para tomar decisiones más apropiadas para mejorar y desarrollar metodologías pertinentes, y además servirá de base para otras futuras investigaciones, pretender saber cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente qué consecuencias a través del tiempo y así ahondar en temas que puedan ayudar a los docentes a relacionarse con ellos mismos y con otras personas, lo cual, es una tarea importante para las instituciones Educativas, y por lo tanto sería beneficiaria para el clima laboral.

Se escogió este factor sobre la relación de la inteligencia emocional y desempeño docente es posible controlar y manejar de manera eficaz. Asimismo, porque los resultados de la investigación nos brindan la posibilidad de plantear algunas alternativas de solución frente al problema de la inteligencia emocional y el desempeño docente.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente del nivel inicial de la ciudad de distrito de Huancané.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Identificar la escala de la inteligencia emocional de los docentes en las instituciones educativas de nivel inicial de distrito de Huancané.
- Conocer el rendimiento del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de distrito de Huancané.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Bazán (2012) Autora de la tesis: “La inteligencia emocional y su relación con el nivel de logro en el área de personal social de las niñas y niños de 5 años del Jardín de Niños N° 215, Trujillo,2012” llegó a la siguiente conclusión: La relación entre la Inteligencia Emocional con los niveles de logro en el Área Personal Social; de las niñas y niños de 5 años, del aula Azul es: Con desarrollo de la Psicomotricidad 0.63 (Franca y Marcada), es decir en esta dimensión los niveles de relación es Buena; con Construcción de la Identidad Personal y Autonomía 0.40 (Baja y Moderada), es decir que en esta dimensión los niveles de relación son Regular; con Desarrollo de las Relaciones de Convivencia Democrática 0.23 (Baja y carente de significación), es decir que los niveles de correlación en esta dimensión son Baja. En el aula Verde es: Con desarrollo de la Psicomotricidad 0.34 (Baja y carente de significación), con respecto a esta dimensión los niveles de relación son Baja; con Construcción de la Identidad Personal y Autonomía 0.58 (Franca y Marcada), con respecto a esta dimensión los niveles de relación son Buena; con Judith Elena Bazán Cortegana Desarrollo de las Relaciones de Convivencia Democrática 0.39 (Baja y Moderada), con respecto a esta dimensión los niveles de relación son Regular.

Valverde (2016) En su Tesis llamada “inteligencia emocional en estudiantes del tercero a quinto año de una universidad privada de lima metropolitana y una universidad nacional de la región Pasco, 2015”, Universidad Peruana Unión- Lima- Perú. El investigador en su trabajo de investigación tuvo como objetivo conocer si existen diferencias significativas entre la inteligencia emocional global y sus dimensiones en los estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana y una universidad nacional



de la región Pasco. La metodología utilizada corresponde a un diseño no experimental. Tiene esta connotación porque no se manipula la variable de estudio. De corte transversal porque se recolectan los datos en un momento determinado. De tipo descriptivo comparativo porque busca describir y comparar la población de estudio. A las conclusiones que el investigador llegó es que encontró diferencias relevantes en los niveles de inteligencia emocional en una universidad Privada y una Universidad Nacional, ya que los estudiantes de la Institución Privada presentan una considerable capacidad de sentir, entender y aplicar su autocontrol que los estudiantes de la institución nacional. El investigador encontró también diferencias considerables en los niveles de inteligencia intrapersonal e interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general entre los estudiantes de una Universidad Privada y una Nacional. Por lo tanto, los estudiantes de la Universidad Privada poseen mayor nivel de inteligencia intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo General que los estudiantes de una Universidad Nacional.

Fernández (2015) llamado “Inteligencia emocional y conducta social en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, Trujillo – 2014”, universidad privada Antenor Orrego- Trujillo-Perú. El Investigador en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y la Conducta Social en estudiantes del quinto año de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo – 2014. La metodología utilizada es de tipo sustantiva descriptiva, ya que describe y presenta sistemáticamente características y rasgos distintivos de los hechos y fenómenos, el investigador empleó el diseño no experimental descriptivo correlacional. A las conclusiones que el investigador llegó es, que la auto y Heteroaceptación del mundo emocional, así como el manejo de estrés, adaptabilidad y el ánimo general guardan relación significativa directa con las escalas consideración con los demás y liderazgo,



además de una correlación directa y altamente significativa con la capacidad de autocontrol en las relaciones sociales. Por otro lado, se aprecia una correlación inversa con las áreas retraimiento social y ansiedad social/timidez, de carácter significativo y altamente significativo, respectivamente.

Manrique (2012) en su tesis llamada. “Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del V ciclo primaria de una institución educativa de Ventanilla – Callao Universidad San Ignacio de Loyola- Lima-Perú. El investigador en su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal describir y establecer la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en las áreas de matemática y comunicación, en estudiantes del V Ciclo del nivel primaria de una institución educativa de Ventanilla Callao. La metodología utilizada es no experimental descriptiva correlacional, El diseño de investigación, dado al análisis y alcances de sus resultados, es Descriptivo – Correlacional. A las conclusiones que el investigador llego es que existe relación débil entre la inteligencia emocional total y rendimiento académico de las áreas de matemática y comunicación, en estudiantes del V Ciclo del nivel primaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao. Existe relación débil entre la escala interpersonal y rendimiento académico de las áreas de matemática y comunicación en los estudiantes. empero no existe relación entre la escala intrapersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general con el rendimiento académico de las áreas de matemáticas y comunicación en los estudiantes del V ciclo del nivel primaria de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao.

Astengo (2017) en su tesis Llamada Inteligencia emocional y satisfacción vital en un grupo de estudiantes universitarios universidad peruana de ciencias aplicadas. El investigador en su trabajo de investigación tuvo como objetivo estudiar la relación entre ambas variables porque la sensación de éxito, por lo tanto la felicidad, están unidos con



estados de ánimo positivos que si se saben identificar, pueden incrementar su productividad. La metodología utilizada es la adaptación de la Escala de Metaconocimiento de los Estados Emocionales validada por Fernández Berrocal, Extremera y Ramos en el 2004 y la Escala de Satisfacción con la Vida validada por Vázquez, Duque y Hervás en el 2013, en una muestra de 272 estudiantes de Psicología. A las conclusiones que el investigador llegó es que existe una relación significativa entre la satisfacción vital y dos de los componentes de la inteligencia emocional: comprensión y regulación. Esto respaldaría la información hallada en estudios anteriores, en donde se llega a la conclusión de que el factor percepción no necesariamente incrementa la satisfacción vital ya que puede ser indicador de un desajuste emocional.

Huacac (2014) en su tesis llamada “La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa de generación eléctrica del sur, periodo 2011-2013” Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna-Perú. El investigador en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre los niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica del Sur, periodo 2011-2013. La metodología utilizada es correlacional - descriptiva y el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, se aplicó un cuestionario a todos los trabajadores de la empresa que se encuentran en planilla, la cual totaliza la cantidad de 60 personas. A las conclusiones que el investigador llegó es que los resultados del estudio demuestran que los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica del Sur son directamente proporcionales a sus desempeños laborales en la mayoría de los casos. Por lo tanto el estudio realizado servirá de base para que otros investigadores continúen profundizando el tema, como fundamento de la importancia de la inteligencia.



Condori (2017) en su tesis llamada “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la micro red cono sur Juliaca – 2017, Universidad Peruana Unión Juliaca- Perú”. El investigador en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación de inteligencia laboral con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la micro red cono sur Juliaca 2017. La metodología utilizada en el presente estudio es descriptivo correlacional, el diseño de investigación es no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 44 profesionales de enfermería, los instrumentos que se utilizaron fueron Ice-Baron para medir la inteligencia emocional y para la variable satisfacción laboral se utilizó el instrumento 20/23. A las conclusiones que el investigador llego es que el 68,2% de las enfermeras presentan un nivel medio de inteligencia emocional, seguido de 20,5% presentan un nivel bajo y el 11,4% presenta un nivel alto. En relación a la segunda variable de satisfacción laboral el 86,4% de las enfermeras presentan un nivel de satisfacción laboral el 86,4% de las enfermeras presentan un nivel de satisfacción laboral medianamente satisfecho. A un nivel de significancia del 5%, existe correlación positiva directa y significativa( $r=434$ ) entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca-20117, llegando a la conclusión que la inteligencia emocional influye de manera directa en la satisfacción personal.

Lopez (2008) en su tesis llamada “Las estrategias de aprendizaje como predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios” Universidad Nacional Mayor San Marcos-Lima-Perú. El investigador en su trabajo de investigación tuvo como objetivo conocer si la inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje son factores predictivos del rendimiento académico. La metodología utilizada en el presente estudio es de tipo no experimental. Tiene esta connotación por que se han medido las variables, no se han manipulado las mismas y se busca explicar una variable dependiente



(Rendimiento académico) en función a dos variables independientes (Inteligencia emocional y estrategias de aprendizaje), el diseño de la investigación es multivariada, debido a que se intenta conocer si las variables independientes (inteligencia emocional y estrategias de aprendizaje) son posibles factores causales del rendimiento académico. A las conclusiones que el investigador llegó es que los estudiantes presentan una Inteligencia emocional promedio; existen diferencias altamente significativas en cuanto al sexo, aunque en función a las facultades, sólo en dos sub-escalas presentan diferencias. Respecto a las Estrategias de Aprendizaje, se encontró que la más utilizada por los estudiantes en un 69% es la Estrategia de Codificación, existiendo diferencias altamente significativas en las 4 estrategias de aprendizaje según sexo favoreciendo a las mujeres, ocurriendo lo mismo con el variable rendimiento académico.

Valdivia (2006) en su tesis llamada “Inteligencia emocional, estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes universitarios de psicología” universidad autónoma de nuevo león. El investigador en su trabajo de investigación tuvo como objetivo reportar la influencia entre los factores de Inteligencia Emocional y Estrategias de Aprendizaje sobre el Rendimiento Académico en una muestra de estudiantes de psicología pertenecientes a una Universidad local. Participaron en el estudio 152 estudiantes de los cuales 113 fueron mujeres y 39 hombres con edades oscilando desde los 17 a 48. La metodología utilizada en el presente estudio fue no experimental con alcance multivariado debido a que se buscó analizar la posible influencia de las variables Inteligencia Emocional Percibida y Estrategias de Aprendizaje sobre el Rendimiento Académico. Además, su corte fue transversal ya que solo se trabajaron con los datos obtenidos en un solo curso formal. A las conclusiones que el investigador llegó es según resultados mostraron que el Rendimiento Académico está





influido tanto por factores de Inteligencia Emocional como de Estrategias de Aprendizaje; además, se encontró relaciones significativas entre estas dos variables.

Vázquez (2012) en su tesis llamada “Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes adolescentes” Universidad Pedagógica Nacional- México, D.F. El investigador en su trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en adolescentes del nivel medio superior, participaron 507 estudiantes de una preparatoria pública, de los cuales 348 fueron mujeres y 159 hombres, con un rango de edad que va de los 16 a 18 años. La metodología utilizada de estudio fue descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, transaccional. Para medir la inteligencia emocional se empleó el instrumento perfil de inteligencia (Piemo 2000), En conclusión, los resultados mostraron la existencia de una correlación positiva significativa de fuerza baja entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico. De la inteligencia emocional, solo los componentes: nobleza reconocimiento del logro, autoestima y empatía obtuvieron una correlación positiva significativa y de fuerza baja. Para los componentes restantes (inhibición de los impulsos, habilidad social, expresión emocional y optimismo) se detectaron correlaciones casi nulas y estadísticamente no significativas. Estos resultados indican una débil relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico.

Escobedo (2015) en su tesis llamada “Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos del nivel básico de un colegio privado” universidad rafael landivar. El investigador en su trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos del nivel de básicos de un colegio privado, ubicado en Santa Catarina Pinula. Los sujetos de este estudio fueron 53 alumnos del nivel de básicos, tanto del género femenino como masculino, comprendidos entre los 14 y 16 años de edad. La



metodología utilizada de la Investigación es cuantitativa, de tipo correlacional. Para la realización de la investigación se aplicó la prueba TMSS, basada en Trait Meta-Mood Scale, para evaluar la Inteligencia Emocional, prueba desarrollada por Peter Salovey y Jack Mayer. En conclusión, se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa a nivel de 0.05 entre Estrategias para Regular las Emociones y rendimiento académico en los alumnos de 1ro y 2do básico. En lo que se refiere a la subescala de Atención a las Emociones, se determinó que no existe una correlación positiva, entre las dos variables. Por otro lado, se obtuvo una correlación positiva débil, en los alumnos de 1ro y 2do básico, entre la claridad en la Percepción Emocional y el rendimiento académico, entre el total de las subescalas de inteligencia emocional y el rendimiento académico de los alumnos, la correlación no fue estadísticamente significativa. Por lo que se recomienda aplicar la prueba TMMS a sujetos con diferentes características, para poder comparar los resultados.

López y otros (1996) sobre autopercepción del rendimiento académico en estudiantes mexicanos cuyo objetivo fue establecer la relación de la autopercepción del rendimiento académico con la deserción escolar, hábito de estudio. La investigación se realizó a nivel nacional mediante el método de encuestas, teniendo un tamaño de muestra total de 61 779 alumnos de secundaria y bachillerato. Se utilizó un cuestionario auto aplicable para indagar sobre: Autopercepción del rendimiento, deserción escolar, tiempo dedicado al estudio y hábitos de estudio. Los resultados fueron: la deserción escolar, el no estudiar o el no trabajar, el tener pocos hábitos de estudio y el dedicar poco tiempo a estudiar están relacionados con percibir el rendimiento académico como poco satisfactorio. Por otro lado, en una investigación realizada en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Toluca, México entre los años de 1999 y 2001(citado por Sánchez y Hume, n.d.) se determinó la correlación significativa entre las



variables rendimiento académico y habilidad social, medida a través de la escala de conductas interpersonales del Inventario de Estilos de Personalidad de Millon, la cual permitió explicar que el rendimiento académico se ve afectado por el desarrollo de las habilidades sociales de los alumnos, es decir, que denota una importancia significativa para el éxito escolar. Esta investigación no consideró otras dimensiones de la inteligencia emocional, como: manejo del estrés, estado de ánimo general y adaptabilidad.

Cruz (2014) examinó la relación entre motivación de logro y rendimiento académico. Participaron 110 adolescentes entre 16 y 18 años de edad del 4° bachillerato de una institución privada- mixta, de la ciudad de Guatemala, de un nivel socioeconómico medio alto. Para medir el nivel de motivación de logro se utilizó la Escala de Mehrabian. Los resultados indicaron un predominio de la motivación de logro bajo y un rendimiento académico promedio, también, se encontró que existe correlación positiva media entre el nivel de motivación de logro y el rendimiento académico.

Schutte *et al.* (1998) a través de un estudio longitudinal, investigaron si el instrumento de medida de inteligencia emocional diseñado por ellos predecía el éxito académico de estudiantes universitarios en su primer año lectivo. Sus resultados mostraron que las puntuaciones en la escala de inteligencia emocional predecían de forma directa el nivel de éxito académico. Además, la inteligencia emocional obtuvo relaciones en la dirección esperada con otros constructos de tipo emocional. Así, mayores puntuaciones en inteligencia emocional fueron asociadas con una menor alexitimia, mayor optimismo y menor depresión e impulsividad. A diferencia del estudio anterior, esta investigación considera el optimismo y el manejo del estrés como factores importantes para el logro de un mejor rendimiento académico.



## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Inteligencia emocional**

#### **2.2.1.1 Origen de los estudios de la inteligencia emocional**

Habitualmente se acostumbra a relacionar la inteligencia con el coeficiente intelectual que determinan las habilidades para las ciencias exactas, la comprensión y la capacidad de análisis reflexivo, el razonamiento espacial y la capacidad verbal. Sin embargo, se está empezando a considerar y a valorar la inteligencia emocional que determina como las personas se manejan a sí mismas y con los demás.

Así, Thorndike (1920, citado por Goleman, 1998) quien también tuvo gran influencia en la popularización de la idea del coeficiente intelectual en los años veinte y treinta, planteó en un artículo de Harper's Magazine que la inteligencia social es la capacidad para comprender a los demás y actuar prudentemente en las relaciones humanas.

Stemberg (1987, citado por Goleman, 1998) psicólogo norteamericano llegó a la conclusión que la inteligencia social es distinta de las capacidades académicas y, a la vez, es parte clave para que a las personas les vaya bien en el aspecto práctico de la vida.

Boeck (1998) a principios de los años noventa, el psicólogo de Yale Salovey y su colega Mayer de la Universidad de Hampshire propusieron para las inteligencias interpersonal e intrapersonal el nombre de "inteligencia emocional", ya en su trabajo sobre "Inteligencias Múltiples". Gardner (1983, citado por Goleman, 1996) hizo mención a las inteligencias intrapersonal e interpersonal; sobre la primera se refirió al conocimiento de uno mismo y la segunda a la sensibilidad frente a otros.

Salovey & mayer (1990, citados por Goleman, 1998) lo describían como una forma de inteligencia social que implica la habilidad para dirigir los propios sentimientos y



emociones y de los demás, saber discriminar entre ellos, y usar esta información para guiar el pensamiento y la propia acción.

Gardner (1994) refutaba el punto de vista del cociente intelectual; planteaba que no existía una clase de inteligencia fundamental para el éxito en la vida, sino hasta siete tipos como: inteligencia lógico matemática, lingüística, espacial, musical, cinestésico-corporal, intrapersonal e interpersonal. Él sostuvo que la inteligencia interpersonal es la capacidad para comprender a los demás, mientras que, la inteligencia intrapersonal es la capacidad de formar un modelo preciso, realista de uno mismo y ser capaz de usar ese modelo para operar eficazmente en la vida.

Sin embargo, el tema despertó la atención mundial debido al trabajo del periodista del New York Times y psicólogo de Harvard: Daniel Goleman, cuyos trabajos sobre Inteligencia emocional fueron el centro de la atención de todo el mundo.

Goleman (1996) cuestionaba los clásicos conceptos de éxito, capacidad y talento, afirmando que la excesiva importancia que siempre se había concedido al cociente intelectual para clasificar a las personas en más o menos inteligentes era poco útil para predecir el futuro. En los últimos años, la mayoría de psicólogos han llegado a conclusiones similares, coincidiendo con Gardner en que los antiguos conceptos de coeficiente intelectual (CI) que sólo se preocupaban en desarrollar las habilidades lingüísticas y matemáticas y tener un buen desempeño en las pruebas de CI; los cuales eran un medio para predecir el éxito en las aulas o como profesor, pero cada vez menos en los caminos de la vida que se apartan de lo académico.

Estos psicólogos han adoptado una visión más amplia de la inteligencia, preocupándose además de, cómo las personas pueden alcanzar el éxito en la vida. Por lo



tanto, siguiendo esa línea de investigación se enfatiza en la importancia de la inteligencia emocional.

En síntesis, el concepto Inteligencia emocional apareció por primera vez desarrollada en un artículo publicado por Salovey y Mayer (1990, citados por Goleman, 1998). Pero quedó relegado al olvido hasta que Goleman publicó su libro inteligencia emocional después de cinco años. Goleman afirmó que existen habilidades más importantes que la inteligencia académica a la hora de alcanzar un mayor bienestar personal, académico y social. De modo que, desde la década de los noventa hasta la actualidad el constructo inteligencia emocional se ha erigido en un importante referente para explicar, en particular en el contexto educativo, tanto el éxito de los estudiantes como su adaptación al medio escolar.

Conceptualización de la Inteligencia Emocional. Diferentes autores han señalado definiciones de inteligencia emocional:

### **2.2.1.2 La inteligencia emocional en la actualidad**

Hoy sabemos que las personas exitosas no necesariamente son aquellas que obtuvieron las mejores calificaciones en la escuela y/o en el colegio, es decir la capacidad intelectual no es pronóstico de un óptimo desempeño personal y social, es necesario demostrar también otras competencias personales propias de la inteligencia emocional.

Primigeniamente, Salovey & Mayer plantean tres competencias o procesos mentales de la inteligencia emocional: “a) valorar y expresar emociones en uno mismo y otros, b) regulación de la emoción en uno mismo y otros, y c) usar las emociones en formas adaptativas” (Salovey & Mayer, 1990, págs. 194-195). En otras palabras, la inteligencia emocional se entiende como una capacidad o habilidad para reconocer, percibir y valorar las propias emociones y de las demás personas, así como para



controlarlas, regularlas y expresarlas en los momentos apropiados y pertinentes. Estos autores han ido reformulando la concepción original de la inteligencia emocional, en posteriores artículos de investigación, al respecto en el año 1997, plantean de la forma siguiente:

“La inteligencia emocional implica la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con precisión; la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones que promuevan el crecimiento intelectual y emocional” (Mayer & Salovey, 1997, p. 10).

Interpretando las cuatro grandes habilidades, propuestas por Mayer y Salovey se constituye como un modelo de cuatro capacidades que están estrechamente interrelacionadas entre sí: 1) La percepción emocional.

La percepción emocional viene a ser la habilidad para identificar y reconocer tanto los propios sentimientos como de los demás. Comprende “prestar atención y descodificar con precisión las señales emocionales de la expresión facial, movimientos corporales y tono de voz” (Fernández & Extremera, 2005, p. 69). Esta capacidad se refiere en que las emociones son percibidas, identificadas, valoradas y expresadas de sí mismo y de otras personas. Además, se refiere que se puede percibir, a través del lenguaje, conducta, en obras de arte, música, etc. Incluye la capacidad para expresar las emociones adecuadamente. También la capacidad de discriminar entre expresiones precisas e imprecisas, honestas o deshonestas. 2) La facilitación emocional del pensamiento.

Las emociones priorizan el pensamiento y dirigen la atención a la información importante. El estado de humor cambia la perspectiva del individuo, desde el optimismo



al pesimismo, favoreciendo la consideración de múltiples puntos de vista. En otros términos, acceder y generar tales emociones de tal forma que faciliten el pensamiento.

La facilitación emocional comprende la habilidad para tener en cuenta las emociones cuando activamos los procesos mentales de razonamiento o cuando enfrentamos los problemas habituales. Por su parte, Fernández & Extremera (2005) sostiene que “esta habilidad se centra en cómo las emociones afectan al sistema cognitivo y cómo nuestros estados afectivos ayudan a la toma de decisiones. También ayudan a priorizar nuestros procesos cognitivos básicos, focalizando nuestra atención en lo que es realmente importante” (p. 69). 3) La comprensión emocional.

La comprensión emocional, consiste en comprender y analizar las emociones empleando el conocimiento emocional, y la capacidad para identificar y describir las diversas emociones, y finalmente reconocer las relaciones entre las palabras y las emociones. La comprensión emocional implica la habilidad para desglosar el amplio y complejo repertorio de señales emocionales, etiquetar las emociones y reconocer en qué categorías se agrupan los sentimientos. Además, implica una actividad tanto anticipatoria como retrospectiva para conocer las causas generadoras del estado anímico y las futuras consecuencias de nuestras acciones. Igualmente, la comprensión emocional supone conocer cómo se combinan los diferentes estados emocionales dando lugar a las conocidas emociones secundarias (Fernández & Extremera, 2005, p. 70)

La comprensión emocional involucra la habilidad para desenredar el vasto y complejo inventario de señales emocionales, identificar las emociones y reconocer en qué categorías se agrupan los sentimientos.

Por otra parte, la comprensión emocional incluye la habilidad para identificar e interpretar el significado de las emociones complejas, por ejemplo, las generadas durante





una situación interpersonal (el remordimiento que surge tras un sentimiento de culpa y pena por algún daño que se ha causado a un compañero o amigo, de lo que uno se arrepiente). 4) La regulación emocional

La regulación emocional es la habilidad más compleja de la IE. Esta dimensión incluiría la capacidad para estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos, y sobre los mismos para descartar o aprovechar la información que los acompaña en función de su utilidad. Además, incluye la habilidad para regular las emociones propias y ajenas, moderando las emociones negativas e intensificando las positivas.

Según las versiones de Mayer & Salovey (1997), “esta habilidad alcanzaría los procesos emocionales de mayor complejidad, es decir, la regulación consciente de las emociones para lograr un crecimiento emocional e intelectual” (p. 15)

Regulación reflexiva de las emociones para promover el conocimiento emocional e intelectual. Los pensamientos promueven el crecimiento emocional, intelectual y personal para hacer posible la gestión de las emociones en las situaciones de la vida. Habilidad para distanciarse de una emoción. Habilidad para regular las emociones en uno mismo y en otros. Capacidad para mitigar las emociones negativas y potenciar las positivas, sin reprimir o exagerar la información que transmiten.

En 1995, Daniel Goleman, psicólogo y periodista norteamericano, escribió un libro titulado “La Inteligencia Emocional”. Desde entonces su obra, ha cobrado gran influencia en los investigadores, trajo consigo la discusión de la importancia del manejo de la emocionalidad en nuestras vidas, ahí Goleman sintetizó muchas de las investigaciones que sustentaban la tesis de que la racionalidad por sí sola no basta.



Goleman, ha sido muy cuidadoso en ofrecer un esclarecimiento sobre lo que es la inteligencia emocional:

El término inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos. Se trata de un término que engloba habilidades muy distintas-aunque complementarias-a la inteligencia académica, la capacidad exclusivamente cognitiva medida por el cociente intelectual.... (Goleman, 1998, p. 430)

Y de hecho, ésta nunca ha actuado sola, pues como se ha ido demostrando, las emociones siempre han dado dirección a todas nuestras decisiones, incluso hasta a aquellas que aparentan ser las más racionales. La inteligencia, tal como ha sido tradicionalmente concebida, es una capacidad muy valorada en nuestra cultura. Es por ello que a la hora de tomar “decisiones inteligentes” siempre se ha creído que la emocionalidad debe quedar al margen y no “interferir” en el proceso. No obstante, todos conocemos de casos de personas intelectualmente brillantes o muy bien preparadas que logran poco o nada en la vida, a la vez de saber de personas que contando con una inteligencia promedio o algo "modesta", han llegado lejos. (Damasio, 1996)

Por su parte Weisinger es más directo, la presentó en la introducción de su libro, de la siguiente forma: La inteligencia emocional es, en pocas palabras, el uso inteligente de las emociones: de forma intencional, hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados.... (Weisinger, 1998, p. 14)

La inteligencia emocional, radica en las emociones. Todo gira alrededor de cómo se identifican, cómo se controlan y cómo se utilizan de manera beneficiosa, tanto en



nuestro “interior”, es decir lo que podemos hacer con nuestras emociones, en nuestro comportamiento y en nuestras relaciones con los demás; así como lo que podemos hacer con las emociones de los demás, es decir, las que podemos identificar o generar en otros.

### **2.2.1.3 Componentes de la inteligencia emocional**

La Inteligencia Emocional es un factor importante de éxito, y básicamente consiste en la capacidad para conocer, controlar e inducir emociones y estados de ánimo, tanto en uno mismo como en los demás. Goleman manifiesta que las emociones son vitales a la hora de valorar la inteligencia de las personas.

Goleman (1988) ha considerado cinco aptitudes o habilidades de la inteligencia emocional, clasificadas a su vez en dos grandes grupos: “la conciencia de uno mismo, la motivación, el autocontrol, la empatía y la capacidad de relación”. (p. 33). Los tres primeros componentes o dimensiones son habilidades de manejo de uno mismo. Los dos restantes, están relacionados con la capacidad para manejar las relaciones con los demás.

Las competencias de la inteligencia emocional, están agrupadas en dos grandes grupos: el primero hace referencia a las aptitudes personales, es decir, al reconocimiento de los estímulos del entorno social de la persona, para ello se requiere una atención sobre sí mismo y, a la vez, introspección para poder comprobarse. Y el segundo hace referencia a las aptitudes sociales, cuando la persona tiene que interactuar o relacionarse con los demás, comprendiéndolas, y que supone distinguir pensamientos, acciones y emociones.

a. Aptitud personal: Son las que determinan el dominio de uno mismo. Comprenden las siguientes aptitudes:

1. Autoconciencia.
2. Autorregulación.
3. Motivación.



b. Aptitud social: Son las que determinan el manejo de las relaciones. Comprenden las siguientes aptitudes:

1. Empatía.
2. Habilidades sociales

En el artículo ¿Qué hace a un líder?, publicado en la revista Harvard Business Review, Goleman (2004) considera cinco principales componentes de la inteligencia emocional:

#### **2.2.1.3.1 La autoconciencia**

Es una “aptitud para reconocer y entender los estados de ánimo, emociones e impulsos propios, así como su efecto sobre los demás (Goleman, 2004). En otros términos, es la destreza para reconocer y entender sus emociones, el estado de ánimo e impulsos, así como su efecto que genera en los demás, es decir tener conciencia de las propias emociones; reconocer un sentimiento en el momento en que ocurre. Además “la autoconciencia significa tener una profunda comprensión de las emociones, fortalezas, debilidades, necesidades y motivaciones propias” (Goleman, 2004).

Esta competencia incluye aspectos tales como la conciencia emocional, una valoración adecuada de sí mismo y la confianza en uno mismo. Igualmente, Goleman (1998) manifiesta que, la autoconciencia radica en conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones. Esta aptitud emocional denominada autoconciencia o conciencia de uno mismo, a su vez consta de tres aptitudes emocionales:

#### **2.2.1.3.2 Conciencia emocional**

Es saber reconocer nuestras emociones y sus efectos que pueden generar éstas, de modo que pueden alterar nuestras acciones; por ello es importante examinar nuestras emociones.



Para Goleman (1998), la conciencia emocional es “la capacidad de reconocer el modo en que nuestras emociones afectan a nuestras acciones y la capacidad de utilizar nuestros valores como guía en el proceso de toma de decisiones” (pp. 83-84). Esta capacidad, desde un primer instante, permite reconocer nuestras emociones, con el propósito de actuar de manera pertinente en una situación o momento determinado.

#### **2.2.1.3.3 Valoración adecuada de uno mismo**

Consiste en reconocer nuestras fortalezas y debilidades, respecto a nuestras emociones, para superar las dificultades y sostener los aspectos fuertes, es decir, “el reconocimiento sincero de nuestros puntos fuertes y de nuestras debilidades, la visión clara de los puntos que debemos fortalecer y la capacidad de aprender de la experiencia (Goleman, 1998, p. 84).

#### **2.2.1.3.4 Confianza en uno mismo**

Las personas con confianza a sí mismo, manifiestan seguridad en las acciones que desarrollan, es decir, tienen certeza en sus capacidades, valores y objetivos. Además, confianza en uno mismo significa seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades.

La confianza en uno mismo nos proporciona la energía suficiente para tomar decisiones o emprender cursos de acción en los que uno cree a pesar de las posibles opiniones en contra o incluso de la desaprobación explícita de alguna persona de más autoridad. El individuo dotado de confianza en sí mismo permanece firme, sin mostrarse arrogante ni ponerse a la defensiva y es consecuente con sus decisiones (Goleman, 1998, p. 105).



### 2.2.1.3.5 La autorregulación

La habilidad para manejar los propios sentimientos a fin de que se expresen de forma apropiada se fundamenta en la toma de conciencia de las propias emociones. La habilidad para suavizar expresiones de ira, furia o irritabilidad es fundamental en las relaciones interpersonales.

Por su parte Bisquerra (2003), refiriéndose a la autorregulación emocional, sostiene que “los propios sentimientos y emociones deben ser regulados. Esto incluye autocontrol de la impulsividad (ira, violencia, comportamientos de riesgo) y tolerancia a la frustración para prevenir estados emocionales negativos (estrés, ansiedad, depresión), entre otros aspectos” (p. 24). Esta competencia emocional, es sumamente importante para regular nuestras emociones y ser tolerantes a las frustraciones, con la finalidad de controlar y sofocar las emociones negativas.

“La autorregulación emocional no sólo tiene que ver con la capacidad de disminuir el estrés o sofocar los impulsos, sino que también implica la capacidad de provocarse deliberadamente una emoción, aunque ésta sea desagradable” (Goleman, 1998, p. 120). Se colige que, la autorregulación emocional consiste en controlar nuestros impulsos y la capacidad de hacer frente a nuestros sentimientos conflictivos.

La autorregulación emocional, (Goleman, 1998, p. 121) comprende a su vez, cinco aptitudes emocionales fundamentales:

**Confiabilidad:** Fidelidad al criterio de sinceridad e integridad

**Autocontrol:** Capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos

**Integridad:** Asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal

**Adaptabilidad:** Flexibilidad para afrontar los cambios



**Innovación:** Sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información

**La motivación:** Una emoción tiende a impulsar hacia una acción. Por eso, emoción y motivación están íntimamente interrelacionados. Encaminar las emociones, y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, automotivarse, manejarse y realizar actividades creativas. “La motivación surge en la interacción del hombre con su medio, y actúa según su naturaleza en busca del logro que lo ayude a satisfacer sus necesidades y lo conduzca a desarrollarse” (Peña , Macías, & Morales, 2011, pág. 5). El autocontrol emocional conlleva a demorar gratificaciones y dominar la impulsividad, lo cual suele estar presente en el logro de muchos objetivos. Las personas que poseen estas habilidades tienden a ser más productivas y efectivas en las actividades que emprenden.

Por su parte Perret y Vinasco (2016) sostienen que “uno de los grandes secretos de la motivación está en reconocer la existencia de una enorme capacidad de automotivarnos, de entender que somos capaces de lograr lo que sea que nos propongamos gracias a la motivación, esa fuerza inconmensurable que reside en nuestro interior” (pág. 19).

La motivación son las tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas. Esta motivación comprende, a su vez, cuatro aptitudes emocionales:

**Afán de triunfo:** Afán orientador de mejorar o responder a una norma de excelencia

**Compromiso:** Alinearse con los objetivos de un grupo u organización

**Iniciativa:** Disposición para aprovechar las oportunidades

**Optimismo:** Tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y reveses.

**La empatía:** La empatía se constituye la base del altruismo. Las personas empáticas captan mejor con los ligeros señales que muestran lo que los demás necesitan o desean. Esto las hace apropiadas para las profesiones de la asistencia y servicios en sentido amplio



(profesores, orientadores, pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, médicos, abogados, expertos en ventas, etc.).

La empatía es la capacidad de conocer, comprender y valorar a los demás.

La verdadera empatía nace, primero, de la autoestima, y, después de una reflexión personal que lleva a la persona a descubrir cuál es el valor de quienes le rodean (Hué, 2016, p. 42).

La empatía es una de las habilidades sociales más importantes en el proceso comunicativo y es indispensable para desentrañar el lenguaje gestual o no verbal y para que su mensaje llegue con claridad a la otra persona; de tal manera que, permite sentir o comprender las emociones y sentimientos de la otra persona con la que se comunica. “La empatía es la capacidad de percibir el mundo interior emocional y vivencial de otras personas, por tanto, es la raíz de la comunicación emocional y de las relaciones positivas con los otros” (Vivas, Gallego, & González, 2007, p. 57).

Según Goleman (1998) la empatía comprende cinco elementos: la comprensión de los demás, el desarrollo de los demás, la orientación hacia el servicio, el aprovechamiento de la diversidad y la conciencia política:

**Comprender a los demás:** Percibir los sentimientos y puntos de vista de los demás e interesarse activamente por sus preocupaciones. Las personas conferidas de esta competencia, permanecen atentas a las señales emocionales y escuchan bien, son sensibles y comprenden los puntos de vista de los demás, y ayudan a los demás basándose en la comprensión de sus necesidades y sentimientos.

**El desarrollo de los demás:** Percibir las necesidades del desarrollo de los demás y ayudarles a fomentar sus habilidades. Las personas provistas de esta competencia, saben





reconocer y recompensar la fortaleza, los logros y el desarrollo de los demás, proporcionan un feedback útil e identifican las necesidades del desarrollo de los demás., y protegen a los demás, dedican parte de su tiempo a la formación y la asignación de tareas que ponen a prueba y alientan al máximo las habilidades de éstos.

**Orientación hacia el servicio:** Anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de la otra persona. Las personas que emplean esta competencia, comprenden las necesidades de otras personas y tratan de satisfacerlas sus necesidades o servicios, buscan la manera de aumentar la satisfacción y fidelidad de otras personas, brindan desinteresadamente la ayuda necesaria, y asumen el punto de vista de otra persona, actuando como una especie de consejeros en quienes se puede confiar.

**Aprovechamiento de la diversidad:** Cultivar las oportunidades que nos brindan las diferentes personas. Las personas dotadas de esta competencia, respetan y se relacionan bien con individuos procedentes de diferentes sustratos, comprenden diferentes visiones del mundo y son sensibles a las diferencias existentes entre los grupos, consideran la diversidad como una oportunidad, creando un ambiente en el que puedan desarrollarse personas de sustratos muy diferentes, y afrontan los prejuicios y la intolerancia.

**Conciencia política:** Cobrar conciencia de las corrientes sociales y políticas subterráneas. Las personas que tienen desarrolladas esta competencia, advierten con facilidad las relaciones clave del poder, perciben claramente las redes sociales más importantes, comprenden las fuerzas que modelan el punto de vista y las acciones de los consumidores, los clientes y los competidores, e interpretan adecuadamente tanto la realidad externa como la realidad interna de una organización. (pp. 87-102)



**Las habilidades sociales:** El arte de establecer buenas relaciones con los demás es, en gran medida, la habilidad de manejar las emociones de los demás. La competencia social y las habilidades que conlleva, son la base del liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal. Las personas que dominan estas habilidades sociales son capaces de interactuar de forma suave y efectiva con los demás.

Aquellas personas que manejan o tienen desarrolladas estas habilidades, tiene bastante facilidad para interrelacionarse con otras persona, tal como manifiesta Goleman (2004), “las personas con habilidades sociales tienden a tener un amplio círculo de conocidos y un don para hallar puntos comunes con personas de todo tipo; un don para hacer buenas migas” (p. 10). A este tipo de habilidades o competencias Howard Hardner (1999), las denomina inteligencia interpersonal, y “es la habilidad para notar y establecer distinciones entre otros individuos y, en particular, entre sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones” (p. 288).

Para Goleman (1998) las habilidades sociales son las capacidades para inducir y movilizar convenientemente las emociones de las otras personas. Estas habilidades sociales comprenden, las siguientes competencias emocionales:

**Influencia:** Manejar tácticas eficaces de persuasión, es ostentar herramientas eficaces de inspiración. Las personas dotadas de esta competencia: son muy persuasivas, recurren a presentaciones muy precisas para captar la atención de su auditorio, utilizan estrategias indirectas para recabar el consenso y el apoyo de los demás y, orquestan adecuadamente los hechos más sobresalientes para exponer más eficazmente sus opiniones

**Comunicación:** La escucha abierta, franca y sincera transmite mensajes claros pertinentes. Las personas dotadas de esta capacidad: saben dar y recibir, captan las señales



emocionales y sintonizan con su mensaje. abordan abiertamente las cuestiones difíciles, escuchan bien, buscan la comprensión mutua y no tienen problemas en compartir la información de que disponen, y alientan la comunicación sincera y permanecen abiertos tanto a las buenas noticias como a las malas.

**Gestión de los conflictos:** Es fundamental negociar y resolver los desacuerdos entre las personas. Las personas que emplean esta competencia: manejan a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto, reconocen los posibles conflictos, sacan a la luz los desacuerdos y fomentan la desescalada de la tensión, alientan el debate y la discusión abierta, y buscan el modo de llegar a soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados  
**Liderazgo:** Inspirar, orientar y guiar a los individuos o a los grupos, es una de las habilidades sociales.

Las personas que han desarrollado esta competencia: articulan y estimulan el entusiasmo por las perspectivas y los objetivos compartidos, cuando resulta necesario, saben tomar decisiones independientemente de su posición, son capaces de guiar el desempeño de los demás, y lideran con el ejemplo.

**Catalizadores del cambio:** Iniciar, promover o controlar los cambios, es cuando las personas tienen iniciativas de innovación en equipos de trabajo. Las personas dotadas de esta capacidad: reconocen la necesidad de cambiar y eliminar barreras, desafían el status y reconocen la necesidad del cambio, promueven el cambio y consiguen que otros hagan lo mismo y modelan el cambio de los demás

**Establecer vínculos:** Alimentar las relaciones interpersonales y grupales, es clave para el éxito del equipo de trabajo. Las personas dotadas de este talento: cultivan y mantienen amplias redes informales, crean relaciones mutuamente provechosas,



establecen y mantienen las redes de amistad, y crean y consolidan la amistad personal con las personas de su entorno.

**Colaboración y cooperación:** Trabajar con los demás en la consecución de objetivos compartidos. Las personas dotadas de esta competencia: Equilibran el trabajo con la atención a las relaciones de cooperación; colaboran y comparten planes, información y recursos; promueven un clima de amistad y cooperación, y buscan y alientan las oportunidades de colaboración.

**Habilidades de equipo:** Creación de una sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos colectivos. Las personas dotadas de esta competencia: alientan cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la cooperación, despiertan la participación y el entusiasmo, consolidan la identidad grupal, el esprit de corps y el compromiso, y cuidan al grupo y su reputación, y comparten los méritos.

#### 2.2.1.4 Características de la inteligencia emocional.

A continuación, Goleman (1998) definió las características de la inteligencia emocional:

- a. Independencia: Cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.
- b. Interdependencia: Cada individuo depende en cierta medida de los demás.
- c. Jerarquización: Las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente.
- d. Necesidad pero no suficiencia: Poseer las capacidades no garantiza que se acaben desarrollando.
- e. Genéricas: Se pueden aplicar por lo general a todos los trabajos, pero cada profesión exige competencias diferentes.



### 2.2.1.5 Modelos explicativos de la inteligencia emocional.

Existen dos grandes modelos de Inteligencia emocional: el modelo mixto y el modelo de habilidad. El modelo mixto combina las dimensiones de personalidad como el optimismo y la capacidad de automotivación con las habilidades emocionales. Dentro de este modelo se encuentran los enfoques de Goleman y Bar-On. En cambio, el modelo de habilidad se centra exclusivamente en el procesamiento emocional de la información y en el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento, a este modelo pertenece el enfoque de Mayer, Caruso y Salovey.

Modelo de habilidad. Según Salovey y Mayer (1997, citados por Sánchez *et al.*, 2007), este modelo basado en la habilidad inteligencia emocional incluye cuatro grandes componentes: Percepción, evaluación y expresión de la emoción.

Es la capacidad de identificar las emociones (con sus componentes físicos y cognitivos) tanto en nosotros como en los otros, poder identificar la honestidad o deshonestidad de las expresiones emocionales, así como la capacidad de expresar nuestras emociones (y necesidades) en el lugar y modo adecuado. Este componente supone el primer paso para el entendimiento de las emociones. Mayer y Salovey (1997, citados por Sánchez *et al.*, 2007) basándose en los trabajos de la biología y psicología evolutiva, sostuvieron que el número de emociones básicas es universal y recoge expresiones como la alegría, tristeza, enfado y miedo que han sido universalmente reconocidas en seres humanos.

Es una habilidad básica de procesamiento de información interna - externa en relación con la emoción. Por ejemplo, los individuos que padecen de alexitimia son incapaces de expresar sus emociones verbalmente ya que no logran identificar sus sentimientos.



**Modelos Mixtos.** Los modelos mixtos integran diversas características de personalidad, que se componen para dirigir una determinada actitud frente a diferentes acontecimientos a los que está inmerso el ser humano. Los modelos que destacan en este aspecto son:

**Modelo según Goleman:** Este modelo es citado por Bello (2009) quien presenta las dimensiones de la inteligencia emocional según el modelo de Goleman y las capacidades emocionales correspondientes destacando la importancia de las mismas para la población infantil.

**Autoconocimiento:** Se refiere a tener conciencia de las propias emociones. Reconocer las emociones en el momento en que transcurren, sus causas y sus efectos; conocer las propias fortalezas y debilidades a partir de una autovaloración realista y de tener confianza en uno mismo. Aunque los niños tengan la capacidad para hablar sobre las emociones, el utilizar dicha capacidad de forma apropiada depende en gran medida de la cultura en donde se crían y, en particular, de la forma en que interactúan con ellos y que interactúan entre sí. Aprender a identificar y transmitir las emociones es una parte importante de la comunicación. El autoconocimiento ocupa un lugar primordial, ya que, sobre él se desarrollan el autocontrol y la empatía.

## **2.2.2. Desempeño Docente**

### **2.2.2.1. Funciones del desempeño docente.**

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:



**Función de diagnóstico:** La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

**Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

**Función educativa:** Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

**Función desarrolladora:** Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir,



el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

#### **2.2.2.2. Fines de la evaluación del desempeño docente**

En atención a este aspecto, existe consenso en considerar que la razón de ser de un proceso de evaluación del desempeño docente, consiste en determinar las cualidades profesionales y personales, que facilitan el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el personal docente. Dentro de este marco de ideas, se puede señalar posibles metas de este tipo de evaluación del desempeño docente, dentro del sistema educativo; entre dichos fines figura el mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza en el aula, cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa, lo cual favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del educador y del rendimiento académico de los alumnos. Visto de esta forma, resulta especialmente adecuado, integrar la evaluación del desempeño docente y la mejora de la institución educativa en aquellos sistemas de educación que funcionan en torno a objetivos programados, de hecho, los docentes del Colegio Universitario —Monseñor de Talaverall deben conocer los Objetivos y Metas de la Institución Educativa.

De allí pues, que se pueda elaborar, como resultado de la evaluación, un perfil ideal del docente, en donde los objetivos de la institución educativa se asuman como metas de su propio crecimiento personal; es decir, los objetivos de la institución educativa, se





convierten en horizontes y metas del crecimiento personal del educador. Dentro de este orden de ideas.

Cerisola y Páez (2003) sugieren lo siguiente: Cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues, la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste. Dicha satisfacción está directamente relacionada pertinencia del plan de estudios y orientado en los objetivos de los programas (p. 28)

Es por eso, que los esfuerzos que realiza el personal docente tienden a tener una mayor influencia, cuando persiguen un objetivo con todo su ser, más allá de intereses inmediatos, tan deseado que estimule la imaginación y las capacidades creativas; y puedan ofrecer a los demás razones y metas por las cuales la valga la pena trabajar, para conocer algo que todavía está por descubrir, algo de lo que pueda estar orgulloso como docente cuando lo consiga. En resumidas cuentas, el desarrollo personal y profesional de los educadores y de los alumnos, se favorece cuando el profesor asume como sus propias metas, los objetivos de la institución educativa donde labora. De igual modo, la eficacia de la institución educativa mejora, en la misma medida en que sus objetivos sean asumidos como tales por los profesores, como horizonte de crecimiento profesional y personal.

### **2.2.2.3. Principios que orientan la evaluación del desempeño docente:**

El modelo de evaluación del desempeño docente está condicionado por las dimensiones del mismo, que se consideran como fundamentales para su formulación teórica; entre estos principios, se destacan los siguientes:



### **2.2.2.3.1 Evaluación del desempeño docente basada en las capacidades de los profesores, en oposición a aquellos basados en el rendimiento**

Dentro de este orden de ideas, el fundamento esencial de la teoría de la evaluación del desempeño docente, consiste en centrar el proceso de evaluación en la valoración de las capacidades profesionales de los docentes, que con más probabilidad pueden contribuir a favorecer un rendimiento eficaz ideal, y no se ocupa de señalar el rendimiento concreto en sí mismo.

Esta forma de concebir la evaluación del desempeño docente, tiende a responsabilizar al profesor de las deficiencias que se presentan en el sistema educativo, sin evaluar ninguna otra dimensión; es decir, el educador resulta ser el único responsable de los resultados del proceso de enseñanza, lo cual sería una visión reduccionista del proceso educativo integral.

En lo esencial, se plantea la tesis de que la mejora del proceso educativo, consiste en programar talleres de capacitación para el personal docente; se explica, que muchas políticas de Estado pretendan solucionar las fallas del sistema educativo a fuerza de talleres de capacitación y mejoramiento para el personal docente; sin tomar en cuenta las otras dimensiones personales de los educadores, ni de los múltiples factores que intervienen en el proceso educativo formal. Ahora bien, si las cosas no han salido bien en el sistema educativo, el fraude sería culpa solamente de los profesores.

### **2.2.2.3.2 Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme**

Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiple, que describan las distintas condiciones y dimensiones del personal docente, desde diferentes perspectivas, y no pretender que el educador es una idea abstracta y uniforme, que pueda ser aplicada a todos los docentes reales.



En esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no se refiere a una concepción de educador homogéneo y abstracto; de hecho, no parte de una definición del educador. En este sentido, se comprende, que una evaluación del desempeño docente, no puede hacer referencia a un solo tipo de educador; sino, se dirige a una población determinada, concreta y real de educadores, que poseen condiciones y características propias, según la edad, el sexo, años de trabajo y condiciones laborales.

#### **2.2.2.3.3 Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva**

Este principio reconoce que no es posible eliminar en su totalidad, es aspecto subjetivo de cualquier proceso de evaluación. En efecto, el hombre es en sí mismo subjetividad. De hecho, en las investigaciones en el área de las ciencias físicas, la objetividad absoluta está cuestionada. Sin duda, en el área de las ciencias sociales, las investigaciones no pretenden desarrollar resultados objetivamente puros. De allí pues, que en el campo de la investigación sobre la evaluación del desempeño docente, no puede pretenderse la objetiva pura de sus resultados, en el sentido de la no influencia de la subjetividad de los evaluadores. Debe señalarse, que la subjetividad forma parte del proceso de evaluación, que tiene que ser considerado, desde el inicio del proceso de investigación.

Sin embargo, la subjetividad no debe interpretarse como un obstáculo, sino, como una condición desde la cual se pretenden conseguir resultados con alta posibilidad de certeza, basados en la perspectiva de la probabilidad estadística, y no de la certeza absoluta, que realmente no existe en ningún campo de los estudios en las ciencias sociales, menos, en el área de la educación.

#### **2.2.2.3.4 Evaluación formativa frente a evaluación sumativa**

En la perspectiva que aquí se adopta, implica la utilización del sistema de evaluación del desempeño docente, como un trabajo de investigación con la capacidad de



elaborar un diagnóstico del quehacer de los profesores, para favorecer el crecimiento en el nivel del desarrollo del desempeño docente, tal cual se presenta en la realidad. En este sentido, se propone no emitir juicios valorativos, sino, describir lo que existe y sucede en la cotidianidad del proceso del proceso de enseñanza.

Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente deja de traducirse en un juicio a favor o en contra de la actividad de los profesores; y se transforma en una evaluación formativa, que sería lo que se desea con la evaluación del desempeño docente de los profesores del Colegio Universitario —Monseñor de Talaverall, que indicaría las deficiencias y virtudes más resaltantes, cuya importancia influyan significativamente en el proceso educativo y tendrían que ser consideradas como elementos que deben ser fortalecidos, o erradicados, según sea el caso. De manera, que la evaluación del desempeño docente dejase de ser un juicio de la actividad de los profesores, para convertirse en un análisis de la realidad, con la finalidad de mejorar todo el proceso educativo.

#### **2.2.2.4. Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente:**

##### **2.2.2.4.1 Modelo centrado en el perfil ideal del profesor.**

Este modelo consiste en realizar el proceso de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a su grado de concordancia según un perfil ideal del docente previamente elaborado.

Una vez elaborado el perfil del docente ideal, se aplican cuestionarios a la muestra de una población determinada de docentes, ya sea con la finalidad de una autoevaluación de los profesores objetos de estudio; o se realiza una medición según la perspectiva de los alumnos, directivos, o cualquier otro grupo.



#### **2.2.2.4.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos.**

Este modelo del proceso de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en la evaluación de los profesores mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los alumnos. Este modelo de evaluación del desempeño docente, parte de un paradigma pragmático de pensamiento, que se presenta como una crítica a todo el sistema educativo y a todo lo que se hace dentro del mismo. Los representantes de este modelo pragmático de evaluación del desempeño docente, sostienen que para evaluar correctamente el desempeño de los profesores, lo importante no es describir lo que hacen los docentes, sino medir y describir lo que acontece en los alumnos como consecuencia de la actividad del educador.

#### **2.2.2.4.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.**

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo e identificando aquellos indicadores de la actividad del profesor, que se consideren relacionados directamente con los logros de los alumnos. Se explica, que los indicadores del perfil del docente ideal que se evalúan, son todos aquellos que se relacionan con la capacidad del profesor para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula. Es por ello, que desde este modelo de evaluación del desempeño docente, el educador se concibe como un dador de clases; por consiguiente, lo que importa es que domine un conjunto de estrategias didácticas, que respondan a un perfil ideal del docente de aula. Habida cuenta, el educador se evalúa desde su hacer sin tomar en cuenta su ser educador

#### **2.2.2.4.4 Modelo de la práctica reflexiva.**

Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docentes de modo integral, y para medir y controlar por motivos de promoción o despidos. En efecto, este modelo de



evaluación del desempeño docente, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas. Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante a que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos.

Sin duda, se trata de un proceso de evaluación del desempeño docente fundamentado en la reflexión sobre la acción. Evidentemente, requiere de una evaluación después del hecho, para indicar los éxitos, fracasos y encontrar nuevas alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos.

#### **2.2.2.4.5 Indicadores del desempeño docente**

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

##### **2.2.2.4.5.1 Rol Facilitador**

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

M. y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente: —El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando



estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo (p. 146).

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

#### **2.2.2.4.5.2 Rol Planificador**

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

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

De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didáctica y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y a los alumnos. Visto de esta forma, la planificación debe partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo. En referencia a la finalidad de la planificación, Spranger (1984) señala: —Toda forma de enseñanza esconde para el educador la pregunta: ¿Cómo pongo en movimiento el conocer pensante? Y tras toda



medida educativa en el sentido estricto se esconde esta otra: ¿Cómo pongo en movimiento el querer y hacer pensante? (p. 45). Dicho de otro modo, la planificación es modo responsable de asumir la tarea educativa.

#### **2.2.2.4.5.3 - Rol Investigador**

La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. Este rol, muchas veces no es considerado como función a exigir al personal docente de los Colegios Universitarios y Tecnológicos. De esta manera, el educador que investiga constantemente, en función de su tarea educativa, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan durante el desarrollo de la acción educativa.

En relación con la importancia del proceso de investigación, como un elemento del desempeño docente, Peroza (2000) señala: —El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación (p37).

Evidentemente, la función de investigador es una forma del ser de todo educador. Por esto, solamente aquel profesor que ha desarrollado a fuerza de trabajo constante y sistemático, el hábito de la investigación como una forma de ser, y no como una obligación, está en la capacidad de superar el —tener que investigar, y sentir el deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de su ser educador y de su crecimiento personal.





Dentro de este marco de análisis, Talavera y Fernandez (2001) afirman lo siguiente:  
—El Sistema Educativo Venezolano, específicamente el nivel de Educación Superior, exige que se diseñen proyectos de investigación acordes con el momento actual (p. 89).

De esta manera, el profesor estará en la capacidad profesional adquirida, gracias a su actividad como investigador, de poder determinar diferentes alternativas de acción para la prevención y la intervención oportuna de las posibles dificultades en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

#### **2.2.2.4.5.4 Rol Orientador**

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

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



para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien se dice popularmente que —nadie da lo que no tiene (p. 119)

Por esto, la función de orientador, le exige al profesor el desarrollo de su autoestima, como condición indispensable. De allí pues, que la tarea de orientar, se convierte en la dimensión del desempeño docente, que más influye en los procesos de crecimiento personal del educador y del educando. Dentro de este orden de ideas, Marcano y Trestini (1998) afirman lo siguiente:

El orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr el conocimiento de sí mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación (p. 176). Es por ello, que la profesión docente se transforma en una tarea de crecimiento desde lo más íntimo del ser personal de cada educador y de los alumnos, porque tiene que ver con lo esencialmente humano.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

**Inteligencia:** La inteligencia es la capacidad de elegir, entre varias posibilidades, aquella opción más acertada para la resolución de un problema. En este sentido, cabe distinguirla de la sabiduría, en tanto que esta última es tan solo una acumulación de conocimiento, mientras que la inteligencia implica hacer el mejor uso de un saber previo. No obstante, el modo para identificar la cualidad de ser inteligente ha sido enormemente debatido

**Emoción:** Es un estado anímico que surge por alguna impresión sensorial, o la aparición en la mente de ideas o recuerdos que dan lugar a una conmoción orgánica, que generan alteraciones en los gestos, expresiones, en la atención, y con respecto a las acciones, pueden ser paralizantes o en muchos casos ocasionar conductas agresivas.



**Desempeño.-** Se denomina desempeño al grado de desenvolvura que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado. Así, por ejemplo, un trabajador puede tener buen o mal desempeño en función de su laboriosidad, una empresa puede tener buen o mal desempeño según la calidad de servicios que brinda en función de sus costos, una máquina tendrá un nivel de desempeño según los resultados obtenidos para la que fue creada, un estado tendrá un desempeño determinado según la concreción de las políticas que haya establecido quien esté en el gobierno, etc.

**Empatía:** La empatía es la intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo. La palabra empatía es de origen griego “empátheia” que significa “emocionado”. La empatía hace que las personas se ayuden entre sí. Está estrechamente relacionada con el altruismo - el amor y preocupación por los demás - y la capacidad de ayudar. Cuando un individuo consigue sentir el dolor o el sufrimiento de los demás poniéndose en su lugar, despierta el deseo de ayudar y actuar siguiendo los principios morales.



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

Las Instituciones educativas de educación inicial de la ciudad de Huancané se encuentra en:

Distrito: Huancané

Provincia: Puno

Departamento: Puno

Región: Puno

#### 3.2. PERÍODO DE DURACIÓN

La duración del estudio comprendió tres meses del segundo semestre académico en el periodo 2018, los mismos que corresponden a los meses de octubre, noviembre y diciembre.

#### 3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

Para la procedencia del material de estudio se realizó la recopilación de datos mediante las técnicas e instrumentos de investigación

##### 3.3.1. Técnicas

**Observación.** La recopilación de datos e información se desarrolló durante todo el proceso de la investigación. Se usará la técnica de la observación a través de las listas de cotejos para identificar los casos de inteligencia emocional y desempeño docente.

**La Entrevista:** Nos permite recoger información del nivel de inteligencia emocional y rendimiento en el desempeño docente. También se utilizaron instrumentos



de referencia como: Cuaderno de asistencia, Plan anual, Reglamento interno, Cuaderno auxiliar, Carpeta pedagógica otros como referencia.

### **3.3.2. Instrumento**

Instrumento de Investigación: Cuestionario

Estrategia: Encuesta

Validación: Instrumento aplicado basada en la propuesta de Goleman (2004)

### **3.3.3. Tipo de investigación**

Según su nivel el estudio es de tipo Descriptivo, debido a que se detallan los aspectos característicos de las variables de investigación. Con respecto a los estudios descriptivos, Arias (2012), señala que “consisten en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. (p. 24)

### **3.3.4. Diseño de la investigación**

Hernández y otros (2014), hablan de diseño para referirse a lo que el investigador debe hacer para lograr los objetivos de estudio, dar respuestas a las interrogantes planteadas y verificar la certeza de hipótesis formuladas.

Por la modalidad y las características del estudio, el diseño de la investigación es de Campo, porque las técnicas e instrumentos de recolección de datos permitieron el contacto directo con los sujetos involucrados. En este caso, se ha elaborado un test o cuestionario de 30 preguntas, que permite recoger sobre las cinco dimensiones de la inteligencia emocional. Este cuestionario se suministra a los estudiantes de la muestra.



### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.4.1. Población

La población está conformada por los docentes de las instituciones de nivel Inicial de la ciudad de distrito de Huancané del año 2018, distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 1  
*Población y muestra*

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL</b>	<b>DOCENTES</b>
461	7
80	7
463	3
822	3
327	3
Barrio la Rinconada	4
Señor de Huanca	1
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>

Fuente: UGEL - Huancané, Estadística - 2018.

#### 3.4.2. Muestra

La muestra fue determinada mediante muestreo probabilístico estratificado, cuya población de docentes está dividida respecto a cada institución educativa a la que pertenece.

### 3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

El procedimiento para tratar estadísticamente los datos es como sigue:

- a.- La distribución porcentual de datos.-** Con esta técnica se procederá a elaborar los cuadros porcentuales de acuerdo a los ítems del cuestionario tomado.
- b.- Diseño estadístico para probar la hipótesis.-** Para determinar la veracidad de la hipótesis planteada se toma en cuenta sólo la diferencia de tendencias de la variable.



Para esto se aplicará la siguiente fórmula.

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i \cdot X_i}{n}$$

**C.- Determinación** de la desviación estándar con el fin de establecer la dispersión promedio de los datos con respecto a la media aritmética, siendo la fórmula la siguiente:

$$S^2 = \frac{\sum f_i(X_i^2) - (\sum f_i X_i)^2/n}{n - 1}$$

**d.- Nivel de Significancia:**

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a  $\alpha = 0.05$ .

### 3.6. PROCEDIMIENTO

Para la recolección de datos se realizará los siguientes pasos:

- Se realizarán coordinaciones a nivel institucional con el fin de solicitar la autorización para la ejecución de la presente investigación.
- En coordinación con las directoras de las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Huancané, se establecerá un cronograma de recolección de datos, buscando horas propicias y no se interrumpa las actividades cotidianas.
- Los sujetos de investigación (las maestras) recibirán el instrumento de recolección de datos (Anexo 01) en forma individual.
- Se solicitará veracidad en las respuestas, para la cual se dará una explicación breve sobre los objetivos de la investigación y de su importancia.
- Finalmente la información obtenida se procesará para su respectivo análisis.

### 3.7. VARIABLES

Las variables del estudio están definidas de la siguiente manera:

## Operacionalización de variables

Variable	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADOR
Inteligencia emocional	Capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos.	Autoconciencia	Identifica los cambios de las reacciones físicas
			Conoce, lo que piensa, lo que siente y lo que hace
			Utilizo método activo para incrementar el nivel de energía cuando nota que está decayendo
			Cada día dedica algo de tiempo a la reflexión.
			Identifica el tipo de emoción que siente en un momento dado
			Tiene muy claro cuáles son sus metas y valores
		Autorregulación	Actúa de modo fructífero cuando está enfadado o herido
			Apertura a las personas en la medida adecuada, no demasiado, pero lo suficiente
			Se abstiene dar una opinión sobre los temas sin previo conocimiento
			Cuando algo sale mal, toma las cosas con humor
			No esconde su enfado, pero tampoco lo hace con otros
			Controla sus estados de ánimo y muy raras veces lleva las emociones negativas al trabajo
		Automotivación	Encuentra el lado positivo de cualquier situación
			Es capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos
			El trabajo que hace cada día tiene sentido y aporta valor a la sociedad
		Empatía	Comprende los sentimientos de los demás
			Refleja la idea exacta de cómo percibe la otra persona
			Interactúa con otra persona y capta bastante bien cuál es su estado de ánimo en base a las señales no verbales
			Recurre y pide su ayuda a otras personas, cuando lo necesito.
			Demuestra empatía y acopla sus sentimientos a los de la otra persona en una interacción
			Centra toda mi atención en la otra persona cuando está escuchándole





			Facilidad para conocer o iniciar conversaciones con personas desconocidas
			Sin dificultad a la hora de hacer una presentación a un grupo o dirigir una reunión
		Habilidades Sociales	Afronta con calma, sensibilidad y de manera proactiva las manifestaciones emocionales de otras personas
			Los demás le respetan, incluso cuando no están de acuerdo con sus opiniones
			Expresa sus puntos de vista con honestidad y ponderación, sin agobiar
			Persuade eficazmente a otros para que adopten su punto de vista sin coacciones
Desempeño docente	Busca contribuir con la formación de los profesores y profesoras de la Carrera Pública Magisterial, ayudándolos a conocer el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños, y a identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Se relaciona con la preparación para la enseñanza
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Confiere la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad

### 3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para analizar e interpretar los datos recogidos se realizarán las siguientes acciones:

- Se tabularon y organizaron los datos según los baremos que se determinaron para el presente trabajo de investigación.
- Se presentaron los cuadros de distribución porcentual correspondientes y, luego, se analizarán describiendo los datos que contiene y se analizarán considerando las hipótesis y el marco teórico presentados en el presente trabajo de investigación.
- Se ilustraron los cuadros estadísticos con los gráficos de barras que sean necesarios.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS

En este capítulo, se organizan los datos obtenidos a través de la encuesta del anexo N° 01 sobre el nivel de inteligencia emocional en docentes de nivel inicial en la población del distrito de Huancané organizado en tablas y figuras.

Luego de la recopilación de datos mediante las técnicas e instrumentos de investigación, en seguida se realiza el análisis e interpretación de los datos. Para Ander-Egg (1978), “el análisis consiste en descomponer y examinar cada elemento del conjunto; analizar, es lo mismo que separar, clasificar, cribar y tamizar”. Entre tanto “la interpretación, esta supone un juicio, pues busca un significado y una explicación que trasciende los hechos” (p. 146).

##### 4.1.1 Resultados de test de inteligencia emocional

Para validar las hipótesis y los objetivos de la presente investigación, se aplicó el instrumento denominado test de inteligencia emocional en docentes del ámbito de la Ugel Huancané que laboran en el nivel inicial en distintas instituciones y pretende medir las cinco dimensiones

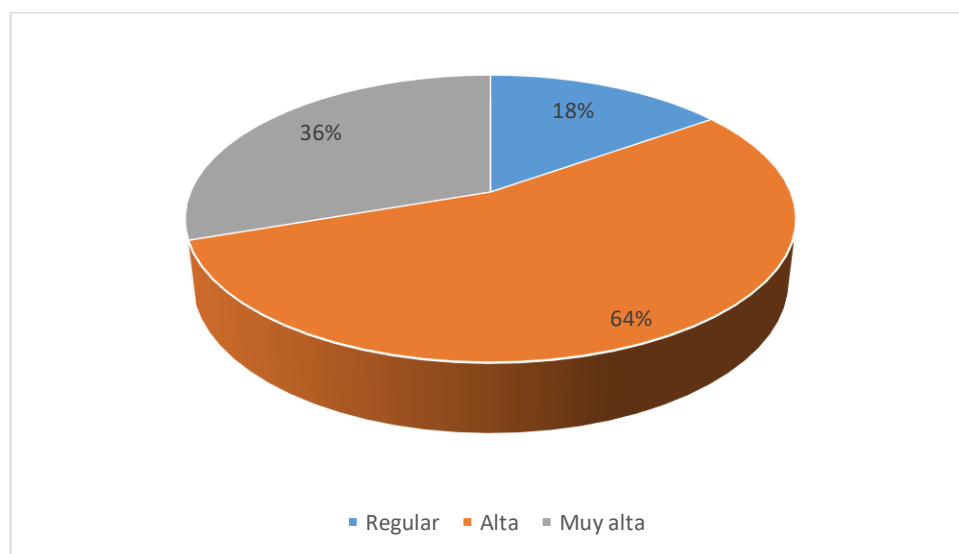
El instrumento contiene 30 items, distribuidos en cinco dimensiones claves los cuales medirán la inteligencia emocional de los docentes de nivel inicial, los cuales son:

- Autoconciencia
- Autorregulación
- Automotivación
- Empatía
- Habilidades sociales

Tabla 2  
*Dimensión autoconciencia*

	Ítem	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Autoconciencia	Regular	5	18%
	Alta	18	64%
	Muy alta	10	36%
TOTAL		28	100%

**Fuente:** Test de inteligencia emocional en docentes



*Figura 1. Dimensión autoconciencia*

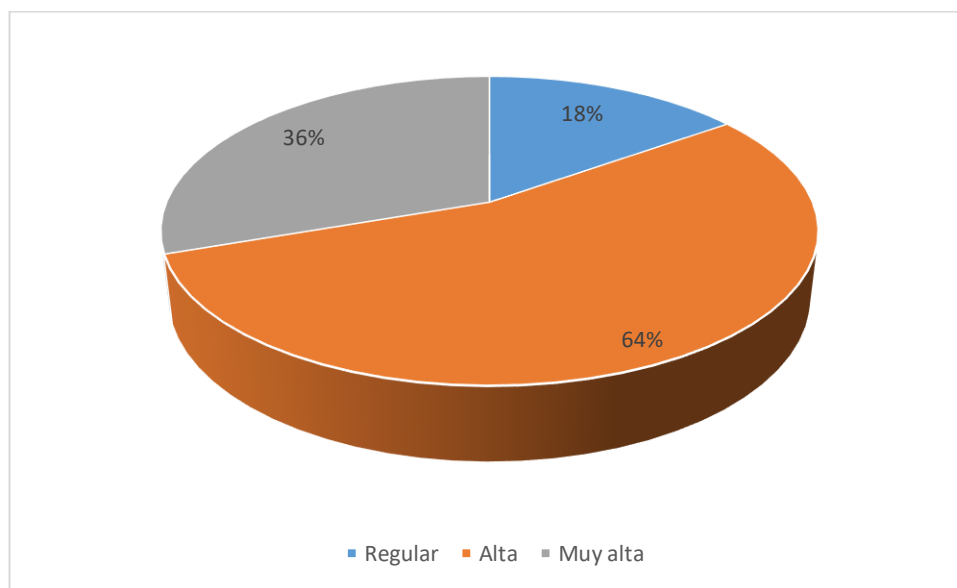
Fuente: tabla 2

En la tabla 2 y la figura 2 se observa que el 64% de los docentes tienen una autoconciencia alta; mientras que 18% tienen una autoconciencia regular o media y el 36% tienen una autoconciencia muy alta. Se puede observar que los docentes poseen en mayor cantidad una autoconciencia alta y muy alta.

Tabla 3  
*Dimensión automotivación*

	Item	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Automotivación	Regular	10	36%
	Alta	15	54%
	Muy alta	3	11%
TOTAL		28	100%

**Fuente:** Test de inteligencia emocional en docentes



*Figura 2.* Dimensión automotivación

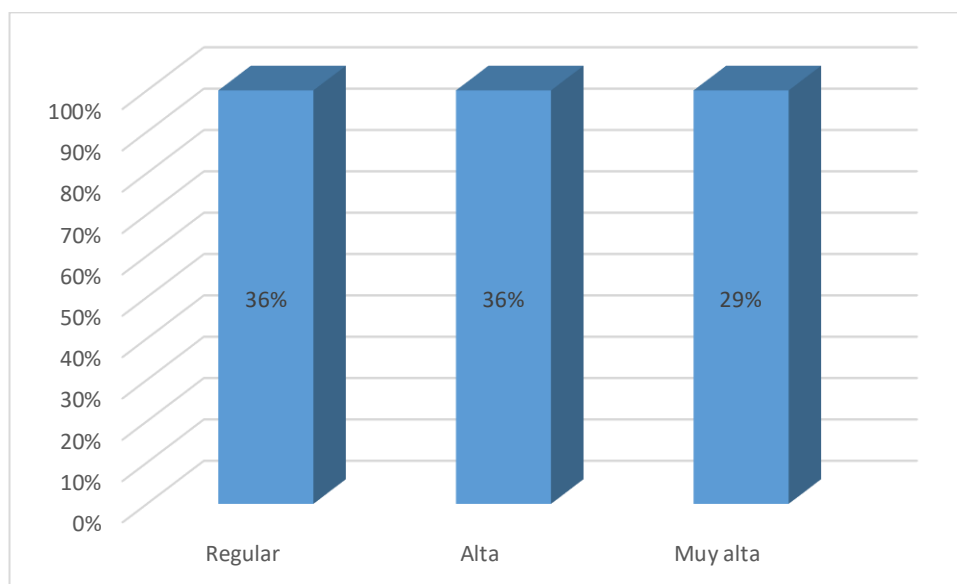
Fuente: tabla 3

En la tabla 3 y la figura 2 se observa que el 54% de los docentes tienen una automotivación alta; mientras que 36% tienen una autoconciencia regular o media y el 11% tienen una automotivación muy alta. Se puede observar que los docentes poseen en mayor cantidad una automotivación alta y regular.

Tabla 4  
*Dimensión Autorregulación*

	<b>Item</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Autorregulación	Regular	10	36%
	Alta	10	36%
	Muy alta	8	29%
<b>TOTAL</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

Fuente: Test de inteligencia emocional en docentes



*Figura 3. Dimensión Autorregulación*

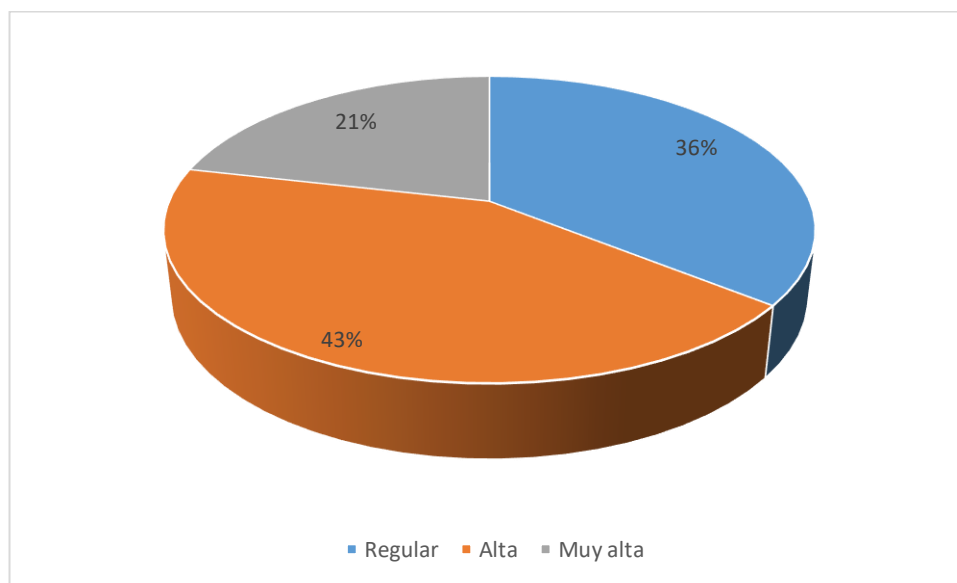
Fuente: tabla 4

En la tabla 4 y la figura 3 se observa que el 36% de los docentes tienen una Autorregulación alta; mientras que 36% tienen una autoconciencia regular o media y el 29% tienen una Autorregulación muy alta. Se puede observar que los docentes poseen en mayor cantidad una autorregulación alta y regular.

Tabla 5  
*Dimensión de empatía*

	<b>Item</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
empatia	Regular	10	36%
	Alta	12	43%
	Muy alta	6	21%
TOTAL		28	100%

Fuente: Test de inteligencia emocional en docentes



*Figura 4. Dimensión de Empatía*

Fuente: tabla 5

En la tabla 5 y la figura 4 se observa que el 43% de los docentes tienen una Empatía alta; mientras que 36% tienen una autoconciencia regular o media y el 21% tienen una Empatía muy alta. Se puede observar que los docentes poseen en mayor cantidad una empatía alta y regular.

Tabla 6  
*Dimensión de Habilidades Sociales*

	<b>Item</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Habilidades sociales	Regular	6	21%
	Alta	10	36%
	Muy alta	12	43%
<b>TOTAL</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

Fuente: Test de inteligencia emocional en docentes

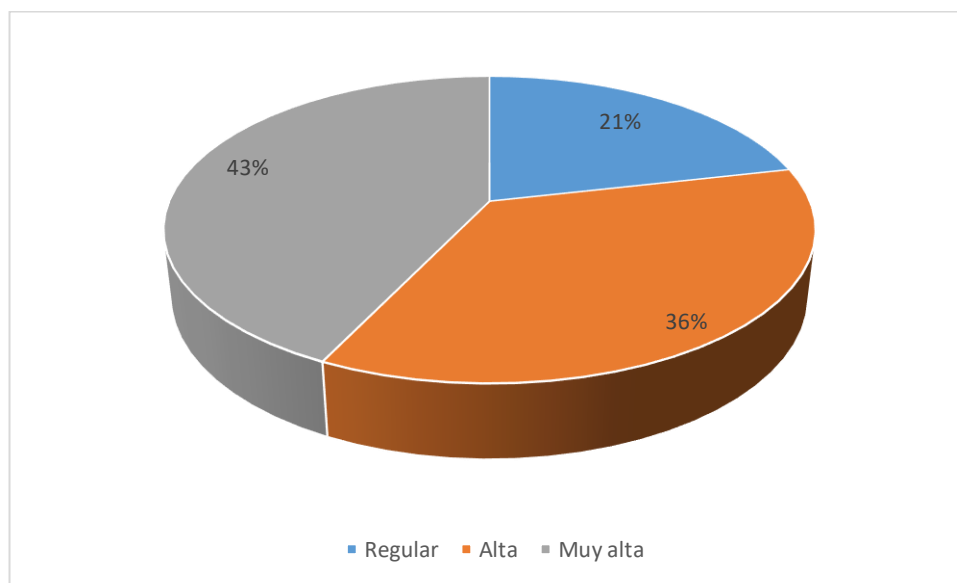


Figura 5. Dimensión de Habilidades Sociales

Fuente: tabla 6

En la tabla 6 y la figura 5 se observa que el 36% de los docentes tienen unas Habilidades Sociales alta; mientras que 21% tienen una Habilidades Sociales regular o media y el 43% tienen una Habilidades Sociales muy alta. Se puede observar que los docentes poseen en mayor cantidad una Habilidades Sociales alta y muy alta.

Tabla 7  
*Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud personal*

	Item	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud personal	Regular	10	36%
	Alta	10	36%
	Muy alta	8	29%
TOTAL		28	100%

Fuente: Test de inteligencia emocional en docentes

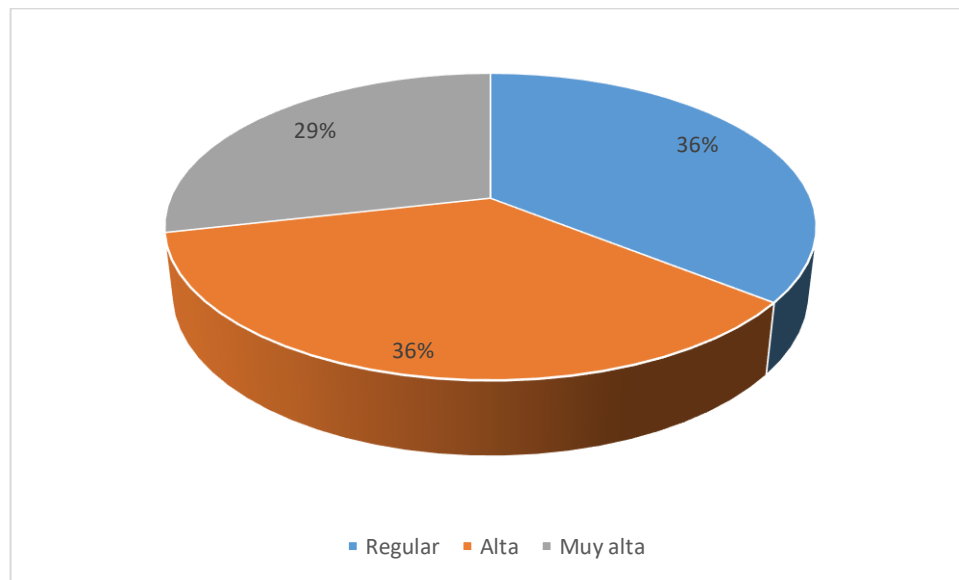


Figura 6. Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud personal

Fuente: tabla 7

En la tabla 7 y la figura 7 se observa que el 36% de los docentes tienen unos Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud personal alta; mientras que 36% tienen un Nivel de inteligencia emocional, en el componente aptitud personal regular o media y el 29% tienen un Nivel de inteligencia emocional, en el componente aptitud personal muy alta. Se puede observar que los docentes poseen en mayor cantidad un Nivel de inteligencia emocional, en el componente aptitud personal alta y muy alta.



Tabla 8  
*Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud social*

	Item	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud social	Regular	8	29%
	Alta	8	29%
	Muy alta	12	43%
TOTAL		28	100%

**Fuente:** Test de inteligencia emocional en docentes

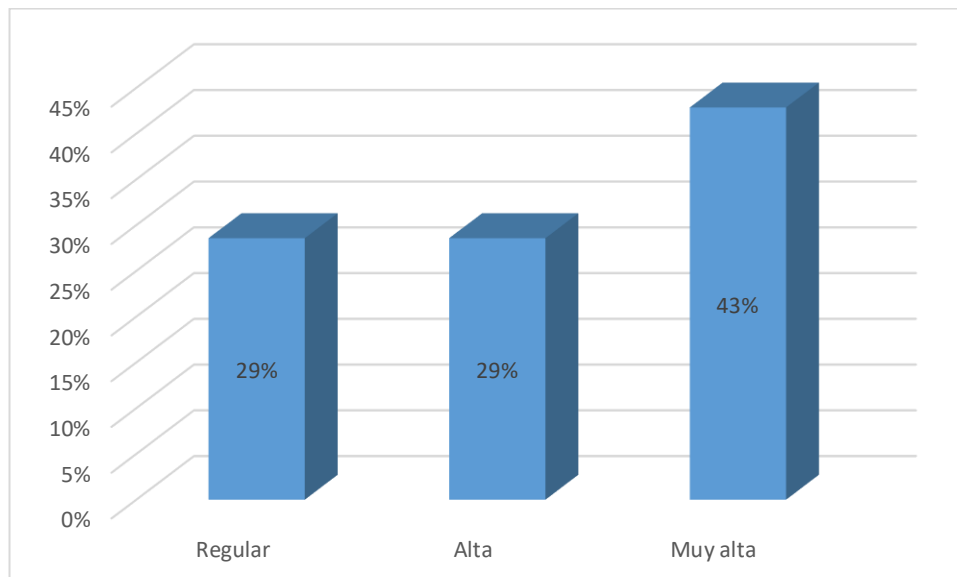


Figura 7. Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud social

Fuente: tabla 8

En la tabla 8 y la figura 8 se observa que el 29% de los docentes tienen unas Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud social alta; mientras que 29% tienen una Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud personal regular o media y el 43% tienen una Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud personal muy alta. Se puede observar que los docentes poseen en mayor cantidad una Niveles de inteligencia emocional, en el componente aptitud social alta y muy alta.

Tabla 9  
*Inteligencia Emocional de los docentes de nivel inicial de Huancané en relación con el desempeño docente*

	Item	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Inteligencia Emocional de los docentes de nivel inicial de Huancané	Regular	12	43%
	Alta	8	29%
	Muy alta	8	29%
TOTAL		28	100%

**Fuente:** Test de inteligencia emocional en docentes

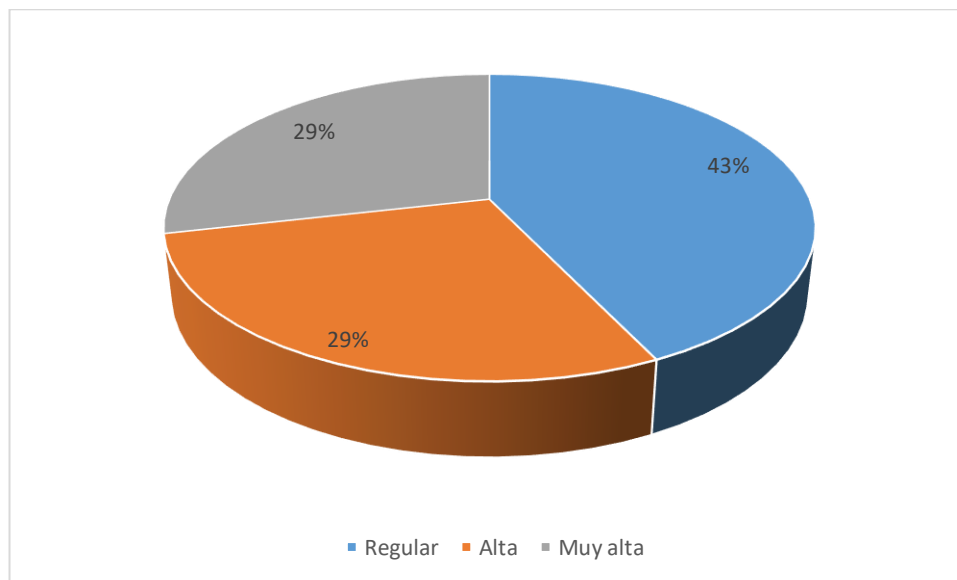


Figura 8. Inteligencia Emocional de los docentes de nivel inicial de Huancané en relación con el desempeño docente  
Fuente: tabla 9

En la tabla 9 y la figura 9 se observa que el 29% de los docentes tienen Inteligencia Emocional de los docentes de nivel inicial de Huancané alta; mientras que 43% tienen un Nivel de Inteligencia Emocional de los docentes de nivel inicial de Huancané regular o media y el 29% tienen una Inteligencia Emocional de los docentes de nivel inicial de Huancané muy alta. Se puede observar que los docentes poseen en mayor cantidad de Inteligencia Emocional de los docentes de nivel inicial de Huancané alta y muy alta.



## 4.2. DISCUSIÓN

El desarrollo de la calidad educativa en nuestras instituciones educativas depende de la capacidad administrativa, académica y política de los directores, pues los resultados de estar en manos de su liderazgo que ejerce en su organización educativa. Los temas de inteligencia emocional y desempeño docente en la actualidad tienen una especial transcendencia, desde la implementación del marco del buen desempeño docente. Los factores emocionales en las instituciones educativas, han tomado importancia para lograr el óptimo desempeño de las actividades profesionales. Los integrantes de la comunidad educativa, como los directores, docentes y alumnos, son diferentes en muchos aspectos, pero como seres humanos se deben relacionar cordialmente, si esto ocurre así, se puede afirmar que comparten los principios de la Inteligencia Emocional. (Alarcón, et al., 2017).

Los educadores observan en su quehacer educativo que los docentes además de diferenciarse en su nivel académico, también difieren en sus habilidades emocionales. Estas habilidades influyen en forma decisiva en la adaptación psicológica de los docentes, en su socialización, en su bienestar emocional e incluso, en sus logros académicos y en su futuro laboral. Es así que, diversos estudios han demostrado que las carencias de habilidades en inteligencia emocional afectan a los docentes dentro y fuera del contexto escolar.

En la actualidad no sólo se nos juzga por lo más o menos inteligentes que podamos ser ni por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás. Se trata de un criterio que se aplica cada vez con mayor frecuencia y que acabará determinando quién será contratado y quién no, quién será despedido y quién conservará su trabajo, quién será relegado al mismo puesto durante años y, por último, quién terminará siendo ascendido. Estas nuevas normas pueden ayudarnos a predecir quién va a fracasar y quién, por el contrario, llegará a



convertirse en un trabajador "estrella". Y poco importa, en este sentido, cuál sea el campo laboral en el que nos movamos porque estas normas determinan también nuestro potencial para acceder a otros posibles trabajos futuros. Pero el hecho es que estas normas tienen muy poco que ver con lo que, en las Instituciones Educativas, nos dijeron que era importante porque, desde esta nueva perspectiva, las habilidades académicas son prácticamente irrelevantes. Este nuevo criterio parte de la base de que ya disponemos de suficiente capacidad intelectual y destreza técnica para llevar a cabo nuestro trabajo como docentes y, por el contrario, centra su atención en cualidades personales como la iniciativa, la empatía, la adaptabilidad o la capacidad de persuasión. Y ésta no parece ser una moda pasajera ni la nueva panacea de los administradores de la educación del momento porque los datos que confirman esta tendencia se basan en investigaciones realizadas sobre decenas de miles de trabajadores de todo tipo, investigaciones que evidencian, con suma precisión, los rasgos que caracterizan a los trabajadores "estrella" y también ponen de manifiesto las cualidades humanas que más contribuyen a la excelencia en el mundo laboral.



## V. CONCLUSIONES

**Primera:** - La Inteligencia Emocional, en sus cinco dimensiones, los docentes tienen desarrollado a nivel regular, alto y muy alto. La mayoría alcanza un nivel alto, y una minoría se ubica en el nivel regular. No perder de vista, que la mayoría de docentes, tienen una adecuada autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Mientras que un sector minoritario de docentes, deben mejorar su inteligencia emocional, los cuales repercuten negativamente en el desarrollo docente.

**Segunda:** El nivel de desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes del nivel inicial es alto, este resultado indica que la mayoría de los docentes tienen un manejo adecuado de sus emociones. Por ende, es un indicador favorable para elevar los niveles de logro en cuanto a su aprendizaje de las áreas curriculares.

**Tercera:** En cuanto a la inteligencia emocional en el componente aptitud personal, la mayoría de los docentes tienen un alto nivel, relativamente mejor con respecto a la del componente aptitud social. La aptitud social se irá desarrollando y mejorando con las interacciones en las relaciones sociales.

**Cuarta:** En definitiva, las y los docentes tienen más sensibilidad en el desarrollo la inteligencia emocional. por poseer altos índices de inteligencia emocional que repercute positivamente en el desarrollo y desempeño docente, los cuales son atribuidos a los test de inteligencia emocional y su correlación alta en el desempeño docente.



## VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Debemos promover acciones para que los docentes logren mejorar su inteligencia emocional brindándoles charlas con apoyo de personal psicológico del Centro de Salud. Orientando a los docentes sobre el manejo óptimo de su inteligencia emocional, para que en todo momento puedan brindar una solución a problemas que se les pueda presentar de una manera adecuada.
- Segunda:** Es necesario impartir charlas permanentes a los docentes en el manejo de su inteligencia emocional, porque ellos están en contacto directo con los estudiantes y padres de familia, ya que ellos buscan el desarrollo integral de sus estudiantes. De esa forma lograrán tener buen manejo del clima en el aula y una mejor atención a los padres de familia.
- Tercera:** Es importante brindar asesoramiento por medio del área de psicología a los padres de familia, sobre temas del manejo de la inteligencia emocional de ellos mismos para con sus hijos.
- Cuarta:** Consideramos que el estado debe brindar espacios de tiempo para que los docentes del nivel inicial puedan compartir y buscar soluciones de manera colegiada los problemas relacionados con los padres de familia y estudiantes.
- Quinta:** El Ministerio de Educación debe asistir a las instituciones educativas con especialistas en psicología, para la atención a docentes, estudiantes y padres de familia, ya que en nuestra sociedad se está dando de manera consecutiva violencias, maltratos físicos y psicológicos terminando algunos casos en suicidios por un mal manejo de la inteligencia emocional de los individuos



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, E. (1978). *Introducción a las Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires Argentina: Editorial Grijalbo.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas - Venezuela: Editorial Episteme.
- Bazán C., J. (2012). *Judith Elena La inteligencia emocional y su relación con el nivel de logro en el área de personal social de las niñas y niños de 5 años del Jardín de Niños N° 215, Trujillo, 2012*. Trujillo.
- Bisquerra Alzina, R. (2003). *Educación Emocional y Competencias Básicas para la Vida*. Revista de investigación educativa, 21, 7-43.
- Brockert, S., & Braun, G. (1997). *Los tests de la inteligencia emocional*. Barcelona España: Robinbook.
- Castañeda, M., Cabrera, A., Navarro, Y., & de Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS: Un libro práctico para investigadores y administradores educativos*. Porto Alegre - Brasil: EDIPUCRS – Editora Universitária da PUCRS.
- Damasio, A. (1996). *El Error de Descartes: La emoción, la razón y el cerebro humano*. Santiago - Chile: Andres Bello.
- El Sahili, L. F., & Munguía, P. G. (2011). *Desarrollo Humano: Otro enfoque para el desarrollo personal*. Guanajuato: Universidad de Guanajuato.
- Fernández, P., & Extremera, N. (2005). *La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*. *Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 63-93.
- Gardner, H. (1999). *Estructuras de la mente: La Teoría de Las Inteligencias Múltiples*. Bogotá Colombia: Fondo de cultura económica.
- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires - Argentina: Javier Vergara Editor S.A.



- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona España, , España: Editorial Kairós. S.A.
- Goleman, D. (Enero de 2004). *¿Qué hace a un líder? (I. M. S.A., Ed.)* Harvard Business Review, Vol. 82(Nº 1), Págs. 72-80.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia social: La nueva ciencia de las relaciones humanas*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). México D.F.: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hué García, C. (2016). *Inteligencia emocional y bienestar*. En J. L. Soler, L. Aparicio, O. Díaz, E. Escolano, & A. Rodríguez, *II Congreso Internacional de Inteligencia Emocional y Bienestar: Reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones* (págs. 32-44). Zaragoza España: Ediciones Universidad San Jorge.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Maldonado, C., & Gracia, M. (2017). *Experiencias y reflexiones pedagógicas en Ciencia Política y Relaciones Internacionales*. Bogotá - Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* (P. Salovey, & D. Sluyter, Edits.) *Emocional Development and Emotional Intelligence: educational implications*, 3-31.
- Papalia, D. E., & Wendkos Olds, S. (1996). *Psicología*. México: Editorial McGraw Hill.
- Peña , J. A., Macías, N. I., & Morales, F. L. (2011). *Manual de práctica básica: Motivación y emoción* (2da Ed. ed.). México: El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Perret, R., & VINASCO, Z. (2016). *El secreto de la motivación*. México.
- Salkind, N. J. (1998). *Métodos de Investigación*. México: Prentice Hall,.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*(9), 185-211.





- Serrano, M. (2000). *Inteligencia Emocional en adolescentes de ambos sexos*. Trabajo de ascenso: Universidad del Zulia.
- Vivas, M., Gallego, D., & González, B. (2007). *Educación de las emociones*. Mérida Venezuela: Producciones Editoriales C. A.
- Weisinger, H. (1998). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Buenos Aires - Argentina: Javier Vergara Editor.



# ANEXOS



## TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

ESTIMADO(A) DOCENTE: Responde a todas las preguntas con sinceridad, márkela con una “x” la alternativa que más se acerque a su situación en particular.

Género: Masculino ..... Femenino .....

Grado y Sección .....

- 1.** Soy consciente de las reacciones físicas (gestos, dolores, cambios súbitos) que señalan una reacción “visceral” emocional.
  - a) Siempre
  - b) Con frecuencia
  - c) A veces
  - d) Rara vez
  - e) Nunca
  
- 2.** Me conozco a mí mismo, sé lo que pienso, lo que siento y lo que hago.
  - a) Siempre
  - b) Con frecuencia
  - c) A veces
  - d) Rara vez
  - e) Nunca
  
- 3.** No me aferro a los problemas, enfados o heridas del pasado y soy capaz de dejarlos atrás para avanzar.
  - a) Siempre
  - b) Con frecuencia
  - c) A veces
  - d) Rara vez
  - e) Nunca
  
- 4.** Normalmente tengo una idea exacta de cómo me percibe la otra persona durante una interacción específica.
  - a) Siempre
  - b) Con frecuencia
  - c) A veces
  - d) Rara vez
  - e) Nunca
  
- 5.** Hay varias cosas importantes en mi vida que me entusiasman y lo hago patente
  - a) Siempre
  - b) Con frecuencia
  - c) A veces
  - d) Rara vez
  - e) Nunca
  
- 6.** Tengo facilidad para conocer o iniciar conversaciones con personas desconocidas cuando tengo que hacerlo.
  - a) Siempre
  - b) Con frecuencia
  - c) A veces
  - d) Rara vez
  - e) Nunca
  
- 7.** Me tomo un descanso o utilizo otro método activo para incrementar mi nivel de energía cuando noto que está decayendo.
  - a) Siempre



- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**8.** Comprendo los sentimientos de los demás.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**9.** Me abro a las personas en la medida adecuada, no demasiado, pero lo suficiente como para no dar la impresión de ser frío y distante.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**10.** Puedo participar en una interacción con otra persona y captar bastante bien cuál es su estado de ánimo en base a las señales no verbales que me envía.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**11.** Normalmente, otros se sienten inspirados y animados después de hablar conmigo.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**12.** No tengo ningún problema a la hora de hacer una presentación a un grupo o dirigir una reunión.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**13.** Cada día dedico algo de tiempo a la reflexión.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**14.** Se siente contento (a) con la vida que lleva en la actualidad.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca



**15.** Me abstengo de formarme una opinión sobre los temas y de expresar esa opinión hasta que no conozco todos los hechos.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**16.** Cuento con varias personas a las que puedo recurrir y pedir su ayuda cuando lo necesito.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**17.** Intento encontrar el lado positivo de cualquier situación.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**18.** Soy capaz de afrontar con calma, sensibilidad y de manera proactiva las manifestaciones emocionales de otras personas.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**19.** Normalmente soy capaz de identificar el tipo de emoción que siento en un momento.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**20.** Cuando algo no me sale como lo esperaba, toma las cosas con humor.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**21.** No escondo mi enfado, pero tampoco lo pago con otros.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**22.** Puedo demostrar empatía y acoplar mis sentimientos a los de la otra persona en una interacción.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia



- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**23.** Soy capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**24.** Los demás me respetan y les caigo bien, incluso cuando no están de acuerdo conmigo.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez

**25.** Tengo muy claro cuáles son mis propias metas y valores.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**26.** Expreso mis puntos de vista con honestidad y ponderación, sin agobiar.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**27.** Puedo controlar mis estados de ánimo y muy raras veces llevo las emociones negativas al trabajo.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**28.** Centro toda mi atención en la otra persona cuando estoy escuchándole.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**29.** Creo que el trabajo que hago cada día tiene sentido y aporta valor a la sociedad.

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

**30.** Puedo persuadir eficazmente a otros para que adopten mi punto de vista sin coacciones.



- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca



## OBSERVACIÓN DE AULA: *Ficha de toma de notas de la Evaluación del Desempeño Docente*

### » Datos de la IE:

Nombre:	<input type="text"/>	Código modular:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Provincia:	<input type="text"/>	Región:	<input type="text"/>

### » Datos del docente observado:

Nombre(s):	<input type="text"/>		
Apellido paterno:	<input type="text"/>	Apellido materno:	<input type="text"/>
DNI:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Carné de extranjería:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

### » Datos de la observación:

Grado:	<input type="text"/>	Nivel educativo:	<input type="text"/>
Área curricular:	<input type="text"/>	Número de estudiantes presentes durante la observación:	<input type="text"/>
Fecha:	<input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
Hora de inicio:	<input type="text"/> :	Hora de término:	<input type="text"/> :
		Tiempo de observación:	<input type="text"/>

Nombre completo del observador 1:	<input type="text"/>		
DNI:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Teléfono celular:	<input type="text"/>
Nombre completo del observador 2: (OPCIONAL)	<input type="text"/>		
DNI:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Teléfono celular:	<input type="text"/>

\* Archivar este documento como sustento de la evaluación.





## » Indicaciones para la toma de notas:

En el siguiente cuadro, registre las conductas observadas que corresponden a cada desempeño y a sus respectivos aspectos.

Desempeño y aspectos	Conductas observadas (evidencias)
<p><u>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>› Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.</li><li>› Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.</li><li>› Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.</li></ul>	
<p><u>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>› Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</li></ul>	



Desempeño y aspectos	Conductas observadas (evidencias)
<p><u><b>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.</li><li>&gt; Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.</li></ul>	
<p><u><b>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.</li><li>&gt; Cordialidad o calidez que transmite el docente.</li><li>&gt; Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.</li></ul>	
<p><u><b>Marca:</b></u>    <i>SÍ / NO</i></p>	
<p><u><b>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: <b>formativos, de control externo, de maltrato.</b></li><li>&gt; Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.</li></ul>	
<p><u><b>Marca:</b></u>    <i>SÍ / NO</i></p>	



»Evaluación Docente

**OBSERVACIÓN DE AULA:**  
*Ficha de calificación de la  
Evaluación del Desempeño Docente*

» **Indicaciones para la calificación:**

A partir de la ficha de toma de notas, marque con una equis (x) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada una de las siguientes rúbricas. Además, en el caso de las rúbricas *Propicia un ambiente de respeto y proximidad* y *Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes*, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

Rúbricas	Nivel de logro			
	I	II	III	IV
1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	I	II	III	IV
2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	I	II	III	IV
3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	I	II	III	IV
4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.  Presencia de marca <sup>1</sup> :	I SÍ ___ NO ___	II	III	IV
5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.  Presencia de marca <sup>2</sup> :	I SÍ ___ NO ___	II	III	IV

» **Observaciones:**

---



---



---

<sup>1</sup> Marque "SÍ" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.

<sup>2</sup> Marque "SÍ" si el docente empleó algún mecanismo de maltrato durante la sesión observada.