

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**



**TESIS**

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ARTE DE LA UNA - PUNO, 2019 - I**

**PRESENTADA POR:**

**CLAUDIA MARIA RICARDINA ATENCIO MENDOZA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PUNO, PERÚ**

**2019**

## DEDICATORIA

*A mi madre, María Jesús, por ser mi motivación para seguir adelante, por su apoyo incondicional, por impulsarme cada día a cumplir mis metas, por su comprensión y amor infinito...*

*A mi padre, Hugo Atencio, por impulsarme cada día a ser una mejor persona y darme el ejemplo de constancia y perseverancia.*

*A mi hermano Arturo por sus consejos y aliento para no rendirme.*

## AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano, a la Facultad de Ciencias de la Educación y a la Maestría en Educación, por haberme acogido en sus claustros y permitir la consolidación de mis conocimientos.
- A los distinguidos jurados, quien, con su amplia experiencia y trayectoria en el ejercicio profesional, dieron una valiosa contribución para la realización de mi trabajo de investigación.
- A la Escuela Profesional de Arte, al Director de Estudios, Jefe de Departamento y a todos los docentes de la EPA, estudiantes y personal administrativo por haberme brindado todas las facilidades para la realización de este trabajo de investigación.
- A mi estimada asesora, Dra. Indira Gómez Arteta, quien me guió con sus conocimientos para la culminación de este trabajo de investigación.
- Al Dr. Renzo Valdivia Terrazas, docente de la Escuela de Profesional de Arte.
- Al Dr. José Dante Gutiérrez Alberoni, por su apoyo, orientaciones y conocimientos que contribuyeron en mi investigación.

**ÍNDICE GENERAL**

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1

**CAPÍTULO I****REVISIÓN DE LA LITERATURA**

1.1. Marco teórico	3
1.1.1. Definición de Inteligencia	3
1.1.2. Definición de emociones	4
1.1.3. Inteligencia emocional (IE)	9
1.1.4. La inteligencia emocional el contexto educativo	22
1.1.5. Desempeño docente	23
1.1.6. El triple componente de la figura docente	26
1.1.7. Evaluación del desempeño docente	31
1.1.8. Relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente	35
1.1.9. Cualidades del docente o líder pedagógico:	36
1.2. Antecedentes	38
1.2.1. Antecedentes nacionales y locales	38
1.2.2. Antecedentes internacionales	42

**CAPÍTULO II****PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1. Identificación del problema	45
	iii

2.2.	Enunciado del problema	47
2.2.1.	Enunciado general	47
2.2.2.	Enunciados específicos	47
2.3.	Justificación	47
2.4.	Objetivos	48
2.4.1.	Objetivo general	48
2.4.2.	Objetivos específicos	48
2.5.	Hipótesis	48
2.5.1.	Hipótesis general	48
2.5.2.	Hipótesis específicas	48

### **CAPÍTULO III**

#### **MATERIALES Y MÉTODOS**

3.1.	Lugar de estudio	51
3.2.	Población	51
3.3	Método de investigación	52
3.4	Descripción detallada de métodos por objetivo específicos	53

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1	Aspectos Generales	59
4.1.1	Resultados por dimensiones de la variable inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I	59
4.1.2.	Resultados generales del Nivel de inteligencia emocional de los docentes de Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I	65

4.1.3. Nivel de desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I por indicadores	66
4.1.4. Resultados nivel de desempeño docente	75
4.2. Contraste de hipótesis	76
4.3. Correlación entre la variable inteligencia emocional y desempeño	77
4.4. Decisión estadística	77
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	80
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXOS	87

Puno, 09 de enero de 2020

**ÁREA:** Gestión y gerencia administrativa

**TEMA:** Inteligencia emocional y desempeño docente

**LÍNEA:** Relaciones humanas y clima institucional

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. Escala de calificación del desempeño docente UNA	33
2. Sistema de variables	49
3. Personal docente de la Escuela Profesional de Arte 2019 -I	51
4. Número de estudiantes matriculados de la Escuela Profesional de Arte 2019-I	53
5. Resultados de la estimación de Alfa de Cronbach	55
6. Valores de los niveles de confiabilidad	55
7. Componentes y dimensiones del Test de inteligencia emocional	56
8. Niveles de inteligencia emocional	56
9. Escala de calificación del desempeño docente UNA	57
10. Valores del coeficiente de Correlación de Spearman	58
11. Nivel de autoconocimiento	59
12. Nivel de autorregulación	60
13. Nivel de automotivación	61
14. Nivel de empatía	62
15. Nivel de habilidades sociales	63
16. Nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019	65
17. El/la docente entregó y explicó el sílabo de su componente curricular	66
18. El/la docente motiva cordial y amigablemente el deseo de aprender a través de la participación activa del estudiante	67
19. El/la docente domina los contenidos planificados en el sílabo	68
20. El/la docente permite que el estudiante piense, razone, cree situaciones para problemas relacionados con los conocimientos tratados	69
21. El/la docente promueve el uso de internet, aulas virtuales y otras tecnologías informáticas para el aprendizaje del componente curricular	71
22. El/la docente evalúa de acuerdo a los criterios indicados en su sílabo en forma planificada	72
23. El/la docente durante el tiempo del desarrollo de la sesión de aprendizaje logra una actitud positiva y disciplinada en los estudiantes	73
24. La actitud demostrada por el docente, permite recomendar a otros compañeros a llevar el componente curricular con él/ella	74

<b>25.</b> Resultados generales del nivel de desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I	75
<b>26.</b> Resultados de la correlación de Rho de spearman entre inteligencia emocional y desempeño docente	77

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
1. Nivel de autoconocimiento o autoconciencia	60
2. Nivel de autorregulación	61
3. Nivel de automotivación	62
4. Nivel de empatía	63
5. Nivel de habilidades sociales	64
6. Nivel de inteligencia emocional de los docentes de la escuela profesional de arte de la UNA- Puno, 2019-I	65
7. El/la docente entregó y explicó el sílabo de su componente curricular	66
8. El/la docente motiva cordial y amigablemente el deseo de aprender a través de la participación activa del estudiante.	68
9. El/la docente domina los contenidos planificados en el sílabo	69
10. El/la docente permite que el estudiante piense, razone, cree situaciones para problemas relacionados con los conocimientos tratados	70
11. El/la docente promueve el uso de internet, aulas virtuales y otras tecnologías informáticas para el aprendizaje del componente curricular	71
12. el/la docente evalúa de acuerdo a los criterios indicados en su sílabo en forma planificada	72
13. El/la docente durante el tiempo del desarrollo de la sesión de aprendizaje logra una actitud positiva y disciplinada en los estudiantes	73
14. La actitud demostrada por el docente, permite recomendar a otros compañeros a llevar el componente curricular con él/ella	74
15. Resultados generales del nivel de desempeño de los docentes de Arte.	75

**ÍNDICE DE ANEXOS**

	<b>Pág.</b>
1. Test de inteligencia emocional	88
2. Instrumento de validación por expertos del test de inteligencia emocional	90
3. Instrumento de desempeño docente	92
4. Calificación de desempeño en aula de los docentes de la EPA, 2019- I	93

## RESUMEN

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno, en el año 2019-I. Esta investigación permite identificar cuál es el nivel de inteligencia emocional y cuál es el nivel de desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno, 2019-I. Asimismo, la hipótesis que se planteó es que existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. La investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo no experimental y un diseño de investigación de tipo correlacional, pues consiste en establecer el grado de asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. La población de estudio estuvo conformada por 32 docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno en sus tres programas académicos: danza, música y artes plásticas. La técnica que se utilizó para la investigación fue la encuesta en ambas variables de estudio y los instrumentos que se utilizaron fue un test, para la variable de inteligencia emocional y el cuestionario de evaluación de desempeño, para la variable de desempeño docente. Además, para determinar la correlación entre las variables se utilizó el diseño estadístico denominado coeficiente de correlación de Rho de Spearman y de acuerdo a los resultados se concluye que el valor estimado del coeficiente es de 0,743 por lo tanto, existe una correlación positiva alta entre las variables de inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA-Puno, 2019-I. Los resultados del estudio indican que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor nivel de desempeño docente.

**Palabras clave:** Calidad educativa, desempeño docente, evaluación, inteligencia emocional, relaciones interpersonales, relaciones intrapersonales.

## ABSTRACT

This research study was conducted with the aim of determining the relationship between the emotional intelligence and the performance of teachers of the professional art school of UNA Puno in 2019-I. This research allows to identify what is the level of emotional intelligence and what is the level of performance of teachers of the Professional Art School of UNA Puno, 2019-I. The hypothesis that was raised is that there is a positive relationship between the emotional intelligence and teaching performance. The research has a quantitative approach of non – experimental type and a correlational research design, as it consists in establishing the degree of association between emotional intelligence and teaching performance. The study population consisted of 32 teachers from the UNA Puno Professional school of Art in its three academic programs: dance, music and plastic arts. The technique used for the research was the survey on both study variables and the instruments that were used was a test, for the emotional intelligence variable and the performance assessment questionnaire, for the teaching performance variable. In addition, to determine the correlation between the variables the statistical design called Spearman Rho correlation coefficient was used and according to the results it was concluded that the estimated value of the coefficient was used and according to the results it was concluded that the estimated value of the coefficient was is 0.743 therefore there is a high positive correlation between the variables of emotional intelligence and the performance of teachers of the Professional Art School of the UNA-Puno, 2019-I. the results of the study indicate that the higher level of emotional intelligence higher the level of teaching performance.

**Keywords:** Educational quality, emotional intelligence, evaluation, interpersonal relationships, intrapersonal relationships, teaching performance.

## INTRODUCCIÓN

El mundo laboral necesita personas que sean adaptables a los cambios constantes. El ser humano es un ente social, las relaciones interpersonales que ejercemos a diario son de vital importancia para nuestra formación como seres humanos. Entonces, ¿Por qué algunas personas con un alto nivel de desarrollo intelectual, no tienen la misma capacidad para relacionarse con los demás?

El término de inteligencia emocional fue utilizado por primera vez por Salovey y Mayer en 1990, quienes la definieron como la capacidad de controlar y regular los sentimientos propios y de los demás, utilizarlos como guía del pensamiento y de la acción. La inteligencia emocional ha cobrado protagonismo en los últimos años en las diferentes áreas de investigación como la pedagogía, la salud, la empresa, la medicina, etc.

En el campo educativo, la educación superior universitaria juega un papel muy importante en el desarrollo de un estudiante, es una etapa de preparación teórica y práctica que debe ser de calidad, entonces el rol protagonista lo tiene el docente y su desempeño académico. Si bien, es cierto, la enseñanza universitaria es una actividad compleja en la que se están produciendo cambios sustantivos constantes que requieren de nuevos dispositivos tanto institucionales, organizativos y funcionales (Zabalza, 2011).

El cumplimiento de la nueva ley universitaria 30220 y el hecho de mejorar la calidad de educación con temas como acreditación universitaria y licenciamientos, ha puesto a los actores educativos en un contexto complejo. Es importante empoderar y fortalecer las capacidades profesionales de manera integral a nivel cognitivo, espiritual y afectivo-emocional, entonces surge la interrogante ¿cuál es la función de los profesores y profesoras que trabajan en ellas, con respecto a lo afectivo emocional?

Zabalza (2011) refiere que lograr una enseñanza de calidad en este contexto de complejidad exige disponer de profesorado capacitado y dispuesto a comprometerse tanto individual como colectivamente en ese empeño.

La figura docente está compuesta por tres aspectos básicos; el aspecto personal, aspecto profesional y laboral con respecto a esto Zabalza (2011) afirma que el factor personal es un elemento clave en la actuación de los docentes y que sus características de personalidad, empatía, experiencias personales o situación de vida acaban ejerciendo una influencia incontrolable en la relación con los alumnos y con los colegas. Pero, desde el punto de vista de la formación, se ha tomado poco en cuenta esa circunstancia, quizás porque las universidades y los centros de formación no han sabido muy bien como entrar

en ese territorio personal sin romper los límites de la privacidad y el derecho a la intimidad.

En la presente investigación se realizó un estudio con la población de docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno, 2019-I, para abordar los factores del ambiente laboral, su inteligencia emocional y su repercusión en el desempeño. Además, los resultados obtenidos podrán servir de análisis y permitirán a los profesores asumir responsabilidades consigo mismos, con los estudiantes y con la institución.

La investigación se estructura en cuatro capítulos que se detalla a continuación:

El capítulo I, presenta la revisión de la literatura que contiene el sustento teórico que avala la investigación, en este se encuentran los antecedentes de la investigación, la base teórica de las variables de estudio.

En el Capítulo II, se presenta el planteamiento del problema, enunciado del problema, los objetivos de la investigación, la justificación y las hipótesis de la investigación

En el Capítulo III, se contextualiza la investigación a través del lugar de estudio, población, metodología de investigación, las técnicas e instrumentos de recojo de datos, el diseño estadístico y el tratamiento estadístico.

En el Capítulo IV; se encuentra los resultados y discusión, que están expresados en tablas y figuras para su mejor comprensión, ya que permitieron mostrar los resultados a los que se arribó con la investigación.

Y, finalmente se plantea las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó con la investigación. Los anexos contienen la matriz de consistencia, y los instrumentos que se utilizaron para su aplicación.

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1. Marco teórico

##### 1.1.1. Definición de Inteligencia

Existe una amplia teoría sobre el constructo de inteligencia, no existe una definición única. A lo largo del tiempo este concepto se ha ido modificando debido a los cambios producidos en las sociedades y en cuanto al desarrollo y avance en el campo del conocimiento.

El Diccionario de la Real Academia Española define la inteligencia como la “capacidad para entender o comprender”, “capacidad de resolver problemas”, “conocimiento, comprensión, acto de entender”, “sentido en que se puede tomar una proposición, un dicho o una expresión”, “habilidad, destreza y experiencia”, entre otras, entonces, podemos decir que la inteligencia es la capacidad de entender, comprender y resolver problemas con habilidad, destreza y teniendo en cuenta la experiencia.

Al margen de la distinción de definiciones de inteligencia, la evolución del concepto se ha efectuado desde la medición de la inteligencia académica y la obtención del cociente intelectual (CI) siguiendo por reconocer de que las habilidades intelectuales son dinámicas y flexibles hasta la aceptación de la existencia de distintos tipos de inteligencias (Sánchez & Hume, 2012).

### 1.1.2. Definición de emociones

El estudio de las emociones ha sido abordado desde diferentes puntos, según las diferentes líneas de investigación. Una definición específica resulta complicada, pero para fines de la presente investigación se ha tomado las siguientes:

Durante mucho tiempo las emociones han sido consideradas poco importantes y siempre se le ha dado más relevancia a la parte racional del ser humano. Díaz (2006) menciona que las emociones son un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada, es decir, las emociones se generan como respuestas a un acontecimiento externo o interno. Además, al ser estados afectivos, indican estados internos personales, motivacionales, de deseos, necesidades e incluso objetivos”. Aun así, es difícil saber a partir de la emoción cual será la conducta futura del individuo, aunque nos puede ayudar a intuirlo.

Mesa (2015) refiere que es fácil confundir el afecto, sentimiento o estado de ánimo con la emoción, pues estos son comúnmente utilizados como sinónimos. La diferencia estriba en que, por un lado, mientras las emociones son provocadas por ciertos estímulos y tienen objetos intencionales específicos, los estados de ánimo tienen una causa más específica y pueden estar presentes por periodos más largos de tiempo. Además, el afecto implica el conocimiento del valor de la experiencia consciente que se tiene sobre distintas situaciones, lo que conlleva la inclinación del ánimo “hacia algo” o “hacia alguien” y los sentimientos son respuestas emocionales consistentes, hacia objetos o individuos, que pueden durar toda la vida e incluso pasar de generación en generación.

Así, entonces, la emoción es un estado afectivo de gran intensidad que se presenta ante un estímulo o una experiencia subjetiva y que lleva un grado de procesamiento cognitivo. La experiencia juega un papel fundamental en la vivencia de cada emoción.

Otro autor que estudio las emociones básicas fue Plutchik (1982) y considera que las emociones:

- Ocurren debido a un cambio en el ambiente o contexto
- Se presentan rápidamente
- Varían en cuanto a intensidad
- Motivan ciertos comportamientos
- Desaparecen rápidamente
- Causan cambios en la atención y el pensamiento
- Causan cambios fisiológicos
- Surgen de manera automática
- Tienen una experiencia subjetiva

Las emociones han cobrado mucho interés e importancia en el campo de la investigación empresarial y educativa, según Uitto, Jokikokko & Estola (2015) la investigación sobre el papel de las emociones en el trabajo de los docentes se ha incrementado radicalmente en la última década. Concretamente estas investigaciones giran en torno a varios ejes: las emociones y la formación del docente y los tipos de impacto que los maestros pueden tener en las emociones de los estudiantes”.

#### 1.1.2.1. Componentes de las emociones

Según Bisquerra (2013) podemos señalar que la emoción tiene los siguientes componentes:

- **Neurofisiológico:** Permite estar al tanto de las respuestas involuntarias del organismo ante situaciones o hechos. Estas respuestas están representadas por sudoración, taquicardia, sequedad de voz, entre otros. Las respuestas a las emociones pueden generar dificultades en la salud física de la persona. Por ello, es necesario manejarlas de forma adecuada haciendo uso de técnicas de relajación.
- **Conductual:** Hace énfasis o se centra en el comportamiento, lo cual influyen de forma directa en las emociones que experimentamos día a día.

Por ejemplo, para identificar una emoción o predecirla, podemos contrastar el lenguaje no verbal, los movimientos que realiza el entorno, el cuerpo o las expresiones del rostro. El llegar a manejar la conducta ante distintas situaciones o acontecimientos, es una tarea complicada. Pero, el hacerlo da señales de madurez emocional y crecimiento personal.

- **Cognitivo:** Brinda la posibilidad de clasificar las emociones y utilizar una denominación en función al lenguaje. Podemos decir que las emociones son vivencias conscientes que experimentamos ante distintas situaciones en nuestra vida cotidiana.

### 1.1.2.2 Función de las emociones

Cuando nos enfrentamos a situaciones nuevas, problemas que debemos resolver, o tenemos que crear nuevas ideas, la respuesta emocional ante cada una de estas situaciones pone en marcha nuestros recursos mentales. La primera "lectura" de una nueva situación siempre se centra en las emociones, sentimientos y actitudes. Según Goleman (1995) como tal, nuestras emociones están sentando las bases para el pensamiento que está por venir. La experiencia emocional guía el procesamiento de información de manera funcional, lo que provoca recuerdos específicos y patrones de percepción y categorización. Incluso las emociones más desagradables tienen funciones importantes en la adaptación social y el ajuste personal. Entonces, los diferentes componentes de la emoción están especializados en el servicio de funciones útiles concretas y permiten al sujeto ejecutar determinadas acciones de acuerdo a la situación en que se encuentre. Plutchik (1982) resalta tres funciones principales de la emoción:

#### - Función Adaptativa

Según esta función, la emoción prepara al organismo para ejecutar una conducta de acuerdo a las condiciones ambientales, movilizandole la energía necesaria para la acción y acercando o alejando al individuo hacia un objetivo determinado Plutchik (1982) destacó ocho funciones principales

que surgen como reacción adaptativa a las diversas situaciones que se presenta en el medio.

El papel de las emociones como mecanismo adaptativo es importante, pues la emoción sirve para facilitar la conducta apropiada, lo cual le confiere un papel de extraordinaria relevancia en la adaptación.

Plutchik (1982) identificó y clasificó las emociones en ocho categorías básicas las que motivan varias clases de conducta adoptiva, esas emociones son innatas y favorecen la conservación de la especie. A partir de ellas y de sus opuestos, se forman emociones secundarias que favorecen una mejor adaptación social y que se aprenden de la cultura de origen.

#### **- Función social**

La función social de la emoción es ayudarnos a navegar en las complicaciones de la vida social humana. La expresión de las emociones puede considerarse como una serie de estímulos discriminativos que facilitan la realización de las conductas apropiadas por parte de los demás (Fernández., Palmero, Martínez y Choliz, 2002). Por ejemplo, la felicidad favorece los vínculos sociales y relaciones interpersonales, mientras que la ira puede generar respuestas de evitación o de confrontación.

Incluso, la represión de las emociones sirve como función social, pues es posible que al restringir ciertas reacciones emocionales se evitara influir de manera negativa en las relaciones sociales o afectar la estructura y funcionamiento de un grupo. De igual manera, la expresión de las emociones puede inducir en las demás reacciones positivas como actos altruistas y conducta prosocial, mientras que la inhibición de otras, puede producir malentendidos y reacciones indeseables que no se producirían en el caso de que los demás conocieran el estado emocional en el que se encontraba el sujeto que la emitía (Fernández et al., 2002).

### - **Función motivacional**

La función motivacional, permite que la emoción pueda determinar la aparición de la conducta, dirigirla hacia una determinada meta y hacer que se ejecute con una cierta intensidad, es decir, energiza una determinada conducta para que esta se realice de manera más vigorosa. Se trata de una experiencia presente en cualquier tipo de actividad, que posee dos características principales: dirección e intensidad. Además, esta función no se limita a las reacciones inmediatas, sino que también incluye las proyecciones futuras.

La emoción facilita la ejecución eficaz de la conducta necesaria en cada exigencia. Así, la cólera facilita las reacciones defensivas, la alegría la atracción interpersonal, la sorpresa la atención ante estímulos novedosos, etc. Además, dirige la conducta, en el sentido que facilita el acercamiento o la evitación del objetivo de la conducta, motivada en función de las características de la emoción. De acuerdo con Fernández et al., (2002) las emociones juegan un papel crítico en la energización de la conducta motivada, y en los procesos de percepción, razonamiento y acción motivadora.

En conclusión, entendemos que la emoción, a pesar de los distintos modelos y diferentes interpretaciones, es un mecanismo inherente que nos permite evaluar las situaciones y tomar decisiones sobre lo que es apropiado en una situación dada, nos permite saltar a la acción, aun cuando no hay tiempo para pensar y nos mueven a canalizar nuestras energías en una dirección particular afectando la manera en que nos comportamos. Podemos considerar las emociones como un mecanismo biológico, muy relevante en el proceso evolutivo de nuestra especie, que cumple la triple función de adaptación al medio, motivación de la conducta y regulación de la interacción social.

**Existen seis categorías básicas de emociones:**

- a) **Miedo:** Anticipación de una amenaza o peligro que produce ansiedad, incertidumbre, inseguridad.
- b) **Sorpresa:** Sobresalto, asombro, desconcierto. Es muy transitoria. Puede dar una aproximación cognitiva para saber qué pasa.
- c) **Asco o aversión:** Disgusto, asco, solemos alejarnos del objeto que nos produce aversión.
- d) **Ira:** Rabia, enojo, resentimiento, furia, irritabilidad.
- e) **Alegría:** Diversión, euforia, gratificación, contentos, da una sensación de bienestar, de seguridad.
- f) **Tristeza:** Pena, soledad, pesimismo.

**1.1.3 Inteligencia emocional (IE)**

El concepto de *Inteligencia Emocional* apareció por primera vez desarrollado en el año 1990, en un artículo titulado “Emotional Intelligence” publicado por Peter Salovey y John Mayer.

Existen innumerables definiciones sobre inteligencia emocional, aquí se recopila los principales conceptos relacionados con la investigación.

El concepto de IE tiene un claro precursor, el psicólogo Edward Thorndike apareció en 1920, con su concepto de “Inteligencia Social”, quien la definió como "la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres y actuar sabiamente en las relaciones humanas". Para Thorndike, además de la inteligencia social, existen otros dos tipos de inteligencias: la abstracta (habilidad para manejar ideas) y la mecánica (habilidad para entender y manejar objetos).

Posteriormente, surgieron dos novedosas teorías, las inteligencias múltiples de Gardner en 1993 y la teoría triárquica de Sternberg en 1985. Howard Gardner propuso que las personas tenemos 7 tipos de inteligencias distintas que nos relacionan con el mundo:

**Inteligencia Lingüística:** es la inteligencia relacionada con nuestra capacidad verbal, con el lenguaje y con las palabras.

**Inteligencia Lógico-matemática:** es el desarrollo de pensamiento abstracto, con la precisión y la organización a través de pautas o secuencias.

**Inteligencia Musical:** se relaciona directamente con las habilidades musicales y ritmos.

**Inteligencia Espacial:** es la capacidad para integrar elementos, percibirlos y ordenarlos en el espacio, y permite establecer relaciones de tipo metafórico entre ellos.

**Inteligencia Kinestésico-corporal:** abarca todo lo relacionado con el movimiento tanto corporal como el de los objetos, y los reflejos.

**Inteligencia Interpersonal:** implica la capacidad de establecer relaciones con otras personas.

**Inteligencia Intrapersonal:** es el conocimiento de uno mismo y todos los procesos relacionados, como autoconfianza y automotivación.

Más tarde, Gardner modificó su teoría e incluyó en 1995, la inteligencia naturalista, que nos permite reconocer y categorizar los objetos y seres de la naturaleza; y en 1998, la inteligencia existencial, referida a la capacidad para comprender y plantearse problemas sobre la vida y la muerte, es decir, la propia existencia.

Pero el término de IE fue acuñado por Mayer y Salovey (1997) quienes lo definieron como “la habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y la de los demás, saber discriminar entre ellos, y usar esta información para guiar el pensamiento y la propia acción” (p.189). Estos psicólogos mencionaron cuatro componentes primarios de la inteligencia emocional: la percepción, evaluación y expresión de la emoción; la facilitación emocional del pensamiento; la comprensión, análisis, el empleo del conocimiento emocional e intelectual.

En su origen este concepto teórico giro en el ámbito científico y su difusión fue limitado. Sin embargo, fue Daniel Goleman quien popularizó el término, gracias a la gran acogida que tuvo su libro titulado “L’intelligence émotionnelle”.

Goleman (1995) definió la inteligencia emocional (IE) como “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” (p. 89).

A partir de ese momento, las emociones pasaron de ser elementos perturbadores de la razón a ser información extra, vital para el funcionamiento adaptativo del ser humano, hasta el punto de suponer que proporcionaban el éxito a nivel no sólo profesional sino también personal, familiar, académico, etc.

El término de IE, desde la perspectiva de Goleman, se entendió como una mezcla de aspectos motivacionales y de personalidad. Posteriormente, Bar-on (1997) también teorizó el concepto y afirmó que “es un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales, que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y afrontar las demandas y presiones del medio. Baron considera que este tipo de inteligencia se diferencia de la inteligencia cognitiva en varios aspectos y sostiene que la inteligencia cognitiva se desarrolla más o menos hasta los diecisiete años de edad, en tanto que la inteligencia emocional puede modificarse a través de la vida.

Otros autores como Weisinger, define que la inteligencia emocional es 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. Asimismo, Cooper y Sawaf, definen que la inteligencia emocional es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia.

Desde otros planteamientos teóricos, la IE se referiría a un conjunto de disposiciones de comportamientos y autopercepciones relacionadas con las capacidades propias para reconocer, procesar y utilizar las informaciones con carga emocional.

Como se muestra, el concepto de inteligencia emocional se diversificó a medida que se hicieron estudios más exhaustivos. Sin embargo, pueden encontrarse aspectos comunes en todas ellas entendiéndola como: la capacidad de identificar, comprender y discriminar nuestras propias emociones y las de los demás (autoconocimiento y autoconfianza), la capacidad de manejar y regular esas emociones (autorregulación y motivación) y la capacidad de utilizarlas de forma adaptativa (empatía y habilidades sociales).

En la actualidad, diferentes disciplinas como la Psicología, Pedagogía, Educación y la Medicina, abarcan el concepto de inteligencia emocional, enriquecida por el concepto de inteligencias múltiples y destacan la necesidad de aplicar la IE en cada uno de sus ámbitos.

### **1.1.3.1 Modelos explicativos de la inteligencia emocional**

Una revisión de los principales modelos explicativos sobre IE nos permite diferenciar entre: modelos mixtos, modelos de habilidades y otros modelos (Bisquerra, 2013).

Los principales modelos de la inteligencia emocional, en la década de los 90, son los de Mayer y Salovey, el modelo de competencias de Goleman y el Modelo Multifactorial de Bar-On.

**a) Los modelos mixtos de la IE (IE rasgo)**

Son modelos de competencias emocionales o habilidades socioemocionales (Goleman, 1995) que combinan aspectos motivacionales y de personalidad. En este grupo también se encuadra el modelo de autoeficacia emocional de Furnhman y Petrides en el 2003.

**b) Los modelos de habilidades**

Son modelos que no incluyen componentes de factores de personalidad. Dentro de ellos podemos encontrar modelos de habilidad específicos y modelos de habilidad integrativos o globales siendo el modelo integrativo más relevante el de Salovey y Mayer, también llamado el “Modelo de las Cuatro Ramas de la Inteligencia Emocional”. Estos modelos se centran en el procesamiento emocional de la información y en el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento, es decir, se interesan en la interacción de los procesos cognitivos y las emociones (Extremera, Fernández, Berrocal y Duran, 2003).

**c) Otros modelos de Inteligencia Emocional**

Bisquerra (2013) otros autores han presentado un modelo de IE:

Cooper y Sawaf, exponen un modelo orientado a ejecutivos y al liderazgo en las organizaciones. Incluye alfabetización emocional, agilidad emocional, profundidad emocional y alquimia emocional.

Weisinger propone un modelo de inteligencia emocional en el trabajo que incluye autoconciencia, gestión emocional, automotivación, habilidades de comunicación efectiva, pericia interpersonal, orientación emocional.

Petrides y Furnham presentan un modelo de rasgo que se opone al modelo de habilidad de Salovey y Mayer, en el cual incluyen adaptabilidad, asertividad, valoración (percepción emocional de uno mismo y de los demás), expresión emocional, gestión emocional de los demás, regulación emocional, baja impulsividad, habilidades de relación, autoestima, automotivación, competencia social, gestión del estrés, empatía rasgo, felicidad rasgo, optimismo rasgo.

De todos ellos, para las investigaciones se ha tomado en cuenta el enfoque del modelo mixto, porque es uno de los modelos teóricos sobre IE más coherente y riguroso en la actualidad, demostrado por su viabilidad y robustez científica a lo largo de los años (Sánchez & Hume, 2012).

### **1.1.3.2 Importancia de la Inteligencia Emocional**

Una característica fundamental del constructo inteligencia emocional, es que se manifiesta en los diferentes ámbitos del quehacer humano, por ello, es un factor que contribuye dentro del plano interpersonal a la adquisición de logros o beneficios y a la creación de un ambiente cordial y positivo, en base a la empatía y el respeto. Por esta razón, en la esfera de la educación adquiere importancia el manejo de las emociones y en particular, el interpersonal.

Las personas emocionalmente inteligentes no solo serán más hábiles para percibir, comprender y manejar sus propias emociones, sino también serán más capaces de extrapolar sus habilidades de percepción, comprensión y manejo de las emociones a las emociones de los demás.

Por otro lado, la Inteligencia emocional con treinta años de vida científica ha pasado de ser un concepto de moda a convertirse en un apasionante y fructífero campo de investigación. Las implicaciones del constructo han sido de vital importancia en distintas áreas como salud, educación, familia, centro laboral, ámbito empresarial, y en el campo científico en general (Fernández y Extremera, 2005).

### 1.1.3.3 Características de la Inteligencia Emocional

Las características de la inteligencia emocional son:

- Independencia. Cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.
- Interdependencia; cada individuo depende en cierta medida de los demás.
- Jerarquización: las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente.
- Necesidad, pero no suficiencia: poseer las capacidades no garantiza que se acaben desarrollando.
- Genéricas: Se pueden aplicar por lo general a todos los trabajos, pero cada profesión exige competencias diferentes. El cual nos conlleva a pensar que si nos esforzamos por tener estas cualidades seremos exitosos por lo menos en varios planos de la vida.

### 1.1.3.4 Enfoque de Daniel Goleman

Goleman, quien popularizó el término de inteligencia emocional, es uno de los representantes iniciales del modelo mixto; definió a la IE como la habilidad para automotivarse y la tenacidad para encarar frustraciones, controlar impulsos y relegar la gratificación; regular los propios estados de ánimo y controlar el medio para dejar fluir la capacidad de pensar (Álvarez, 2016).

El modelo que propone está basado en cinco áreas o dimensiones básicas: Las tres primeras consideradas como competencias personales y las dos últimas; como competencias sociales, enfatizando que cada una de estas dimensiones, son necesarias para sobresalir en el competitivo mundo laboral.

A continuación, se detalla cada una de estas:

Estas competencias determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos y están conformados por las siguientes tres dimensiones:

**a) Autoconocimiento o Conciencia de uno mismo**

Significa tener conciencia de las propias emociones, comprende las capacidades para atender señales internas, reconocimiento de los propios sentimientos; escuchar a la intuición, y poder reconocer abiertamente la emoción en el momento que ocurre para emplearla como guía de acción. Una incapacidad en este sentido nos deja a merced de las emociones incontroladas (Bisquerra, 2013).

- Conciencia emocional
- Valoración adecuada de uno mismo
- Confianza en uno mismo

**b) Autorregulación:**

Relacionada con el manejo que la persona le da a su mundo interno, para beneficio propio y el de los demás.

Según Bisquerra (2013) con base en Goleman afirma que es 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.

Las competencias que lo integran son:

- Autocontrol
- Confiabilidad
- Integridad
- Adaptabilidad
- Innovación

### c) **Motivación o Automotivación**

Una emoción tiende a impulsar hacia una acción. Por eso, emoción y motivación están íntimamente interrelacionadas. Encaminar las emociones y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, automotivarse, manejarse y realizar actividades creativas.

El autocontrol emocional conlleva 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.

Esta dimensión comprende las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos. Y a su vez está conformada por las siguientes cuatro competencias:

- Motivación de logro
- Compromiso
- Iniciativa
- Optimismo

Las competencias sociales determinan el modo en que nos relacionamos con los demás y está conformada por las siguientes dos dimensiones:

### d) **Empatía:**

La empatía es la base del altruismo. Las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean. Esto las hace apropiadas para las profesiones de ayuda y servicios en sentido amplio como profesores, orientadores, psicólogos, psicopedagogos, médicos, abogados, etc. (Bisquerra, 2013) y comprende las siguientes capacidades.

- Comprensión de los demás
- Desarrollo de los demás

- Orientación hacia el servicio
- Aprovechamiento de la diversidad
- Conciencia política

e) **Habilidades sociales**

Goleman (1995) es el arte de establecer buenas relaciones con los demás es, en gran medida, la habilidad de manejar las emociones de los demás.

Dimensión que comprende la capacidad para inducir respuestas deseables en los demás, está conformada por las siguientes ocho competencias:

- Influencia
- Comunicación
- Liderazgo
- Canalización del cambio
- Resolución de conflictos
- Establecer vínculos
- Colaboración y cooperación

**1.1.3.5 Enfoque de BarOn**

Reuven Baron, en su libro “Inteligencia Social y Emocional”, realiza una conceptualización multifactorial de la inteligencia emocional, utiliza el término “inteligencia social y emocional” para denominar un tipo específico de inteligencia que difiere de la cognitiva. El autor opina que los componentes factoriales de la inteligencia no cognitiva se asemejan a los factores de la personalidad, pero, a diferencia de ellos, la inteligencia emocional y social puede modificarse a través de la vida. Además, la define como una variedad de aptitudes, competencias y habilidades no cognoscitivas que influyen en la capacidad de un individuo para lograr el éxito en su manejo de sus exigencias y presiones del entorno.

Por lo tanto, se infiere que la inteligencia no cognitiva (IE) es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida,

influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional y/o psicológica.

El modelo que propone Bar-on es multifactorial y se relaciona con el potencial para el desempeño, más que en el desempeño en sí y se fundamenta en la orientación con base en el proceso, antes que la orientación con base en logros.

### **Componentes factoriales del concepto de Inteligencia Emocional de Bar- on.**

Sobre la base de su concepto, Bar-on construye el inventario de cociente emocional (I - CE), cuya estructura de inteligencia no cognitiva puede ser vista desde dos perspectivas: una sistémica y otra topográfica. La visión sistémica: considera cinco componentes de la inteligencia emocional y quince subcomponentes (Ugarriza, 2001).

- a) **Componente intrapersonal.** - Evalúa el sí mismo y el yo interior. Comprende los siguientes subcomponentes:
- **Comprensión de sí mismo.** - Viene a ser la habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de estos.
  - **Asertividad.** - Es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.
  - **Autoconcepto.** - Es la habilidad para comprender, respetar y aceptarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, así como también nuestras limitaciones y posibilidades,
  - **Autorrealización.** - Consiste en la habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo.
  - **Independencia.** - Es la habilidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.

**b) Componente Interpersonal**

Abarca las habilidades y el desempeño interpersonal.

- **Empatía:** Es la habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás.
- **Relaciones interpersonales:** Viene a ser la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad.
- **Responsabilidad social:** Son habilidades para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social.

**c) Componente de Adaptabilidad**

- **Solución de problemas:** La habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.
- **Prueba de la realidad:** La habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos y lo que en la realidad existe.
- **Flexibilidad:** La habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

**d) Componente del Manejo del Estrés**

- **Tolerancia al estrés:** La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés.
- **Control de los impulsos:** La habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.

**e) Componente del Estado de Ánimo en General**

- **Felicidad:** La habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos.
- **Optimismo:** La habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

### 1.1.3.6 Enfoque de Mayer y Salovey con respecto a la inteligencia emocional

El modelo de habilidad de inteligencia emocional, como el desarrollado por Mayer y Salovey (1997) presenta a la inteligencia emocional como un juego de habilidades que combinan emociones y cognición.

Por su parte, Extremera et al., (2003) manifiestan que para estos autores la IE describe varias habilidades emocionales discretas. Estas han sido divididas en cuatro ámbitos:

- **Expresión y percepción de la emoción.** Es decir, la habilidad para percibir las propias emociones y la de los demás, la capacidad de reconocer un mismo sentimiento en el mismo momento en que aparece, constituyendo la piedra angular del coeficiente emocional.
- **Facilitación emocional del pensamiento.** Viene a ser la habilidad para generar, usar y sentir las emociones como necesarias para comunicar sentimientos, o utilizarlas en otros procesos cognitivos.
- **Entendimiento y análisis de la información emocional.** Se refiere a la habilidad para comprender la información emocional, cómo las emociones se combinan y progresan a través del tiempo y saber apreciar los significados emocionales.
- **Regulación de la emoción.** Habilidad para estar abierto a los sentimientos, modular los propios y los de los demás, así como promover la comprensión y el crecimiento personal.

### 1.1.3.7 Enfoque teórico de inteligencia emocional propuesto por Extremera y Fernández- Berrocal

Esta definición se da a conocer en el año 2001 y como señala Fernández y Extremera (2005) se evalúa tres variables: percepción, comprensión y regulación. Ha sido utilizado en forma empírica en diferentes estudios con estudiantes de nivel superior. También se ha validado con diferentes

poblaciones y ha mostrado su utilidad tanto en contextos escolares como clínicos. Este modelo presenta tres dimensiones:

- **Percepción emocional.** Es la habilidad para identificar y reconocer tanto los propios sentimientos como los de aquellos que te rodean. Implica prestar atención y descodificar con precisión las señales emocionales de la expresión facial, movimientos corporales y tono de voz. Esta habilidad se refiere al grado en el que los individuos pueden identificar convenientemente sus propias emociones, así como los estados y sensaciones fisiológicas y cognitivas que éstas conllevan. Por último, esta habilidad implicaría la facultad para discriminar acertadamente la honestidad y sinceridad de las emociones expresadas por los demás.
- **Comprensión de sentimientos.** 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. (Fernández y Extremera, 2005)
- **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 reflexionar sobre los mismos para descartar o aprovechar la información que los acompaña en función de su utilidad.

#### 1.1.4 La inteligencia emocional el contexto educativo

Los contextos educativos (colegios, universidades, institutos, etc.) son los entornos más importantes en el cual los estudiantes aprenden y se ven influenciados, no solo por el lugar sino por todos los aspectos sociales en los que se ven envueltos.

Por tanto, es necesaria una educación intelectual junto a la emocional donde la formación intelectual del estudiante se complete desarrollando hábitos adecuados de expresión y comprensión de emociones, habilidades sociales y técnicas de autocontrol.

Para conseguirlo es necesaria la implicación del docente, con un perfil distinto al que estamos acostumbrados a ver y que aborde el proceso de "Alfabetización Emocional" de manera eficaz para sí y para sus estudiantes. El docente debe ser un modelo a seguir, capaz de transmitir un adecuado afrontamiento emocional, ya que los alumnos pasan mucho tiempo en el aula y la mejor forma de fomentar la adquisición adecuada de los sentimientos y emociones, es transmitirlos a través de la figura del profesor.

### 1.1.5 Desempeño docente

Es la actividad pedagógica que realiza el docente universitario para promover el aprendizaje de los estudiantes, su papel es convertirse en guía y orientador en el proceso de construcción de conocimientos (Vizcarra, 2017).

El desempeño docente está directamente relacionado con el aprendizaje del estudiante, es la capacidad que posee el docente en aula para fomentar una educación eficaz en el estudiante, tiene que ver también con la calidad de la educación y las oportunidades de desarrollo de una sociedad, pues se conjugan un conjunto de dimensiones sociales, personales, intelectuales y emocionales.

El desempeño docente es un factor importante en la determinación de la observación en aula donde el docente interactúa con los estudiantes con la finalidad de orientar el aprendizaje al bienestar educativo.

**Enseñar:** Enseñar es aquella actividad interconectada, propositiva, planeada y sistemática que, de forma deliberada, busca el aprendizaje de los educandos. Es un acto coordinado y dirigido por el maestro, dado que sin su concurso será difícil alcanzar las metas de enseñanza. Así lo estableció Dewey, para quien educar significa crear un ambiente donde, utilizando determinados métodos y materiales, se promueve el desarrollo del educando en cierta dirección y, debido a su trascendencia, no se deja al azar, sino que se realiza propositivamente. Por ello, la enseñanza, de acuerdo con (Zabala, 2000) está compuesta por tres fases: planeación, ejecución y evaluación. Para llevarla a cabo se toma en cuenta al sujeto (quién aprende), el contenido (qué se aprende), así como sus fines.

Según Montenegro (2013) el desempeño docente es un conjunto de acciones concretas para la formación de personas integrales y competentes que se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Ecotec (2013) refiere que “el desempeño docente es el cumplimiento responsable de las funciones propias inherentes a su cargo, es decir, es el proceso de formación relacionado con su entorno social, cultural, institucional con actitud reflexiva” (p.18).

Ser profesional de la docencia supone poseer un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, virtudes y competencias (Zabalza, 2011). De lo dicho, se requieren docentes con formación integral y que sean capaces de desempeñarse como promotores y agentes del cambio. De esta manera, el docente tiene que enfrentarse a la tarea de renovarse constantemente para crecer a nivel personal y profesional e introducir cambios significativos en la práctica pedagógica (Marín y Teruel, 2004).

Maldonado, Buenaño & Benavides (2017) mencionan que el docente juega dos roles muy bien definidos y opuestos. Uno como parte del colectivo humano que aporta con su capacidad de respuestas creativas al desarrollo institucional, en los ámbitos de investigación, extensión y gestión. El otro, como responsable de organizar y generar un clima favorable para impulsar el mejor desempeño estudiantil. Algunos estudios sobre las escuelas efectivas han indicado que la calidad de las relaciones profesor –estudiante está en el corazón del proceso de aprendizaje.

La capacidad personal que tiene el docente tiene repercusión en la función de ser agente del desarrollo social e integral del estudiante universitario, mediante la difusión del conocimiento aplicado a nivel profesional y personal, históricamente la docencia se ha configurado como un apostolado, como un “servicio social” más que un trabajo para el cual se requería de calificaciones, estándares de desempeño y procesos de evaluación (Zabalza, 2011).

Al respecto, Guzmán (2016) manifiesta que las competencias solo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación y Valdés (2003), citado por (Espinoza, 2014) analizan los distintos

modelos de evaluación de la docencia que se desarrollan en la mayoría de las instituciones universitarias, y estos son:

- **Modelo centrado en el perfil del maestro**

Evalúa su desempeño de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil de docente ideal, previamente elaborado por alumnos, padres, directivos y docentes. Este perfil es prácticamente imposible lograr en futuros docentes mediante capacitación.

- **Modelo centrado en los resultados obtenidos**

Evalúa el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Al establecer este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza - aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los profesionales.

“Es cuestionable considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues los resultados que obtienen los alumnos son producto de múltiples factores, por lo que el docente no es el único responsable” (Ecotec, 2013, p. 17).

- **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.**

Propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. La subjetividad del observador puede gratificar o perjudicar a los observados por razones ajenas a la efectividad docente.

Según Valdés (2003) citado por Ecotec (2013) “Este modelo ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente” (p.15).

Desde este modelo se propone que la evaluación del docente se haga identificando los comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de

los alumnos. En general, se relacionan con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje (Ecotec, 2013).

- **Modelo de la práctica reflexiva.**

El modelo de la práctica reflexiva, consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción. La aplicación de este modelo requiere de la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas (Valdés, 2003).

Entonces, la evaluación se convierte en un espacio en que los discentes crecen como seres humanos y desarrollan la capacidad de reflexionar, pero además en una opción para generar las transformaciones en el proceso educativo que aseguren su éxito y el cumplimiento de los logros esperados por parte de las instituciones educativas (Quintero & Orozco, 2013).

### **1.1.6 El triple componente de la figura docente**

Según Zabalza (2011) existen tres componentes de la figura del docente:

**a) Componente personal**, apenas si había sido tomada en cuenta, salvo como factor teórico inseparable de cualquier acción humana. Sin embargo, el factor personal es un elemento clave en la actuación de los docentes y que sus características de personalidad, empatía, experiencias personales o situación de vida acaban ejerciendo una influencia incontrolable en la relación con los alumnos y con los colegas.

Desde el punto de vista de la formación, se ha tomado poco en cuenta esa circunstancia, quizás porque las universidades y los centros de formación no se ha sabido muy bien como entrar en ese territorio personal sin romper los límites de la privacidad y el derecho a la intimidad. En los últimos años, la aparición de nuevas corrientes psicológicas como las que tienen que ver con la “psicología emocional” de Goleman, la “autoeficacia docente” de Prieto, etc. Han vuelto a atender esta

importante dimensión de la madurez y equilibrio personal y algunas técnicas específicas para poderlo hacer.

De todas formas, es dudoso que las instituciones de formación incorporen este tipo de planteamientos a sus propuestas formativas.

**b) Componente profesional**, es aquella a la que se le presta mayor atención puesto que constituye la esencia de lo que un docente es y debe hacer. El ejercicio de una profesión plantea requisitos que, sin duda, han fortalecido la identidad de la tarea docente: una formación específica y de alto nivel; unos sistemas de selección; el reconocimiento de la autonomía en su trabajo; la formación permanente; la carrera profesional, etc.

Algunos han criticado que la profesionalidad haya derivado, en muchos casos en profesionalismo, esto es, la defensa corporativa, el estancamiento, la pérdida de la vocación docente convirtiendo la enseñanza en un trabajo más, el ejercicio profesional basado en el título más que en el dominio de las acciones a realizar. En cualquier caso, la profesión docente, como cualquier otra profesión está abocada a fuertes procesos de cambio y a la necesidad de formación a lo largo de la vida.

**c) Componente laboral**, esta constituye la identidad del profesorado y la que modula y condiciona su actuación y permanencia en el trabajo.

#### 1.1.6.1 Dimensiones del desempeño docente

Vizcarra (2017) afirma que existe una diversidad de dimensiones para medir el desempeño docente, en Chile encontraremos diferentes indicadores que en México, en Colombia, o en Cuba. En Latinoamérica el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) como organismo de la UNESCO dedicado a la promoción de la educación superior, contribuye en implementar en la región latinoamericana y caribeña el programa que, en materia de educación superior, aprueba bianualmente la Conferencia General de la UNESCO (p. 30).

Además, Vizcarra (2017, p. 31) refiere que:

En estrecha colaboración con los organismos gubernamentales y no gubernamentales especializados, así como, la comunidad académica local, a la consecución de la transformación de la educación superior realizada esencialmente a través de la constitución de redes y producción y difusión de estudios e investigaciones sobre aspectos relevantes vinculados al sector de la educación superior en América Latina y el Caribe, y el asesoramiento a los Estados Miembros en la formulación de políticas a nivel nacional, subregional y regional. A través de sus trabajos de investigación, congresos y demás han tratado de uniformizar los elementos que ayudan a medir el desempeño docente en la educación superior y se manifiestan en 4 dimensiones los cuales son:

**a) Planificación:**

El concepto de planificación es considerado uno de los logros de la moderna tecnología educativa y se fundamenta en la certeza de que la educación, entendida como tarea racional y sistemática, exige conocer anticipadamente, de manera precisa, qué objetivos deben alcanzar los alumnos. Sólo en función de unos objetivos claros es posible planear una estrategia de aprendizaje (actividades) y unos procedimientos de control (evaluación) (Cano & Casas, 2014).

Se entiende por planificar prever el futuro y prepararse para afrontarlo. De acuerdo a esta previsión se consideran dos ejes: el de lo predecible y el de lo controlable. Como es lógico, ciertos acontecimientos futuros en el aula se pueden predecir con certeza, mientras que otros son absolutamente impredecibles. La planificación, en general, trabaja con los elementos predecibles y controlables.

Bajo las condiciones señaladas de una adecuada planificación de las actividades del docente se puede anticipar a todos los eventos que ocurren en su implementación. Usualmente, la planificación puede ser asociada a un conjunto de interrogantes, tales como: ¿por qué? (visión de corto plazo en el aula), ¿para qué? (a partir de las necesidades del plan de estudios), ¿qué resultados? (indicadores), ¿cómo? (estrategia), ¿cuáles son las acciones y tareas? (procedimientos) ¿quiénes? (profesor y alumnos), ¿cuándo? (tiempo), ¿con qué? (recursos y materiales), ¿cuánto de lo aprendido se utiliza en las actividades cotidianas? (los logros/evaluación)

En tal sentido se podría contar con una preparación satisfactoria para la posterior puesta en marcha de las actividades planificadas. La práctica constante perfecciona la certeza en la ejecución, es por ello que un profesor que planifica adecuadamente tiene mayores probabilidades de alcanzar un mejor desempeño (Vizcarra, 2017).

Por actividad docente se entiende a las diferentes formas de organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje cada una de las cuales tiene su sentido propio. Entre ellas se puede mencionar un curso destinado principalmente a la transferencia de conocimientos; el seminario orientado a compartir aprendizajes; el taller cuyo propósito es desarrollar un producto ya sea tangible o intangible; y otras, tales como, la tesis, la práctica, estudios dirigidos, laboratorios, etc. Para cada una de estas actividades docentes, en rigor, la planificación tiene connotaciones diferentes y requiere de especificaciones distintas.

El centro para la enseñanza y aprendizaje de las universidades de Indiana y Purdue menciona las siguientes orientaciones para planificar adecuadamente una sesión de aprendizaje:

- 1) Enfocar la planificación de las lecciones, el docente debe prever los conocimientos, habilidades y actitudes que deberían tener los estudiantes para lograr lo que se espera que puedan hacer al final de la sesión.
- 2) Prever que debe incluir el plan de sesión de aprendizaje.
- 3) Prever como aumentar el compromiso y la comprensión de los estudiantes a través de la estructura de la lección.
- 4) Prever como evaluar el aprendizaje de logrado por los estudiantes.
- 5) Luego de la ejecución mejorar el plan de sesión de aprendizaje.

#### **b) Ejecución de las Actividades Docentes:**

Es la relación con la puesta en marcha de las acciones planificadas, para lo cual el docente debe dominar y manejar las herramientas pedagógicas y disciplinarias apropiadas, saber identificar a sus estudiantes, y conocer las condiciones del entorno en el que se desenvuelven. El objetivo, en este caso, está en la validación de los resultados obtenidos, esto es: el cumplimiento de las tareas comprometidas,

la forma en que se logran los aprendizajes que adquieren los estudiantes de acuerdo a lo especificado, y la satisfacción respecto al proceso y al clima en el cual se realiza la actividad docente (Vizcarra, 2017).

#### **d) Evaluación de los Aprendizajes**

Se refiere a la capacidad del profesor para asegurar que sus estudiantes logren aprendizajes significativos, dando fe pública de ello y comunicando los resultados en forma clara. Este proceso por tanto incluye la medición adecuada de los resultados y la calificación de los mismos.

La evaluación de los aprendizajes de los alumnos no es simplemente una actividad técnica o neutral, sino que constituye un elemento clave en la calidad del aprendizaje, ya que condicionara la profundidad y el nivel de los aprendizajes (Martínez et al., 2012).

Sobre la evaluación de la práctica pedagógica, el sentido último de esta evaluación es retroalimentar al docente y a las distintas instancias involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de generar un mejoramiento continuo de la docencia para lo cual se focaliza, fundamentalmente, en los procesos y en el funcionamiento de las estructuras organizacionales que permiten desarrollar una docencia de mayor calidad. Evaluación de la Práctica Pedagógica es evaluar la actuación del profesor, considerando su práctica docente en la consecución de los objetivos curriculares del programa educativo en el que participa (Universidad Veracruzana, 2011)

#### **e) Aspecto personal**

Esta dimensión se vincula directamente con los valores que deben caracterizar el comportamiento de los docentes, la asistencia puntual a clases es un indicador. También se vincula con otras características personales en el desempeño del docente que buscan favorecer el logro de los aprendizajes por los estudiantes, entre ellas tenemos: la claridad en la comunicación, la creación de un ambiente favorable para el aprendizaje y la promoción de un ambiente reflexivo sobre aspectos de la problemática existente y las buenas relaciones interpersonales que puede reflejar con los estudiantes así como la actitud positiva que mantiene el docente a la hora de enseñar.

Según Vizcarra (2017), el aspecto personal como dimensión de desempeño, pretende generar criterios orientadores, para el desenvolvimiento académico teniendo en cuenta la misión y visión de la universidad.

### **1.1.7 Evaluación del desempeño docente**

La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales (Valdés, 2003).

Por su parte, la investigación ha puesto de manifiesto que la mejora de las instituciones universitarias está vinculada a los procesos de enseñanza-aprendizaje, en simultáneo con el desarrollo del profesorado. Lo que sucede dentro del aula es extremadamente importante para generar y mantener la mejora académica y en consecuencia una mejor calidad educativa.

El Instituto Internacional de la Unesco para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) a través de sus trabajos de investigación, congresos y demás, han tratado de uniformizar los elementos que ayudan a medir el desempeño docente y estos son: Planificación, Ejecución, Evaluación y aspecto personal (Vizcarra, 2017, p.15 ).

En la Universidad Veracruzana (2011), la evaluación del desempeño docente representa la valoración sistemática de la actuación del profesor, considerando su práctica docente en la consecución de los objetivos curriculares del programa educativo en el que participa. Es una evaluación interna que la institución realiza de sus docentes para evaluar el cumplimiento de los objetivos de las enseñanzas que imparte. Los resultados se traducen en apreciaciones u opiniones de los alumnos y los consejos técnicos como órganos colegiados de consulta.

### 1.1.7.1 Evaluación del desempeño docente en la UNA PUNO

Según, el Reglamento de Gestión Académica y Administrativa del año 2018 II, la evaluación del desempeño docente tiene como objetivo establecer procedimientos que regulen el proceso de evaluación a los docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional del Altiplano, en sus funciones académicas de enseñanza-aprendizaje, investigación y responsabilidad social.

**Artículo 2:** Garantizar la implementación de mecanismos que evalúen el desempeño docente para identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento, de manera progresiva, permanente y sostenida en el marco de una cultura de calidad institucional.

En el capítulo II del reglamento de evaluación al desempeño docente, emitido por la Dirección General Académica (DGA) de la UNA en el año 2019 se precisa lo siguiente:

#### **Del proceso de la evaluación al desempeño docente**

**Art. 6º.** La evaluación al desempeño docente comprende la labor lectiva y no lectiva, se desarrolla mediante la aplicación de instrumentos de evaluación.

**Art. 7º.** Los instrumentos de evaluación al desempeño docente, son aprobados en Consejo Universitario, a propuesta del Vicerrectorado Académico y son parte del presente reglamento.

**Art. 8º.** Los instrumentos de evaluación al desempeño docente, se basan en un enfoque propositivo y están orientados a la mejora continua de la función docente.

**Art. 9º.** El Decano, Director de Departamento Académico y Director de Escuela Profesional para el análisis de resultados de la evaluación realizada por los estudiantes deben tomar en cuenta que la escala de calificación de los indicadores del instrumento de evaluación al desempeño docente es cuantitativa- cualitativa. A cada calificativo le corresponde un juicio de valor y su correspondiente interpretación, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 1

*Escala de calificación del desempeño docente UNA.*

Calificación	Juicio de valor	Interpretación
1	De modo muy insatisfactorio	El docente debe replantear en gran medida su desempeño, en el aspecto señalado por el indicador.
2	De modo insatisfactorio	El docente necesita replantear parcialmente su desempeño, en el aspecto señalado por el indicador.
3	De modo satisfactorio	El docente tiene un desempeño apropiado, pero debe preocuparse por seguir mejorando el aspecto concerniente al indicador.
4	De modo muy satisfactorio	El docente tiene buen desempeño, en el aspecto señalado por el indicador.

Fuente: Reglamento de evaluación del desempeño docente, UNA 2019

La evaluación de desempeño docente tiene su cumplimiento en la Nueva Ley Universitaria 32220, es obligatoria y permite la mejora de la calidad de la enseñanza- aprendizaje. Así como se estipula en (UNA, 2019) en la Resolución Rectoral 1243-2019-R-UNA donde se precisa lo siguiente: “el vicerrectorado académico a través de la Dirección General Académica hace alcance del Reglamento de evaluación al desempeño docente 2019 de la UNA Puno, que tiene por objetivo establecer procedimientos que regulen el proceso de evaluación a los docentes nombrados y contratados en su funciones académicas de aprendizaje – enseñanza, investigación, responsabilidad social.

**Art. 10°.** El Decano, Director de Departamento Académico, Director de Escuela Profesional, Coordinador de Investigación, Coordinador de Responsabilidad Social, Coordinador de Tutoría y estudiantes del programa de estudio evaluarán el desempeño docente aplicando los instrumentos de evaluación, de acuerdo a los plazos establecidos en la Directiva Académica.

**Art. 11°.** Evaluar el desempeño docente, es de carácter obligatorio, personal y objetivo, no pudiéndose aceptar ningún tipo de sugerencias, acuerdos grupales o presiones que busquen beneficiar o perjudicar a los mismos.

**Art. 12°.** Los docentes que se consideren agraviados, de acuerdo a lo señalado en el artículo anterior, pueden presentar su reclamo por escrito ante el Vicerrectorado

Académico. El plazo establecido para dicho reclamo, es después de conocer los resultados.

**Art. 13°.** Si se identifica hechos que justifiquen lo señalado en el reclamo, se debe realizar las acciones pertinentes sobre el caso, con la finalidad de garantizar una evaluación transparente.

**Art. 14°.** Los resultados de la aplicación del instrumento de evaluación al desempeño docente son procesados en la Oficina de Tecnologías de Información (OTI). Dichos resultados son informados por escrito al Decano, a través del Vicerrectorado Académico.

**Art. 15°.** El Decano, Director de Departamento, Director de Escuela Profesional, analizan los resultados e instrumentalizan decisiones de acciones que conduzcan a la mejora del desempeño docente a través de consejería, monitoreo, capacitación y perfeccionamiento.

**Art. 16°.** El Director de Departamento comunicara en forma individual y por escrito los resultados de la evaluación de desempeño a sus docentes, incluyendo el listado del ítem 9 del anexo 7 de la evaluación de los estudiantes.

**Art. 17°.** Los docentes evaluados que hayan obtenido los mejores resultados a final de cada semestre, se harán acreedores a un reconocimiento establecido en el programa de estímulos de cada Facultad.

**Art. 18°.** Los resultados de cada proceso de evaluación serán registrados y archivados en la Dirección de Departamento Académico, que es la responsable de monitorear, evaluar e informar sobre la ejecución de los planes de mejora al desempeño docente.

### **Evaluación al desempeño docente, a cargo de los estudiantes**

**Art. 19°.** Solo los estudiantes matriculados en cada componente curricular y que asistan regularmente a las sesiones de aprendizaje podrán evaluar a los docentes.

**Art. 20°.** La evaluación a cargo de los estudiantes se efectuará de acuerdo a los siguientes procedimientos:

- a) La evaluación se ejecuta obligatoriamente según el cronograma establecido en la directiva académica anual.
- b) Cada estudiante llena solo una ficha de evaluación vía web, por docente y por componente curricular.
- c) La participación en la evaluación de estudiantes, estará monitoreada por el Director de Escuela Profesional.
- d) El estudiante al finalizar el llenado de la ficha de evaluación de desempeño docente, debe imprimir la constancia correspondiente la misma que debe presentar al momento de recabar su ficha de matrícula.
- e) En caso que el estudiante no participe en la evaluación del desempeño docente, será acreedor a dos sanciones: Pago de una multa establecida por Consejo Universitario, y su matrícula en el siguiente semestre quedara observada.

#### **1.1.8. Relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente**

La inteligencia emocional adquiere vital importancia en el ámbito de la educación, materializada esta por docentes y estudiantes, que día a día asisten a un salón de clase para obtener un aprendizaje de conocimientos, sin embargo, la relación no es solo cognitiva sino ideológica, cultural, personal, etc. Así, Flores, Polo y Torres (2018) indica que la docencia es una actividad que conlleva el cumplir con dos compromisos con la sociedad: responder las demandas de la sociedad y promover el desarrollo de los estudiantes.

Durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, se podrían poner de manifiesto un cúmulo de emociones favorables o desfavorables para el aprendizaje, de manera que se convierte en una necesidad el poder identificar y gestionar de manera correcta las emociones (Borsic & Riveros, 2017).

La inteligencia emocional se ha propuesto como un elemento relevante en el desempeño de los docentes por su papel en la comunicación, comprensión y efectividad de la acción humana (Borsic & Riveros, 2017). Por otro lado, Extremera et al (2003) señalan que la inteligencia emocional es un conjunto de

habilidades que los docentes debieran aprender por dos razones: Porque las aulas son un modelo de aprendizaje socio-emocional adulto que impacta fuertemente en los alumnos y porque a decir de los investigadores; la investigación está demostrando que adecuados niveles de inteligencia emocional en los profesores ayudan a afrontar con mayor éxito las problemáticas cotidianas y el estrés laboral que enfrentan en su quehacer docente.

### 1.1.8 Cualidades del docente o líder pedagógico:

Las cualidades propuestas según Cuevas & Díaz (2005) son:

**Confiabilidad.** Cuando diga sí, signifique sí y si no signifiquen no, a menos que le demuestren que está equivocado, en cuyo caso debe admitirlo, no lo oculte.

**Honradez.** Jamás mienta ni distorsione los hechos, si puede evitarlo. Sea honesto respecto de sus errores y sus alumnos lo serán respecto de los suyos.

**Puntualidad.** Leer y calificar los deberes y trabajos escritos no lleva más tiempo hoy que la semana que viene. Si usted sabe que no podrá devolver los trabajos con rapidez, dígalos y explique por qué. Dicho de otro modo, sea puntual como espera que lo sean sus alumnos.

**Sensibilidad.** Demuestre que tiene conciencia de cuáles son los entendimientos de su clase, tanto de grupo en su conjunto como de sus integrantes.

**Autocontrol.** Demuestre que ejerce usted el control de sus facultades expresivas, que son normalmente superiores a las de sus alumnos, utilícelas con responsabilidad. Esto no significa hablar en forma remilgada y pedante sino con consideración hacia quienes le escuchan. Y cuando se presente la oportunidad, trate de demostrar de qué modo se controlan las emociones, haciéndole saber a la clase los sentimientos que le producen ciertos tipos de comportamiento en lugar de dejarse llevar por esos mismos sentimientos.

**Imparcialidad.** Prácticamente no hay nada que moleste más a los estudiantes que la injusticia. Jamás tenga un alumno preferido, o si lo tiene sin duda hay otros que gustan o complacen con mayor facilidad que otros, manténgase en secreto.

**Capaz de trabajar con buen humor.** No debe tender al mal humor ni a sufrir estados depresivos. Una buena relación entre docentes y alumnos requiere que estos sepan, en términos generales, cómo deben interpretar alguna observación. Esto no es posible si el maestro es una persona cuyos estados de ánimo cambian de la alegría a la depresión sin previo aviso.

#### **1.1.8.1 Requisitos para ser un buen educador**

Según Cuevas & Díaz (2005) los requisitos que se deben tener en cuenta para ser un buen educador son:

Tener, si no intuición, al menos comprensión rápida de los deseos, de las necesidades, de las reacciones de los estudiantes.

Saber reaccionar con palabras, actos y decisiones apropiadas.

Conocer los métodos apropiados para crear una atmósfera clara, simpática y armónica.

Poseer un bagaje abundante y práctico de cosas que se manden hacer a los alumnos.

Manejar con claridad y alegría las diversas actividades educadoras.

Hay una serie de conocimientos precisos que no pueden adquirirse de la noche a la mañana y que se logran con la experiencia.

Los maestros deben conocer según los investigadores todos los principios y leyes de la educación, aquí tenemos algunos: Conocer a fondo lo que se va a enseñar, usar un lenguaje que los alumnos puedan entender bien y explicar con claridad el significado de toda palabra nueva que sea necesaria, lograr y sostener la atención e interés de los alumnos, empezar por lo ya conocido y pasar a lo desconocido, por grados, natural y fácilmente, motivar la actividad intelectual de los alumnos y llevarlos a descubrir por sí mismos la verdad,

exigir que los alumnos expongan completa y correctamente, en su propio lenguaje, las verdades que se les haya enseñado, debiendo afirmarlas con pruebas y ejemplos, dar muchos repasos a cada asunto con todo cuidado y detenimiento y agregando nuevas ideas que confirmen las ya conocidas.

## **1.2. Antecedentes**

Para la presente investigación se realizó una recopilación de los principales antecedentes locales, nacionales e internacionales relacionados al tópico de estudio, los cuales son:

### **1.2.1. Antecedentes nacionales y locales**

Ugarriza (2001) investigó sobre la evaluación de la inteligencia emocional a través del Inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana, así mismo estandarizó y determinó su validez y confiabilidad, aplicando el I-CE de Bar-On a 1996 sujetos (41% de varones y 59% de mujeres), 114 escolares, 658 universitarios y 1226 entre profesionales, técnicos, empleados y amas de casa y desempleados de Lima Metropolitana con más de 16 años, llegando a la conclusión que la inteligencia emocional tiende a incrementarse con la edad y el género, no tiene efectos diferenciales significativos en la mayoría de los componentes factoriales, así, el componente interpersonal, manejo del estrés y estado de ánimo en general, favorece a los varones, en cambio las mujeres obtienen mayores resultados en el componente intrapersonal.

Flores, Polo y Torres (2018) realizaron una investigación sobre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Instituciones Educativas de la FAP de Lima, el enfoque de la investigación fue cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional transaccional. La muestra fue de 52 docentes, el objetivo fue determinar el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral De acuerdo a los resultados obtenidos se indicó que existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima. ( $r= 0,581$ ;  $\text{Sig.}= 0,000$ ).

Aguado (2016) investigó sobre la inteligencia emocional en docentes de la Ciudad de Pampas, el tipo de investigación fue descriptiva con un diseño descriptivo comparativo y su objetivo general fue establecer si existen diferencias en la inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas, utilizó la muestra de 124 docentes de los tres niveles: inicial, primaria y secundaria, la técnica que utilizó para el recojo de datos fue el test de inventario emocional Bar-On (I-CE) llegando a la conclusión que: La mayoría de docentes de la ciudad de Pampas muestran un nivel de inteligencia emocional baja, y sólo la cuarta parte de docentes se encuentra en el nivel promedio. En cuanto a la inteligencia emocional según nivel educativo, se observó que el nivel que predomina más en los docentes de nivel inicial es el nivel bajo. Así mismo los docentes de primaria y secundaria, también muestran un nivel bajo, pero en menor medida que las docentes de inicial.

Perez (2013) en la tesis titulada: Correlación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en los alumnos del 5to grado de secundaria del Consorcio de colegios católicos del Cusco, el tipo de investigación fue cuantitativa teniendo como objetivos: Establecer los niveles de la inteligencia emocional de los estudiantes del Consorcio de Colegios Católicos del Cusco. Determinar el nivel de Rendimiento Académico de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria del Consorcio de Colegios Católicos del Cusco, y Correlacionar la Inteligencia Emocional con el Rendimiento Académico de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria del Consorcio de Colegios Católicos del Cusco teniendo. Asimismo, aplicó instrumentos de medida de Rendimiento Académico en las áreas de Matemática y Comunicación respectivamente las notas de las actas promocionales; y para medir la inteligencia Emocional se aplicó el test, elaborado por Bar-On en su versión abreviada. Sus estudios dieron como resultado principal, el hecho de que existe una relación baja entre ambas variables. También que los alumnos poseen un mejor Rendimiento Académico en el área de Comunicación por encima de Matemática ya que en este último, el 53% de estudiantes se ubican en un nivel regular mientras que en Comunicación el 48% se ubican en un nivel bueno. Por lo tanto, la conclusión a la que arribo fue que existe una correlación baja entre las variables.

Maldonado, Buenaño y Benavides (2017) en su investigación sobre gestión de las emociones en docentes universitarios, su objetivo fue identificar el estado emocional de los docentes como posiciones coyunturales en el contexto universitario, a fin de generar procesos de intervención que contribuyan a mejorar sus respuestas. La investigación es descriptiva, cualitativa de diseño transversal. Tuvo una muestra aleatoria de docentes del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE y concluyó que dichos docentes muestran un estado emocional de conformismo frente a las actuales exigencias de su institución y del sistema de educación superior del país.

Calcina (2015) en su trabajo de investigación sobre inteligencia emocional se propuso como objetivo general determinar el nivel y grado de relación entre inteligencia emocional y desempeño de tutoría escolar de los docentes; el diseño de la investigación es no Experimental, la población estuvo integrada por los tutores y sus respectivos estudiantes representativos, los instrumentos que se utilizaron para el recojo de información fueron el Test emocional de Bar On aplicados a los tutores y una encuesta aplicada a los estudiantes para su verificación. La conclusión fue que la relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño de Tutoría Escolar según el coeficiente, oscila entre  $r=0.40 - 0.69$ , es decir que existe correlación de tipo moderado y grado positivo entre ambas variables

Samayoa (2012) la inteligencia emocional y el trabajo docente en Educación Básica, llegando a la conclusión que durante el estudio se comprobó que los docentes de manera general, no se perciben con una alta capacidad emocional, independientemente de su género, edad o experiencia profesional. Por su parte, (Damian y Villarroel, 2010) en su investigación sobre inteligencia emocional y rendimiento docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, realizada en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, concluyen que la IE. Según los aspectos que midieron es buena y contribuye al desempeño académico de los docentes.

Espinoza (2014) en su investigación sobre desempeño docente y calidad educativa en la facultad de ingeniería, tuvo un enfoque cuantitativo - explicativo. Su objetivo

fue identificar los factores del desempeño docente que influyen en la calidad educativa de los docentes de la facultad de ingeniería del Perú. Utilizo el método descriptivo con diseño causal comparativo, la muestra estuvo formada por directivos de 9 carreras profesionales de universidades públicas del Perú y fueron controlados en función de la carrera profesional, cargo y categoría académica. Los resultados obtenidos mostraron que el capital organizacional y el relacional del desempeño docente son los que más influyen en la calidad educativa de las carreras de ingeniería del Perú.

En el contexto local, Álvarez (2016) en su tesis sobre influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de los directores de las Instituciones Educativas primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, 2014, concluyó que la Inteligencia Emocional tiene relación directa con el Liderazgo de los directores de nivel primario de la UGEL de Yunguyo 2014, donde el 64,7% tienen un regular estado emocional y regular liderazgo, evidenciando que el 97,1% tienen inteligencia emocional de regular a bajo y el liderazgo de los directores es también de regular a bajo, demostrando con ello que existe dependencia entre la variable de inteligencia emocional y liderazgo de los directores.

Cuno (2017) en su investigación tuvo como objetivo general determinar el grado de correlación entre la Inteligencia Emocional y el nivel de desempeño académico en la asignatura de matemática básica en los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria, en el cual identificó que existe un alto grado de correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño académico en la asignatura de matemática básica en los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA Puno en el año 2016, debido a que los niveles medios de desarrollo de inteligencia emocional existentes hacen posible a que exista regulares niveles de desempeño académico en los estudiantes. Por lo tanto, sus conclusiones fueron que El nivel de inteligencia emocional de los estudiantes investigados es medio, debido a que los estudiantes no han desarrollado óptimamente sus niveles de autoconciencia, autocontrol, automotivación, empatía y relaciones interpersonales; es decir aún en su mayoría reflejan baja autoestima, actúan de manera impulsiva no muestran interés y sensibilidad por los demás y tienen dificultad para enfrentar los retos de la vida.

Vizcarra (2017) en su investigación sobre calificación académica y el desempeño docente, arribó a la conclusión que el grado de correlación entre la calificación académica docente y su desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano es significativamente moderada y lineal, asimismo, comparando los dos niveles de las variables se encontró que existe una influencia moderada de la variable calificación académica del docente sobre el desempeño docente en aula.

Garabito (2019) tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Zepita, 2018. La investigación es de tipo no experimental, con un diseño transversal correlacional, tomándose como población a 90 directores de las instituciones educativas del distrito de Zepita, de la provincia de Chucuito – Juli.. Examinó la muestra de 51 directores, los resultados de la investigación mostraron que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Zepita.

### **1.2.2 Antecedentes internacionales**

Guardiola & Basurto (2015) en la tesis sobre inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México, tuvieron como objetivo principal conocer la autopercepción del nivel de inteligencia emocional como predictor del desempeño laboral. El diseño de investigación fue de tipo transversal y descriptivo, en donde la información se obtuvo por medio de un cuestionario, su muestra fue de 73 directivos y arribó a la conclusión que conocer la autopercepción de la inteligencia emocional, de un directivo, ayudará al corporativo adventista del norte de México a predecir el desempeño laboral de los departamentos en donde trabajan directivos o administradores con una alta inteligencia emocional. Asimismo, las variables como los años de servicio y los niveles académicos no mostraron ninguna diferencia significativa, ya que no importan los años que tengan empleados trabajando, su autopercepción del nivel de inteligencia emocional fue calificada muy buena.

Por otro lado, Barchard (2003) evaluó a estudiantes universitarios mediante una prueba de habilidad de inteligencia emocional, pero controlando habilidades

cognitivas que tradicionalmente se han visto relacionadas con el rendimiento (habilidad verbal, razonamiento inductivo, visualización), junto con variables clásicas de personalidad (extraversión, apertura, amabilidad y responsabilidad). Los resultados fueron que los niveles de inteligencia emocional de los universitarios predecían las notas obtenidas al finalizar el año lectivo.

Cejudo & López (2017) en su artículo científico titulado: Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros; examino en una muestra de 196 docentes de Educación Infantil y Primaria, evaluándose la importancia de algunas de las dimensiones que componen el dominio muestral de la inteligencia emocional para ser un maestro altamente competente. Así, los docentes de Infantil expresaron mayor valoración de la importancia de las dimensiones de la IE que los docentes de Primaria. Los docentes con alta Inteligencia Emocional mostraron un mayor reconocimiento de la importancia de las dimensiones que componen el dominio muestral para ser un maestro altamente competente, que sus colegas con niveles bajos de inteligencia emocional.

Guzmán (2016) en su artículo de investigación sobre: Qué y cómo evaluar el desempeño docente la investigación es una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje, muestra una forma diferente para realizar una evaluación considerando cuatro dimensiones esenciales de la enseñanza: Dominio de lo enseñado, manejo de los aspectos didácticos, el pensamiento didáctico del maestro y la motivación, responsabilidad y autoeficacia docente.

Cifuentes (2017) en su investigación experimental correlacional sobre la influencia de la inteligencia emocional en el rendimiento matemático de alumnos de educación secundaria, aplicación de un programa de intervención psicopedagógica de educación emocional arribaron a la conclusión general que en ambos grupos mejoran tanto su nivel de IE como de rendimiento matemático, esto por el propio aprendizaje de los test de IE o por la maduración de los alumnos, pero tras la controlar el pretest hay diferencias estadísticamente significativas entre el control y el experimental en el post test a favor del grupo experimental. Por tanto, el programa fue efectivo en el desarrollo de la competencia emocional de los estudiantes y su rendimiento matemático.

Del Regno (2010) en una investigación de estudio de casos titulada: estrategias de enseñanza del profesor en el aula de nivel superior. Se realizó desde un enfoque cualitativo de estudio, de cuatro casos en aulas de instituciones públicas de educación superior de diversas carreras de Buenos Aires. Se reflexiona acerca del papel del profesor en el planteo de estrategias de enseñanza fundamentadas, que promuevan la reflexión, la relación teoría-práctica, el acercamiento a la realidad profesional y social; como una de las claves para el mejoramiento didáctico y la profesionalización de su tarea docente.

Salvatierra (2017) en su investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, en los docentes de la facultad de ciencia y pedagogía-cultura física de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en el 2013. La investigación fue de enfoque cuantitativo trabajo con una muestra de 50 docentes. Los instrumentos que utilizó fueron el Test de inteligencia emocional de Hendrie Weisinger y el cuestionario para evaluar el desempeño docente. Llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Facultad de educación y cultura física de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en el periodo lectivo 2013

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1 Identificación del problema

La práctica educativa se debe fortalecer con docentes emocionalmente competentes pues ello contribuye a un mejor desempeño académico, y para alcanzar tal logro, los docentes deberían empezar por reflexionar, considerar y enfatizar que en toda actividad de enseñanza- aprendizaje, se requiere un adecuado manejo de las emociones.

La UNESCO a través de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI presidida por J, Delors en 1997, propone cuatro pilares en los cuales se debería cimentar la educación para el siglo XXI: 1) aprender a conocer, 2) aprender a hacer, 3) aprender a convivir y 4) aprender a ser. Los últimos dos pilares (aprender a convivir y a ser), se encuentran íntimamente relacionados con las habilidades sociales y emocionales que ayudarían a los estudiantes y docentes a desarrollarse integralmente a lo largo de toda su vida.

También, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), dentro de su Informe DeSeCo en el año 2004, al identificar el conjunto de competencias necesarias para que tanto niños como adultos lleven vidas responsables y exitosas en una sociedad moderna, y para interactuar con grupos socialmente heterogéneos., plantea mejorar las competencias emocionales que se desprenden de la inteligencia emocional.

No obstante, los seres humanos vivimos en un mundo competitivo en el que estamos expuestos a una intensa presión laboral.

En la educación superior, los docentes deben responder a las exigencias requeridas por la nueva ley universitaria que está regulada por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) para mejorar la calidad de la educativa, Los docentes son pieza fundamental para la mencionada mejora; sin embargo, además de su labor de

enseñanza, deben vincularse a otros quehaceres de gestión y labor universitaria, esto muchas veces puede afectar el nivel de eficiencia y eficacia en su desempeño laboral y en el de la universidad, pues la intensa presión de las actividades diarias a las que se ven sometidos hace que, en ocasiones o siempre, olviden practicar las buenas relaciones interpersonales.

Como parte de la problemática nacional descrita se observó en el contexto local que los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, a diario, experimentan situaciones académicas distintas en aula. La interrelación docente- estudiante varia, y es compleja, la pregunta sería ¿Por qué algunos docentes de arte con un alto coeficiente intelectual, no pueden relacionarse adecuadamente con sus estudiantes? O ¿por qué hay algunos docentes con un coeficiente intelectual medio a bajo son capaces de relacionarse con sus estudiantes de una manera más eficaz? El presente estudio analiza algunas de estas cuestiones.

Por otro lado, los docentes de la Escuela Profesional de Arte se encuentran en el proceso de acreditación, se ha observado que el buen clima institucional se está viendo afectado por la intensa presión de cumplir tal objetivo; pues tanto los docentes, se ven envueltos en horarios desorganizados, la carga académica que deben cumplir se cruza con actividades extracurriculares como la de acreditación, debiéndose organizar en comisiones que demandan tiempo y hace que se olviden de ejercer una buena práctica educativa en aula o no la ejecuten como debería ser. Todo lo descrito se observó en el año académico 2018 y 2019 lo cual ha ocasionado problemas en las buenas relaciones humanas y en consecuencia se vean envueltos en estados estresantes y ansiosos.

Según Uitto et al. (2015) la investigación sobre el papel de las emociones en el trabajo de los docentes se ha incrementado radicalmente en la última década. Concretamente estas investigaciones giran en torno a varios ejes: las emociones y la formación del docente y los tipos de impacto que los maestros pueden tener en las emociones de los estudiantes.

## 2.2. Enunciado del problema

### 2.2.1. Enunciado general

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019 - I?

### 2.2.2 Enunciados específicos

- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA - Puno, 2019 - I?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes en aula en la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno, 2019 - I?

## 2.3. Justificación

La inteligencia emocional resulta una herramienta de vital importancia en todos los aspectos; personales y laborales de un ser humano, esto ayuda a mejorar su calidad de vida y el buen desempeño de sus funciones. Esta investigación se justifica porque responde a la necesidad de dar mayor relevancia al manejo de las emociones, un aspecto inherente al ser humano y que se deja de lado muchas veces.

La inteligencia emocional se ha propuesto como un elemento relevante en el desempeño de los docentes por su papel en la comunicación, comprensión y efectividad de la acción humana (Borsic & Riveros, 2017).

La investigación busca identificar las relaciones de la inteligencia emocional y las relaciones con el desempeño de los docentes, para potenciar en los docentes la reflexión, autonomía y habilidades sociales, asimismo, la investigación contribuye a verificar la correlación entre las dos variables, ya que, para el campo de la educación es importante mejorar la calidad de enseñanza y que los docentes universitarios inmersos en calidad educativa; verifiquen la importancia en su quehacer académico con los estudiantes, pues para ejercer un buen desempeño docente se necesitan profesionales inteligentes emocionalmente. Capaces de poder manejar situaciones con actitudes positivas y capaces también de poder relacionarse positivamente con sus estudiantes para generar un cambio significativo en su formación profesional.

## 2.4. Objetivos

### 2.4.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno, 2019- I.

### 2.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno, 2019- I.
- Identificar el nivel de desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno, 2019- I.

## 2.5. Hipótesis

### 2.5.1. Hipótesis general

- Existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA - Puno, 2019- I.

### 2.5.2. Hipótesis específicas

- El nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA PUNO, 2019- I, es medio.
- El nivel de desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA - Puno, 2019- I, es regular.

Tabla 2

*Sistema de variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍAS
<b>VARIABLE X1</b> Inteligencia emocional	<b>1.1. Competencias personales</b>	<b>Autoconocimiento</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conciencia emocional</li> <li>• Valoración adecuada de uno mismo</li> <li>• Confianza en uno mismo</li> </ul> <b>Autorregulación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autocontrol</li> <li>• Confiabilidad</li> <li>• Integridad</li> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Innovación</li> </ul> <b>Automotivación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación de logro</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Optimismo</li> </ul>	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
	<b>1.2. Competencias sociales</b>	<b>Empatía</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión de los demás</li> <li>• Orientación hacia el servicio</li> <li>• Aprovechamiento de la diversidad</li> <li>• Conciencia política</li> </ul> <b>Habilidades sociales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Canalización del cambio</li> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Establecer vínculos</li> <li>• Colaboración y cooperación</li> </ul>	

<b>VARIABLE X2</b> Desempeño docente	<b>Planificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entregó el silabo de su componente curricular.</li> <li>• Motiva cordial y amigablemente el deseo de aprender a través de la participación activa del estudiante.</li> </ul>	
	<b>Ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domina los contenidos planificados en el silabo.</li> <li>• Permite que el estudiante piense, razone, cree situaciones para problemas relacionados con los conocimientos tratados.</li> <li>• Promueve el uso del internet, aulas virtuales y otras tecnologías para el aprendizaje del curso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Muy satisfactorio</li> <li>b) Satisfactorio</li> <li>c) Insatisfactorio</li> <li>d) Muy insatisfactorio</li> </ul>
	<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúa de acuerdo a los criterios indicados en su silabo en forma planificada.</li> </ul>	
	<b>Aspecto personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el tiempo de desarrollo de la sesión de aprendizaje logra una actitud positiva y disciplinada en los estudiantes.</li> <li>• La actitud demostrada por el docente permite recomendar a otros compañeros a llevar el curso con el/ella</li> </ul>	

Fuente: Marco teórico

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. Lugar de estudio

La investigación se llevó a cabo en la Escuela Profesional de Arte que pertenece a la Facultad de Ciencias Sociales ubicada en la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

#### 3.2. Población

La población de estudio para la investigación estuvo conformada por los docentes de la Escuela Profesional de Arte, que está constituida por tres programas académicos, estos son: Programa académico de Danza, Programa académico de Música y Programa académico de Artes plásticas, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 3

*Personal docente de la Escuela Profesional de Arte 2019 -I*

<b>Facultad Escuela profesional</b>	<b>Programas académicos</b>	<b>Condición categoría docente</b>	<b>Número docentes</b>	<b>Total por programa académico</b>
Facultad Ciencias Sociales Escuela Profesional de Arte	Música	Nombrados	4	15
		Contratados	11	
Facultad Ciencias Sociales Escuela Profesional de Arte	Artes plásticas	Nombrados	3	11
		Contratados	8	
Facultad Ciencias Sociales Escuela Profesional de Arte	Danza	Nombrados	1	6
		Contratados	5	
<b>Total</b>			<b>32</b>	<b>32</b>

Fuente: Dirección de Estudios de la EPA

La investigación ha tenido dos grupos dentro de la población, la primera que actúa como fuente de información, constituida por 242 estudiantes de la Escuela Profesional de Arte

y el otro grupo objeto de estudio, constituido por los 32 docentes de la Escuela Profesional de Arte de los tres programas académicos: Programa académico de Música, Programa académico de Danza, Programa académico de Artes plásticas,

### **3.3 Método de investigación**

#### **3.3.1. Enfoque de investigación**

El enfoque de investigación que se utilizó es el cuantitativo, que considera un proceso que tiene etapas sistemáticas y ordenadas, orientadas a probar las hipótesis, comportamientos o teorías.

Galeano (2004) señala que los estudios cuantitativos pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número o el dato cuantificable.

#### **3.3.2. Tipo de investigación**

La investigación es no experimental debido a que se observa el fenómeno con sus efectos, sin la manipulación intencionada del investigador, tal y como se produce en su entorno natural para después analizarla, sin la construcción de situaciones, evitándose la manipulación de las variables ya que estas suceden con sus efectos, además los sujetos pertenecen a un grupo determinado, dado por autoselección (Hernández et al., 2014).

### **3.4 Diseño de investigación**

La investigación es de diseño transversal correlacional no experimental porque busca determinar el grado de relación o asociación existente entre dos o más variables y permite conocer hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de la otra (Hernández et al., 2014). Además, es transversal por el hecho de que se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único, ya que el propósito fue describir las variables, y analizar la incidencia e interrelación.

### 3.5 Descripción detallada de métodos por objetivo específicos

A continuación, los métodos utilizados por objetivo específico:

En el objetivo específico, determinar el nivel de Inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Arte en el semestre 2019 - I, se recolectó la información a través del instrumento test de inteligencia emocional, el cual fue elaborado con base a las dimensiones de Daniel Goleman y el Inventario de Inteligencia emocional de Baron. Los encuestados fueron todos los docentes de la Escuela Profesional de Arte de sus tres programas estos constituyen un total de 32 docentes, luego se hizo el procesamiento estadístico con el software SPSS. Para la interpretación de los resultados del test de IE tomado a cada uno de los docentes se categorizo en las escalas de nivel de inteligencia emocional (alto, medio, bajo) del instrumento (test de IE) de acuerdo al puntaje obtenido.

Para el segundo objetivo específico, determinar el nivel de desempeño en aula que poseen los docentes de la Escuela Profesional de Arte, se hizo el recojo de la información a partir de la aplicación del instrumento denominado cuestionario de evaluación de desempeño docente del año 2019 aplicado a los estudiantes de la EPA de los semestres correspondientes al IV, V, VI, VIII, VIII, IX y X que actuaron como fuente de información para obtener la calificación de desempeño de los docentes. Por lo cual se utilizó un muestreo no probabilístico y de un total de 304 estudiantes que conforman la Escuela Profesional de Arte en sus tres programas académicos, se encuestó a 242 estudiantes de los semestres mencionados. Posteriormente, se procedió a hacer la tabulación y el procesamiento de datos que se apoyó en el software SPSS v22.

Tabla 4

*Número de estudiantes matriculados de la Escuela Profesional de Arte 2019-I*

<b>Programa académico</b>	<b>Número de estudiantes</b>
Danza	93
Música	202
Artes plásticas	109
<b>Total</b>	<b>404</b>

Fuente: Coordinación general académica de la Facultad de Ciencias Sociales 2019-I

### 3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.6.1. Técnicas

Para la investigación de las dos variables se utilizó la técnica de la encuesta, que consiste en recoger datos de la población de estudio sobre un tópico en particular.

#### 3.6.2. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para la investigación son los siguientes:

- Para la variable inteligencia emocional se utilizó el instrumento denominado test de medición de inteligencia emocional que contiene 30 ítems, validado por juicio de expertos.

En la presente investigación se realizaron análisis para confirmar la fiabilidad y validez de las escalas usadas.

#### Confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la inteligencia emocional, se utilizó el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach. El cual se estimó a través de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$K$  = Número de preguntas

$S_i^2$  = Varianza de cada pregunta

$S_t^2$  = Varianza total

Tabla 5

*Resultados de la estimación de alfa de Cronbach*

<b>Cuestionario</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>Población</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Inteligencia emocional	30	32	0,823

Fuente: Elaboración propia con los datos estimados en el software SPSS

Como se puede observar en la tabla 4, para el cuestionario de inteligencia emocional se obtuvo el valor de 0,823. Por lo tanto, se concluye que el instrumento presenta excelente confiabilidad, tal como se puede observar en la tabla 5.

Tabla 6

*Valores de los niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel de confiabilidad</b>
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
<b>0.72 a 0.99</b>	<b>Excelente confiabilidad</b>
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández (2006)

El instrumento se diseñó en base al Inventario de inteligencia emocional de BarOn (I-CE de Baron) y los componentes emocionales de inteligencia emocional de Daniel Goleman, en base a sus dimensiones el cual se detalla a continuación:

Tabla 7

*Componentes y dimensiones del Test de Inteligencia emocional*

COMPONENTE	DIMENSIÓN	Ítems	Puntaje total
Componente	Autoconciencia	1, 2, 3, 4, 5, 6	24
Intrapersonal	Autorregulación	7, 8,9,10,11,12	24
	Automotivación	13,14,15,16,17,18	24
Componente	Empatía	19,20,21,22,23,24	24
interpersonal	Habilidades sociales	25,26,27,28,29,30	24
Total			120

Fuente: Instrumento de inteligencia emocional

Tabla 8

*Niveles de inteligencia emocional*

Niveles de Inteligencia emocional	Rango
Nivel alto	81-120
Nivel medio	41-80
Nivel bajo	0-40
<b>Total</b>	<b>120</b>

Fuente: Propia con base al instrumento de investigación

Para la variable de desempeño docente, se utilizó el cuestionario de evaluación al desempeño docente, emitido por el Vicerrectorado Académico, a través de la Dirección General Académica (DGA) que hace alcance a los estudiantes cada semestre para que puedan evaluar el desempeño de los docentes, el instrumento mide desde la perspectiva de los estudiantes y contiene 8 ítems o indicadores de evaluación con una escala de Likert para su interpretación, comprendida en el Reglamento de Evaluación de Desempeño Docente del año 2019, dicho instrumento se aplicó durante dos meses del primer semestre del año académico 2019.

El instrumento no necesitó de ninguna validación por juicio de expertos ya que es un cuestionario estandarizado y oficial, emitido por el Vicerrectorado Académico a través de la DGA, para su aplicación y evaluación por parte de los jefes de departamento, decanos y estudiantes.

La presente investigación ha tomado como referencia el instrumento vigente del año 2019, que contiene 8 indicadores y la escala de calificación es de acuerdo a los siguientes niveles.

Tabla 9

*Escala de calificación del desempeño docente UNA*

Escala de Calificación	Juicio de valor	Interpretación
1	De modo muy insatisfactorio	El docente debe replantear en gran medida su desempeño, en el aspecto señalado por el indicador.
2	De modo insatisfactorio	El docente necesita replantear parcialmente su desempeño, en el aspecto señalado por el indicador.
3	De modo satisfactorio	El docente tiene un desempeño apropiado, pero debe preocuparse por seguir mejorando el aspecto concerniente al indicador.
4	De modo muy satisfactorio	El docente tiene buen desempeño, en el aspecto señalado por el indicador.

Fuente: Reglamento de evaluación del desempeño docente UNA-2019.

### 3.7 Diseño estadístico

Para probar la hipótesis se usó la correlación de Rho de Spearman. Con la cual se buscó el grado de asociación entre la variable de inteligencia emocional y la variable de desempeño docente, cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencia entre rangos (x menos y)

$n$  = Número de datos

El coeficiente de correlación de Spearman es exactamente el mismo que el coeficiente de correlación de Pearson, calculado sobre el rango de observaciones. La correlación estimada entre X e Y se halla calculando el coeficiente de correlación de Pearson para el

conjunto de rangos apareados, es una medida de asociación lineal adecuada para variables medidas en escala de intervalo. El coeficiente de correlación de rangos de Spearman debe utilizarse para series de datos en los que existan valores extremos, pues si calculamos la correlación de Pearson, los resultados se verán afectados (Martínez et al., 2009).

### 3.8. Análisis estadístico

Para la investigación se utilizó la estadística descriptiva y para establecer la contundencia de la relación se optó por la siguiente escala teniendo como referencia a Hernández et al. (2014) se tiene que:

Tabla 10

*Valores del coeficiente de correlación de Spearman*

Valor	Significado
1	Correlación positiva perfecta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0	Correlación nula
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-1	Correlación negativa perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

#### 3.8.1 Planteamiento de la hipótesis estadística

La hipótesis estadística se determinó de la siguiente manera:

$H_0$  : No existe relación positiva entre la inteligencia emocional y desempeño docente.

$H_1$  : Existe relación positiva entre inteligencia emocional y desempeño docente

#### 3.8.2 Nivel de significancia

El nivel de significancia con que se trabajó fue de 5% (0.05)

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Aspectos Generales

En este apartado se presentan los resultados de la investigación, mediante tablas, figuras y pruebas estadísticas. Para ello, se ha contrastado la teoría presentada, los antecedentes y los resultados obtenidos. Este apartado está estructurado en función del objetivo general y los objetivos específicos.

##### 4.1.1 Resultados por dimensiones de la variable inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I

Tabla 11

*Nivel de Autoconocimiento*

Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	17-24	5	15,6%
Nivel medio	9-16	25	78,1%
Nivel bajo	0-8	2	6,3%
<b>Total</b>		32	100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta

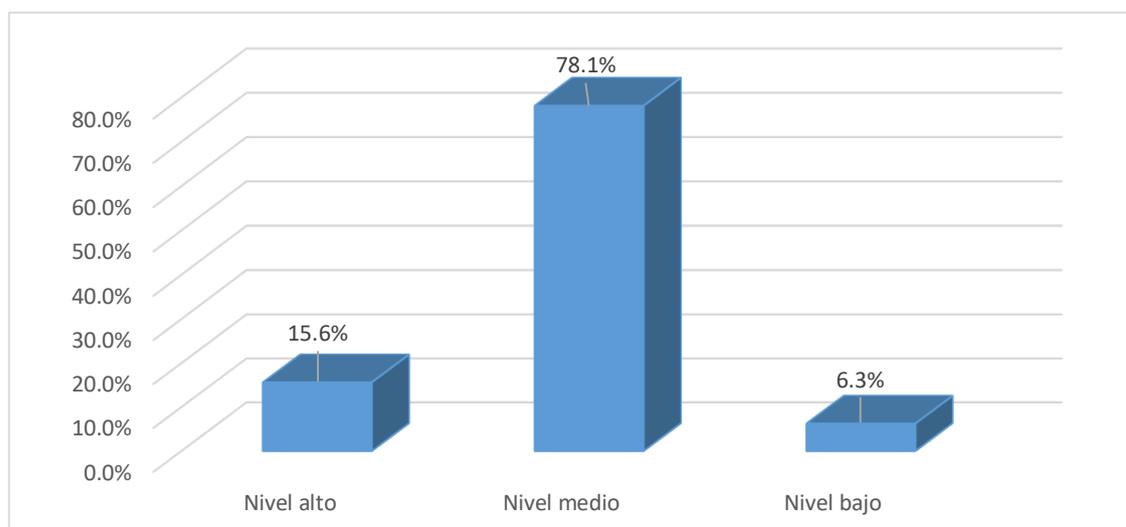


Figura 1. Nivel de Autoconocimiento o autoconciencia

Según la tabla 11 y figura 1 se observa los resultados del nivel de autoconciencia de los docentes de la Escuela Profesional de Arte, donde se aprecia que 25 docentes que representan el 78,1% tienen un nivel medio o adecuado de autoconciencia, 5 docentes que representan el 15,6% de docentes tienen un nivel alto o excelente de autoconciencia. Finalmente, 2 docentes que representan el 6,3% tienen un nivel bajo o deficiente. Este resultado con predominancia del nivel medio en la dimensión de autoconciencia se ha observado en otros estudios que hicieron Flores et al., (2018) en donde las habilidades intrapersonales de IE los docentes obtuvieron un nivel adecuado en su mayoría. Así, Mayer y Salovey (1997) describieron el autoconocimiento emocional como la habilidad para identificar y reconocer los propios sentimientos. Esta habilidad se refiere al grado en el que cada individuo puede identificar convenientemente sus propias emociones, los estados y sensaciones fisiológicas y cognitivas que éstas conllevan lo cual quiere decir que los docentes de la Escuela de Arte identifican sus emociones a un nivel medio y se considera adecuado que sean conscientes de sus actitudes y comportamientos.

Tabla 12

*Nivel de autorregulación*

Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	17-24	0	0,0%
Nivel medio	9-16	30	93,8%
Nivel bajo	0-8	2	6,3%
<b>Total</b>		32	100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta

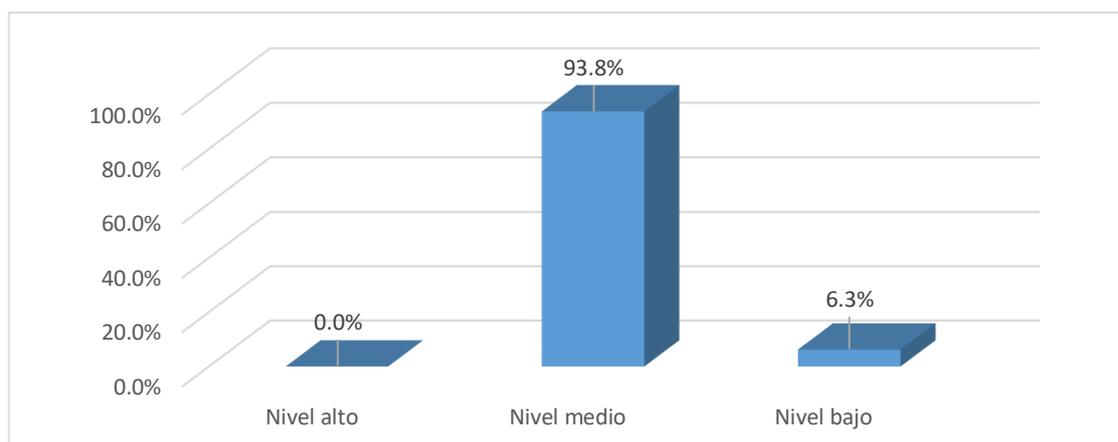


Figura 2 Nivel de autorregulación

Según la tabla 12 y figura 2 se muestra que 30 docentes, que representan el 93,8% de docentes de la Escuela Profesional de Arte presentan un nivel medio de autorregulación emocional, 2 docentes que son el 6,3% de docentes presenta nivel bajo y ninguno de los docentes presenta nivel alto de autorregulación emocional. Goleman (1997), manifiesta que la autorregulación está relacionada con el manejo que la persona le da a su mundo interno, para beneficio propio y el de los demás. Por lo tanto, de los resultados obtenidos en esta dimensión se refleja que los docentes de Arte no poseen un dominio integral en la autorregulación de sus emociones. Lo cual podría mostrar dificultades para no reaccionar adecuadamente ante situaciones imprevistas en aula y dificultad para mantenerse calmado. El resultado tiene similitud con Cuno (2017) donde se obtuvo predominancia del nivel medio de autorregulación o autocontrol. Al respecto Mayer y Salovey (1997) refiere que es importante que en el campo educativo el docente enfrente los problemas más desagradables, que priorice el control en momentos complicados, controlar los nervios, ansiedad, mantener la calma en situaciones difíciles y capacidad de manejar los problemas.

Tabla 13

*Nivel de automotivación*

Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	17-24	6	18,8%
Nivel medio	9-16	26	81,3%
Nivel bajo	0-8	0	0,0%
<b>Total</b>		32	100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta

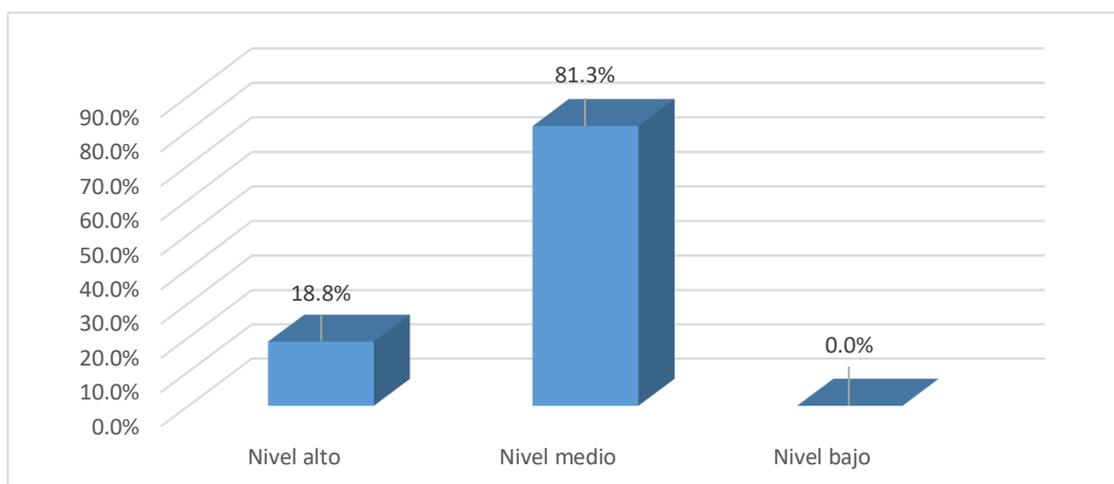


Figura 3. Nivel de automotivación

Según la tabla 13 y figura 3, se observa que 26 docentes que representan el 81,3% de docentes de la Escuela de Arte tienen nivel medio de automotivación. Además, 6 docentes que representan el 18,8% de docentes tienen un nivel alto de automotivación y ningún docente tiene nivel bajo. Esta dimensión comprende las tendencias emocionales que guían el logro de nuestros objetivos (Goleman, 1995), lo que significa que los docentes poseen un dominio medio de Motivación, Compromiso, Iniciativa y Optimismo para realizar sus trabajos y mantener una actitud positiva en su práctica educativa. Esto en oposición con la investigación de Aguado (2016) donde uno de los componentes de automotivación es el manejo del estrés y presenta un nivel muy bajo.

Tabla 14

*Nivel de empatía*

Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	17-24	0	0,0%
Nivel medio	9-16	25	78,1%
Nivel bajo	0-8	7	21,9%
<b>Total</b>		32	100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta

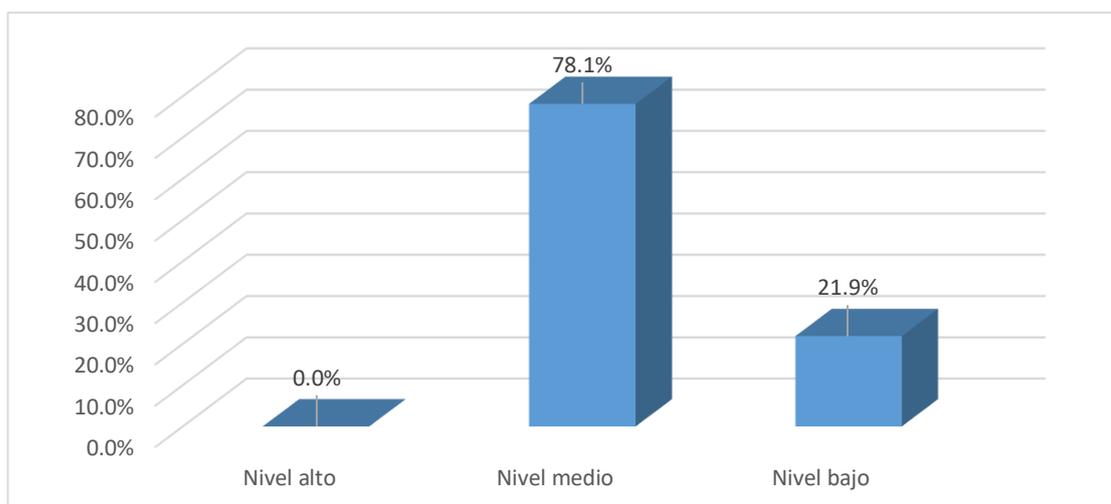


Figura 4. Nivel de empatía

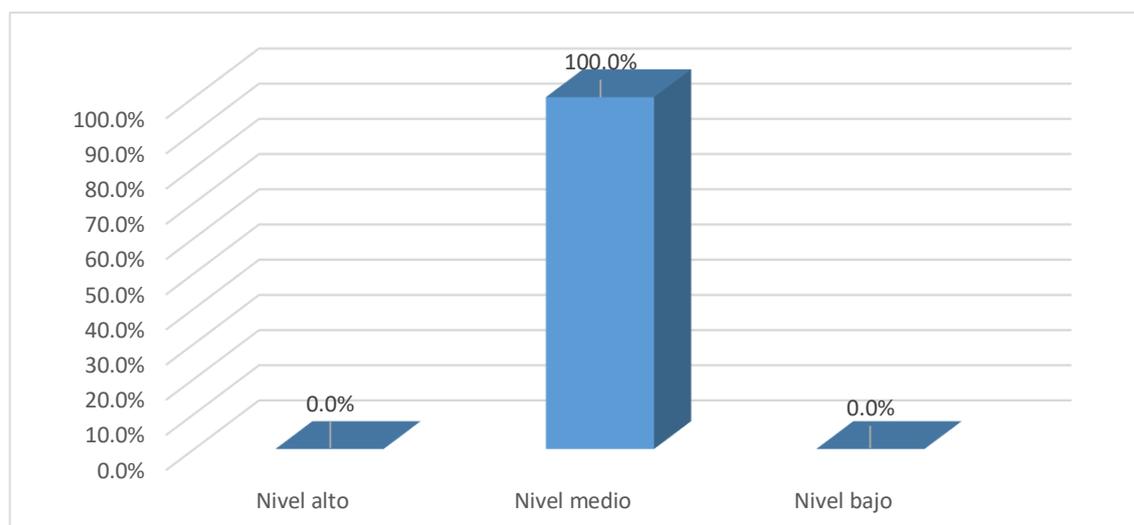
Según la tabla 14 y figura 4, se aprecia que el 78,1% de docentes de la Escuela Profesional de Arte posee un nivel medio de empatía, el 21,9% posee un nivel bajo de empatía y ningún docente posee un nivel alto. Los resultados coinciden con Garabito (2019) al afirmar que es importante poseer características de empatía y ser generador de confianza. Asimismo, para ejercer la docencia el profesional debe mostrar una buena competencia interpersonal siendo la empatía como señala (Goleman, 1995) y (Ugarriza, 2001) parte esencial para mantener una buena relación con los estudiantes. Blanco (2009) encontró que los buenos docentes eran personas empáticas, capaces de transmitir su interés por la enseñanza, preocupados por explicar sus materias a partir de los problemas cotidianos y de actividades dialogantes. Por el contrario, al presentar un nivel bajo de empatía el docente se convierte en un mero transmisor de conocimientos que difícilmente podrán ser internalizados por los estudiantes. Para la docencia universitaria el ser empático con sus estudiantes no significa que se pierda el respeto, es generar mayores lazos de respeto, solidaridad, confianza y amistad.

Tabla 15

*Nivel de habilidades sociales*

Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	17-24	0	0,0%
Nivel medio	9-16	32	100,0%
Nivel bajo	0-8	0	0,0%
<b>Total</b>		32	100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta



*Figura 5.* Nivel de habilidades sociales

Según la tabla 15 y figura 5, se observa que los 32 docentes que representan el 100% de docentes de la Escuela Profesional de Arte presenta un nivel medio de dominio de habilidades sociales siendo esta la capacidad para inducir respuestas deseables en los demás, a partir de la cooperación, comunicación, respeto, trabajo en equipo. Todas ellas han sido clasificadas por Goleman (1995) como dimensiones de la IE de carácter interpersonal. Asimismo, Bisquerra (2013) en su estudio señala que los docentes se preocupan más por el óptimo desempeño de las habilidades sociales lo cual se evidencia en la presente investigación al observar que la totalidad de docentes de Arte pose un nivel medio en la habilidad de relacionarse con otros. Guzmán (2016) coincide con que las buenas relaciones interpersonales evitarán muchos problemas, como son los disciplinarios o la falta de respeto, además de favorecer el aprendizaje de los alumnos. Recordar que la docencia es en esencia, un proceso de interrelación personal que, para realizarse mejor, precisa del conocimiento y cordialidad mutua del profesor y sus alumnos

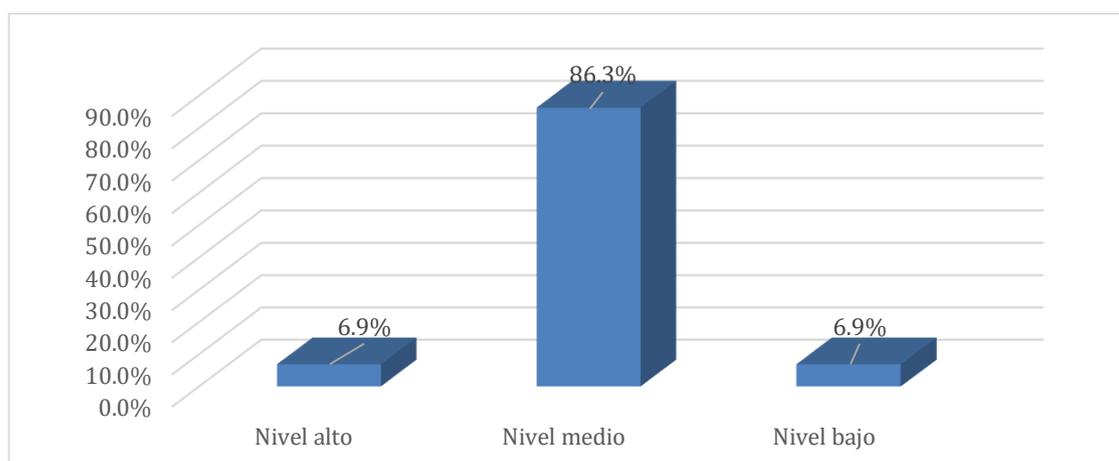
#### 4.1.2. Resultados generales del Nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I

Tabla 16

*Nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019*

Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	81-120	2	6.9%
Nivel medio	41-80	28	86.3%
Nivel bajo	0-40	2	6.9%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta.



*Figura 6.* Nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I

Según la tabla 16 y figura 6, considerando los resultados generales del nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno en el 2019 - I donde se observa que los 32 docentes que representan el 100% poseen un nivel medio o adecuado de inteligencia emocional. Estos resultados con puntuaciones medias en IE del colectivo docente se ha observado también en otras investigaciones como la de Cejudo & López (2017) y Flores, Polo y Torres (2018) quienes plantearon en su objetivos de investigación determinar el nivel de IE, de los docentes de diferentes instituciones educativas básicas y superiores evidenciando una IE de nivel medio o regular en los componentes intrapersonales e interpersonales.

Cejudo & López (2017) en su investigación además concluyen que los docentes se desenvuelven mejor en el aspecto interpersonal y que es más óptimo para el desempeño

docente, prueba de ello es el resultado que se obtuvo en la dimensión de dominio de habilidades sociales donde se manifiesta que todos los docentes presentan un dominio de habilidad social media o adecuada lo cual ha sido corroborado por la actual investigación, sin embargo en contraposición con la presente investigación de Aguado (2016) donde los resultados fueron que existía un nivel bajo de inteligencia emocional en los docentes de Pampas, Cusco; pues un factor para sentirse bien consigo mismos es el clima laboral en el que se desenvuelven y según la investigación se encontró falencias con respecto al entorno laboral. Además, Samayoa (2012) comprobó en su investigación que los docentes de manera general, no se perciben con una alta capacidad emocional, independientemente de su género, edad o experiencia profesional.

#### 4.1.3. Nivel de desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I por indicadores

Tabla 17

*El/la Docente entregó y explicó el sílabo de su Componente Curricular*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Muy insatisfactorio	0	0	0
Insatisfactorio	4	12,5	12,5
Satisfactorio	22	68,8	81,3
Muy satisfactorio	6	18,8	100,0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

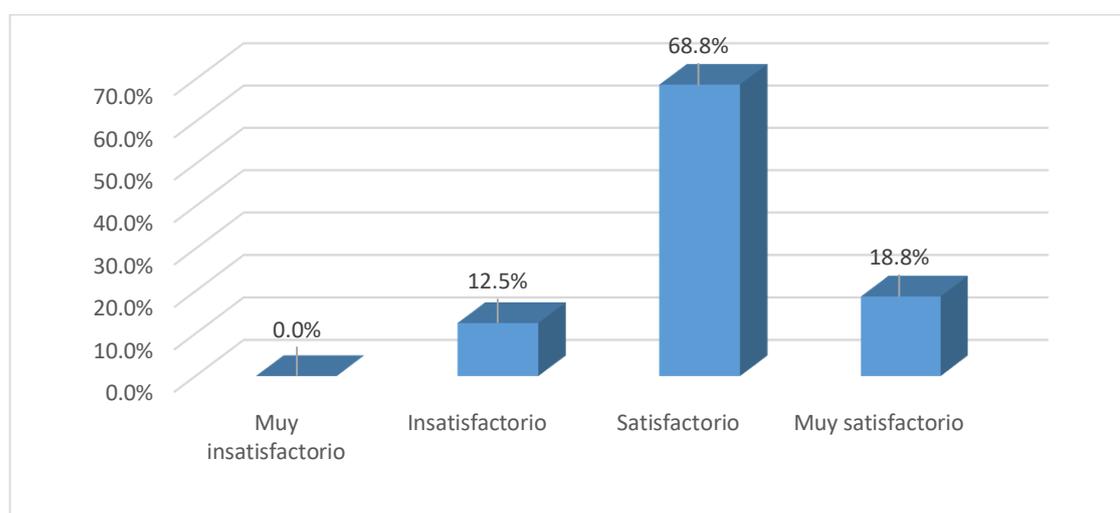


Figura 7. El/la Docente entregó y explicó el sílabo de su Componente Curricular

Según la tabla 17 y figura 7, se observa que el 68,8 % de docentes de la Escuela profesional de Arte entregaron y explicaron el sílabo de su componente curricular de modo satisfactorio, el 18,8% cumplieron muy satisfactoriamente su función de entrega y explicación de sílabos a los estudiantes y el 12, 5% de docentes se encuentran en el modo insatisfactorio de entrega de sílabos, según la evaluación de sus estudiantes, lo cual evidencia que hay un promedio de docentes que entregan el sílabos de sus curso. Sin embargo, la gran mayoría de docentes si cumplen satisfactoriamente con su función dentro del marco de su desempeño docente, de acuerdo con Zabala (2000), el desempeño está compuesto por una primera fase: planeación. Para llevarla a cabo se toma en cuenta al sujeto (quién aprende), el contenido (qué se aprende), así como sus fines. En base a esta premisa el sílabo orienta los contenidos que se debe enseñar como guía. (Barros et al., 2018) en su investigación llegó a la conclusión que los docentes creen que los sílabos son una herramienta básica que sirve para guiar a los alumnos dentro del proceso, pero los docentes consideran como “una camisa de fuerza” y la mayoría no cumple con la programación del sílabo.

Tabla 18

*El/la Docente motiva cordial y amigablemente el deseo de aprender a través de la participación activa del estudiante*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Muy insatisfactorio	0	0	0
Insatisfactorio	2	6,3	6,3
Satisfactorio	24	75,0	81,3
Muy satisfactorio	6	18,8	100,0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

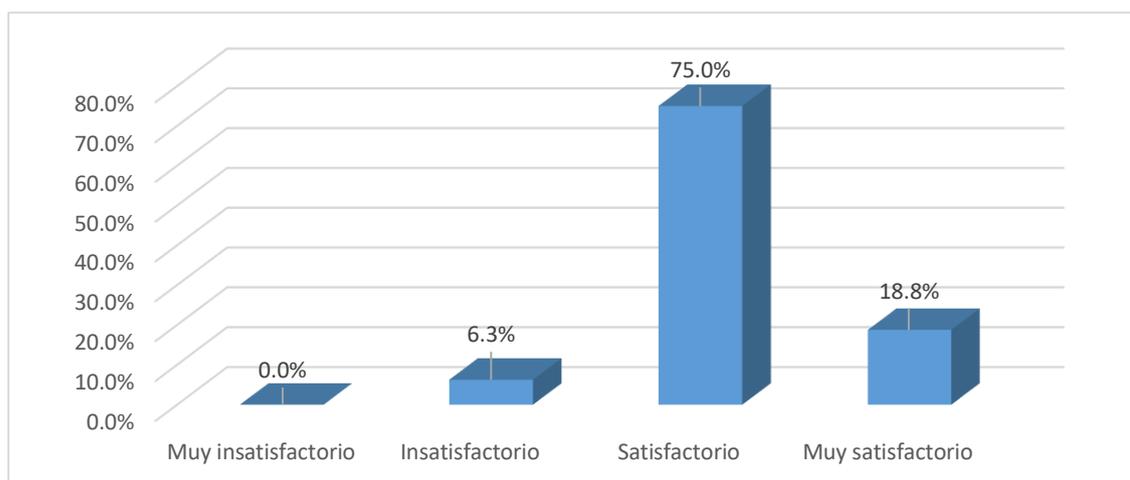


Figura 8. El/la Docente motiva cordial y amigablemente el deseo de aprender a través de la participación activa del estudiante.

Según la tabla 18 y figura 8, se da a conocer que el 75% de docentes de la Escuela Profesional de Arte motiva cordial y amigablemente el deseo de aprender a través de la participación activa del estudiante de modo satisfactorio, además el 18,8% cumple con el indicador de manera muy satisfactoria, asimismo, el 6,3% de docentes no motiva cordial y amigablemente el deseo de aprender a través de la participación activa de sus estudiantes, con respecto a este último resultado podría evidenciarse que los docentes no realizan el indicador de manera adecuada y necesitan replantear parcialmente su desempeño docente, pues en este se evidencia la importancia de la motivación y las habilidades sociales como dimensiones interpersonales de la inteligencia emocional y como señala (Bisquerra, 2013) que son vitales para el buen desempeño docente y su interacción con los estudiantes. Si los estudiantes no reciben una motivación cordial y no se fomenta la participación activa en clases posiblemente su aprendizaje no será de buena calidad.

Tabla 19

*El/la Docente domina los contenidos planificados en el sílabo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfactorio	0	1	1
Insatisfactorio	8	25,0	25,0
Satisfactorio	23	71,9	96,9
Muy satisfactorio	1	3,1	100,0
Total	32	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

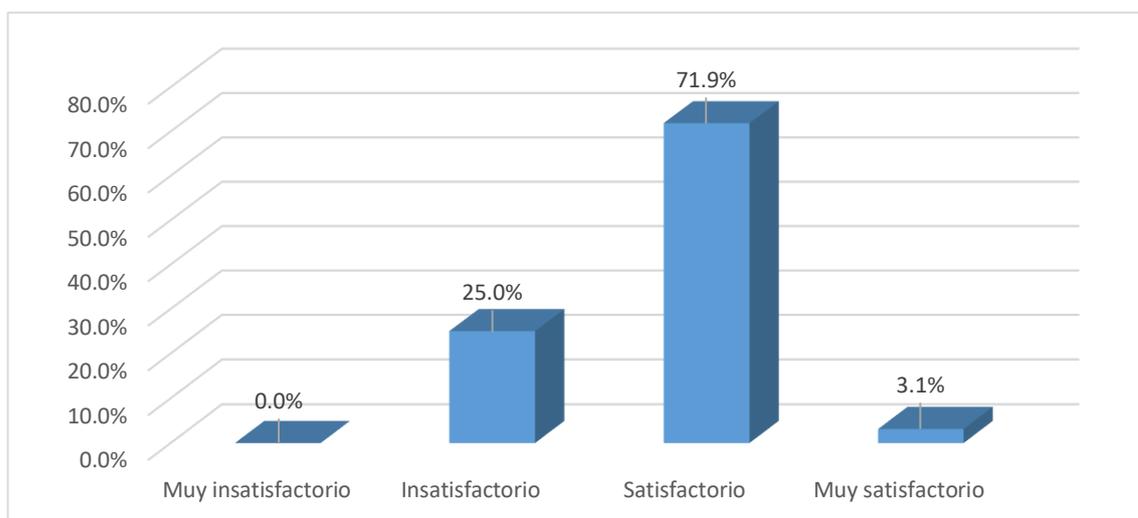


Figura 9. El/la Docente domina los contenidos planificados en el sílabo

Según la tabla 19 y figura 9, se evidencia que el 71,9% de docentes de la Escuela Profesional de Arte dominan de manera satisfactoria los contenidos planificados en el sílabo, además el 3,1% de docentes domina de manera muy satisfactoria los contenidos planificados en el sílabo, lo cual demuestra que los docentes de la Escuela de Arte en su mayoría tienen un buen desempeño teórico y práctico de los cursos que enseñan.

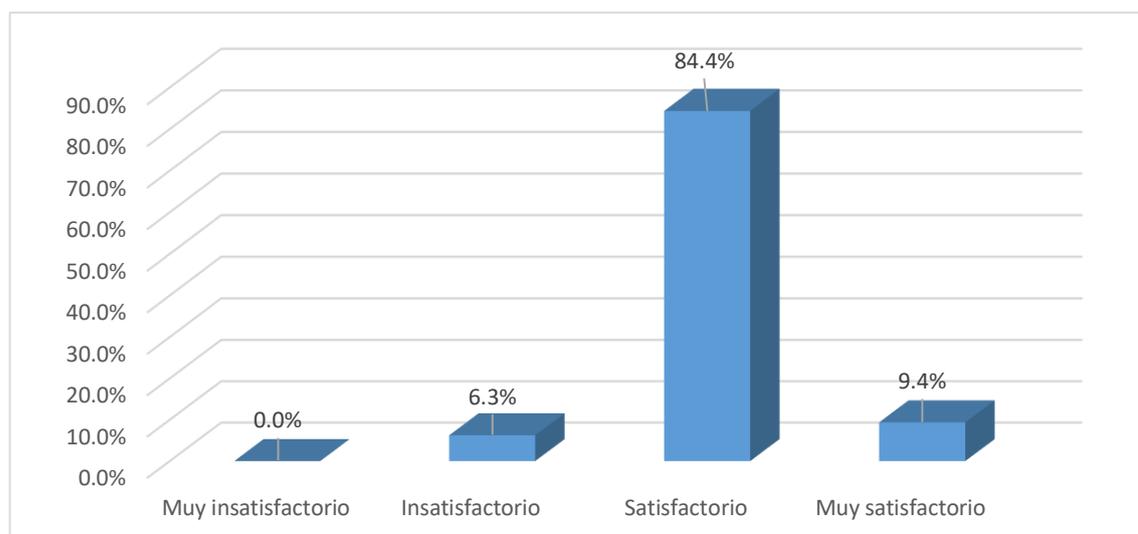
Sin embargo, existe un porcentaje del 25,0% de docentes de Arte que tiene un desempeño insatisfactorio, es decir, no dominan los contenidos planificados en su sílabo y por lo tanto necesitan replantear su desempeño docente. Como indica (Zabalza, 2011) la profesión docente, como cualquier otra profesión está abocada a fuertes procesos de cambio y a la necesidad de formación a lo largo de la vida, pues constituye una de las condiciones básicas para la mejora de la calidad de la docencia.

Tabla 20

*El/la Docente permite que el estudiante piense, razone, cree situaciones para problemas relacionados con los conocimientos tratados.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfactorio	0	0	0
Insatisfactorio	2	6,3	6,3
Satisfactorio	27	84,4	90,6
Muy satisfactorio	3	9,4	100,0
Total	32	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta



*Figura 10.* El/la Docente permite que el estudiante piense, razone, cree situaciones para problemas relacionados con los conocimientos tratados

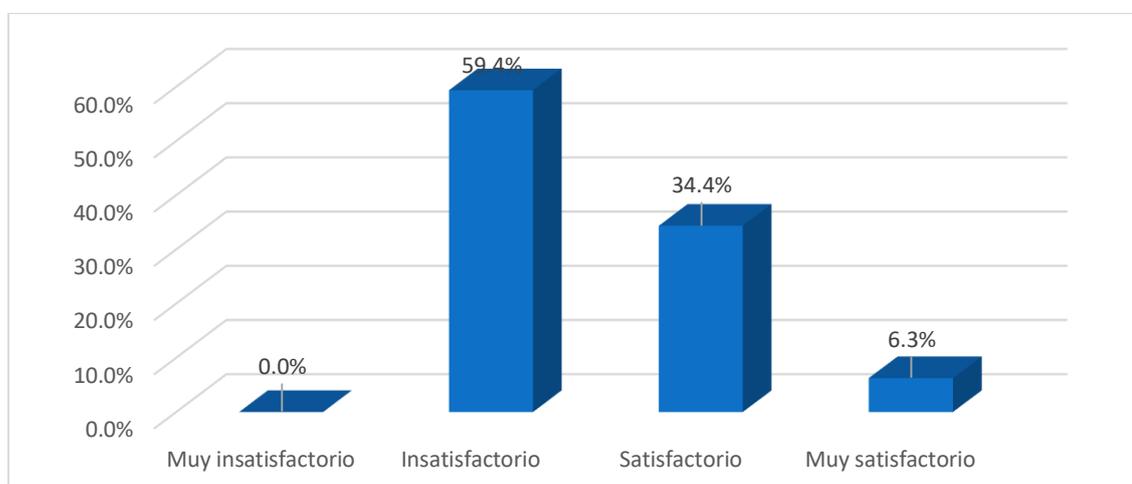
Según la tabla 20 y figura, 10 el 84, 4% de docentes de la Escuela Profesional de Arte permite que sus estudiantes piensen, razonen, creen situaciones para problemas relacionados con los conocimientos tratados en clase de manera satisfactoria, el 9,4% cumple de manera muy satisfactoria con el indicador, lo que muestra que existe docentes que crea un ambiente muy favorable para el aprendizaje y en consecuencia muestran un buen desempeño docente en aula. Por otro lado, el 6,3 % de docentes muestran un modo insatisfactorio con respecto al indicador, por lo que, estos docentes deben replantear su desempeño, en este aspecto. Dentro de la inteligencia emocional una de las dimensiones es la autorregulación, donde se debe fomentar y dejar fomentar la construcción de nuevas ideas y comprenderlas desde otro punto de vista, entonces, se manifiesta que dentro de este indicador hay una relación entre el desempeño que muestra el docente y las dimensiones de la inteligencia emocional que debería poner en práctica como la de autorregulación y empatía.

Tabla 21

*El/la Docente promueve el uso de internet, aulas virtuales y otras tecnologías informáticas para el aprendizaje del Componente Curricular.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfactorio	0	0,0	0,0
Insatisfactorio	19	59,4	59,4
Satisfactorio	11	34,4	93,8
Muy satisfactorio	2	6,3	100,0
Total	32	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta



*Figura 11. El/la Docente promueve el uso de internet, aulas virtuales y otras tecnologías informáticas para el aprendizaje del Componente Curricular*

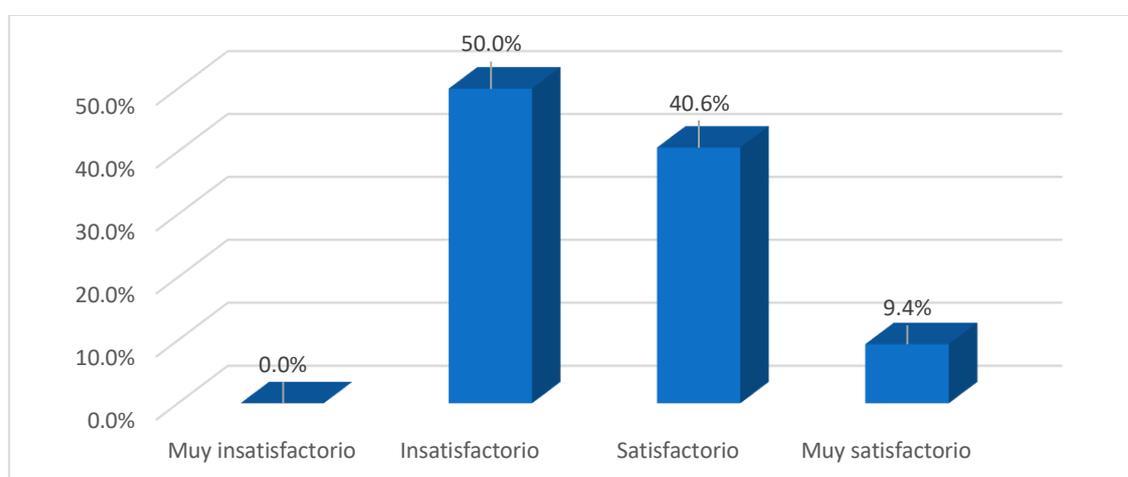
Según la tabla 21 y figura 11, se observa que el 59,4% de docentes fomenta el uso de internet, aulas virtuales y otras tecnologías informáticas para el aprendizaje del curso de modo insatisfactorio y el 34,4% de modo satisfactorio. Asimismo, el 6,3 % de docentes promueve el uso de internet, aulas virtuales y otras tecnologías informáticas para el aprendizaje del curso de modo muy insatisfactorio. Este promedio de docentes responde a la falta de adaptación a las Tics o al desconocimiento de las nuevas tecnologías de información, este resultado tiene similitud con (Espinoza, 2014) que determinó que al evaluar el desempeño de los docentes de las Facultades de ingeniería, la mayoría de docentes presentó un bajo desempeño en el componente de formación pedagógica donde se incluye manejo de plataformas virtuales y uso de Tics para la capacitación y enseñanza.

Tabla 22

*El/la Docente evalúa de acuerdo a los criterios indicados en su sílabo en forma planificada*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfactorio	0	0	0
Insatisfactorio	16	50,0	15,6
Satisfactorio	13	40,6	90,6
Muy satisfactorio	3	9,4	100,0
Total	32	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta



*Figura 12. El/la Docente evalúa de acuerdo a los criterios indicados en su sílabo en forma planificada*

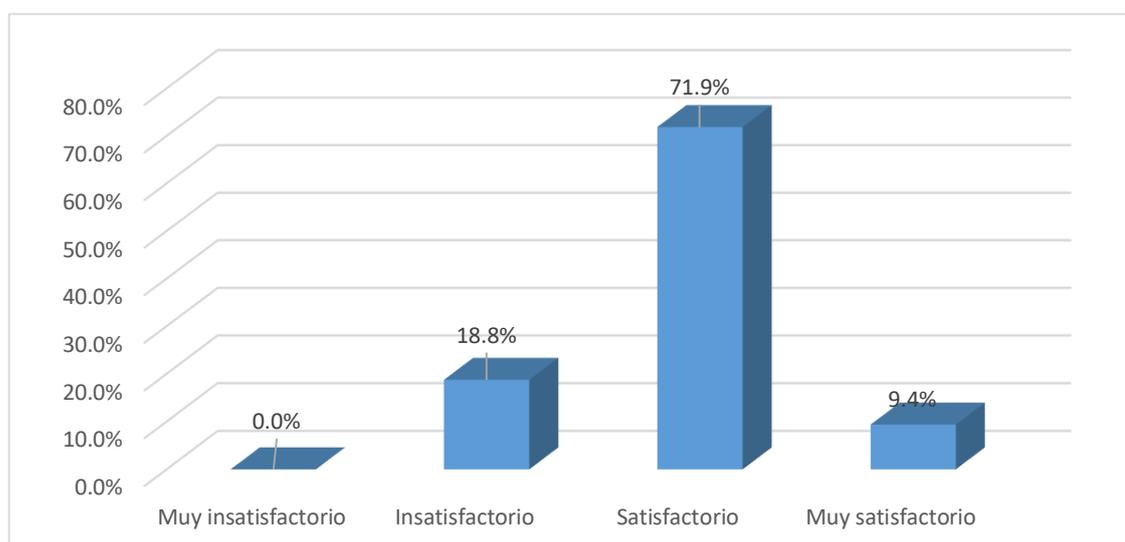
Según la tabla 22 y figura 12, el 50,0% de docentes de la Escuela de Arte evalúa, de modo insatisfactorio de acuerdo a los criterios indicados en su sílabo, es decir, los estudiantes reconocen que las evaluaciones por parte de sus docentes no son adecuadas o no guardan coherencia con lo planificado en el sílabo. Sin embargo, el 40,6% de docentes de Arte si evalúan de manera satisfactoria los criterios indicados en su sílabo en forma planificada. Y el 9,4% evalúa de forma muy satisfactoria los criterios indicados en su sílabo. Guzmán (2016), la evaluación al estudiante debe darse utilizando un instrumento adecuado, usarla para retroalimentar y a su vez debe informar continuamente sobre su rendimiento académico y calificar de manera justa y adecuada. Según los resultados obtenidos los factores que pueden afectar una evaluación insatisfactoria es la falta de tiempo para el desarrollo de los contenidos o improvisación en la evaluación por parte de los docentes.

Tabla 23

*El/la docente durante el tiempo del desarrollo de la sesión de aprendizaje logra una actitud positiva y disciplinada en los estudiantes.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfactorio	0	0	0
Insatisfactorio	6	18,8	18,8
Satisfactorio	23	71,9	90,6
Muy satisfactorio	3	9,4	100,0
Total	32	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta



*Figura 13. El/la docente durante el tiempo del desarrollo de la sesión de aprendizaje logra una actitud positiva y disciplinada en los estudiantes*

Según la tabla 23 y figura 13, el 71.9% de docentes logra una actitud positiva y disciplinada en los estudiantes durante el desarrollo de su sesión de aprendizaje de modo satisfactorio, lo cual indica que los estudiantes se sienten motivados, alegres y optimistas durante la sesión de aprendizaje. Además, el 9.4% realiza de modo muy satisfactorio el indicador y en contraste existe un 18.8% de docentes que no logran una actitud positiva y disciplinada en sus estudiantes durante el desarrollo de su sesión de aprendizaje, es preocupante porque este promedio de docentes no logra un ambiente positivo ni disciplinado en aula y podría desencadenar en un falta de autocontrol por parte del docente, esta dimensión intrapersonal de la IE es importante porque la persona que posee una buen nivel de autocontrol puede hacer frente a un evento negativo (indisciplina)

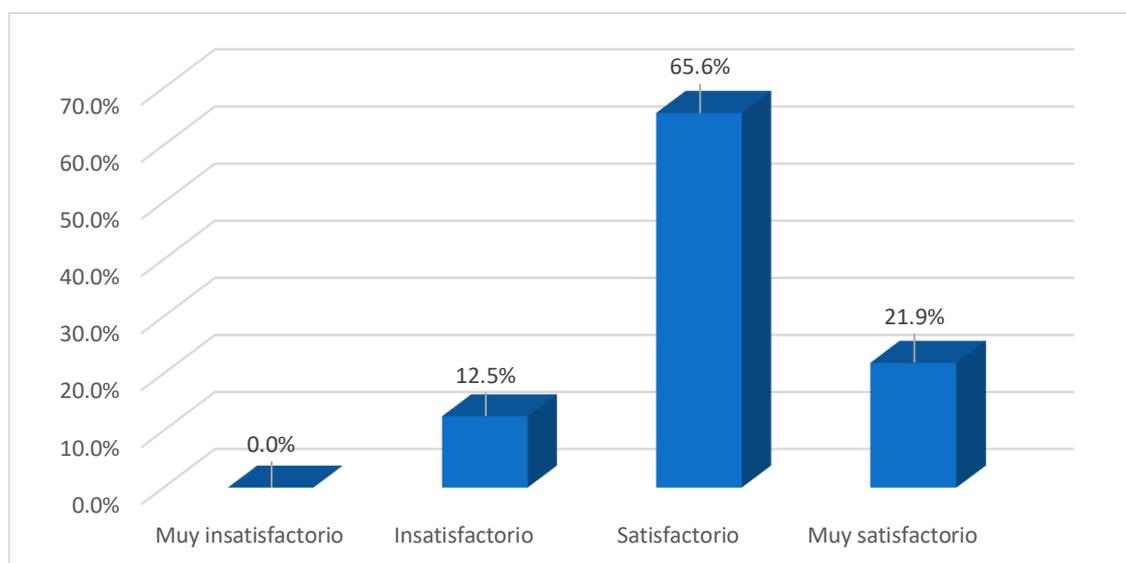
inesperado en aula y reaccionar de manera positiva. Con respecto a la investigación de Palomino (2012) tiene similitudes, ya que concluye en sus resultados que cuando el docente trabaja y utiliza sus estrategias de enseñanza con actitud positiva, el aprendizaje de los contenidos es mayor pues los estudiantes obtienen mayor puntaje dentro de estas competencias cuando rinden las evaluaciones mensuales.

Tabla 24

*La actitud demostrada por el Docente, permite recomendar a otros compañeros a llevar el componente curricular con él/ella.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Muy insatisfactorio	0	0	0
Insatisfactorio	4	12,5	12,5
Satisfactorio	21	65,6	78,1
Muy satisfactorio	7	21,9	100,0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta



*Figura 14. La actitud demostrada por el Docente, permite recomendar a otros compañeros a llevar el componente curricular con él/ella*

Según la tabla 24 y figura 14, se observa que el 65.6 % de docentes de Arte demuestran una actitud satisfactoria en su desempeño docente lo que permite que sus estudiantes los recomienden para enseñar el componente curricular a otros estudiantes.

El 21.9% de docentes de Arte demuestran una actitud muy satisfactoria en su desempeño docente lo que permite que sean recomendados a otros estudiantes para llevar el curso. Sin embargo, el 12,5% de docentes de Arte demuestran una actitud insatisfactoria en su desempeño docente, por tanto, no permite que sean recomendados por sus estudiantes para llevar el curso o enseñar a futuros estudiantes.

La actitud es parte de la personalidad que el docente muestra a sus estudiantes, de la actitud se desprende el aspecto personal, profesional y la dimensión laboral (Zabalza, 2011).

#### 4.1.4. Resultados nivel de desempeño docente

Tabla 25

*Resultados generales del Nivel de desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfactorio	0	0.0	0.0
Insatisfactorio	8	23.8	23.8
Satisfactorio	21	64.1	87.9
Muy satisfactorio	4	12.1	100.0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	

Fuente: Elaboracion propia con datos de la encuesta

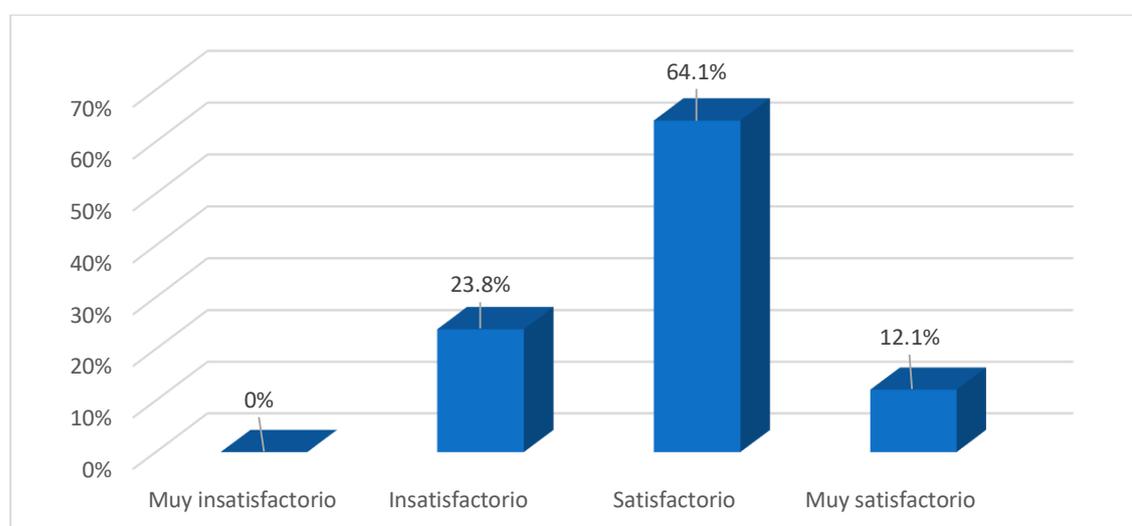


Figura 15. Resultados generales del nivel de desempeño de los docentes de Arte.

Según la tabla 25 y figura 15, sobre los resultados generales del nivel de desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I, se observa que

el 64,1% de docentes posee un nivel de desempeño docente satisfactorio, por lo cual el docente tiene un desempeño apropiado, pero debe preocuparse por seguir mejorando. el 12,1% de docentes tienen un nivel de desempeño muy satisfactorio, lo cual indica que el docente tiene muy buen desempeño y debe mantenerse en la buena práctica educativa que ejerce y el 23, 8% de docentes poseen un nivel de desempeño docente insatisfactorio, lo cual indica que el docente necesita replantear parcialmente su desempeño. No se registró resultados muy insatisfactorios de desempeño docente. Esta investigación tiene similitud con los encontrado por (Flores et al., 2018) donde muestra que los docentes de la FAP tienen un desempeño regular y bueno en su mayoría.

Estos datos contradicen la investigación de Espinoza (2014) donde se encontró que solo el 22% de docentes de ingeniería tiene un desempeño bueno y el 4% desempeño muy bueno y más del 60% de docentes tienen desempeño regular y deficiente. Zabalza (2011) indica que es importante empoderar y fortalecer las capacidades profesionales de manera integral a nivel cognitivo, espiritual y afectivo emocional durante el desempeño docente.

## 4.2 Contraste de hipótesis

### Planteamiento de la hipótesis estadística

**Hipótesis nula ( $H_0$ ):** No existe relación entre inteligencia emocional y desempeño docente.

**Hipótesis alterna ( $H_1$ ):** Existe relación entre inteligencia emocional y desempeño docente.

### Nivel de significancia

El nivel de significancia con que se trabajó fue 5% (0,05)

### Estadística de prueba

Para probar la hipótesis se usó la correlación de Rho de Spearman. Con la cual se buscó el grado de asociación entre inteligencia emocional y desempeño docente, cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### 4.2. Correlación entre la variable inteligencia emocional y desempeño

Tabla 26

*Resultados de la correlación de Rho de Spearman entre inteligencia emocional y desempeño docente.*

Variables	Correlación	Inteligencia emocional	Desempeño docente
Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	0,743
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	32	32
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,743	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	32	32

Fuente: Elaboración propia con datos estimados en SPSS

En la tabla 26, el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman estimado es 0,743. Según la tabla 26, este valor (0,743) se ubica en correlación positiva alta. Lo cual, quiere decir que entre la inteligencia emocional y el desempeño docente tienen un grado de asociación positivo y alto. Por otro lado, el P-valor resultó 0,000.

#### 4.4. Decisión estadística

El P-valor (0,000) resultó menor que el valor de nivel de significancia (0,05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Y se concluye que existe relación positiva alta entre inteligencia emocional y el desempeño docente a un nivel de 95% de confianza.

#### DISCUSIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis general la cual indica que existe una relación positiva alta entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA, Puno, en el primer semestre académico del año 2019, en base al resultado de coeficiente de Rho de Spearman que fue

(0,743) el cual indica que existe una correlación o asociación alta entre las variables de inteligencia emocional y desempeño docente. Esto, por tanto, permite comprobar que la inteligencia emocional como factor importante de la capacidad de gestionar las emociones permite relacionarlo como aspecto importante en el desempeño docente así como indica Zabalza (2011) que es vital empoderar y fortalecer las capacidades profesionales de manera integral a nivel cognitivo, espiritual y afectivo-emocional, además este resultado de investigación es similar al de Cuno (2017) quien llegó a la conclusión que de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson ( $r = 0.832$ ), encontró que existe un alto grado de correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño académico en estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA Puno en el año 2016, debido a que los niveles medios de desarrollo de inteligencia emocional existentes hacen posible a que exista regulares niveles de desempeño académico en los estudiantes, de la misma manera, la investigación de (Flores et al., 2018), permiten confirmar lo encontrado por otros investigadores, y comprobar, además, la hipótesis de que la inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en profesores de los niveles educativos de inicial, primaria y secundaria de las Instituciones Educativas FAP de Lima. Además Samayoa (2012) encontró que en una institución educativa de Madrid España, a pesar de que los profesores no carecían de inteligencia emocional, se revelan grandes áreas de oportunidad a desarrollar en este rubro que mejoraría aún más el desempeño docente en el aula, lo que permite confirmar con la presente investigación que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor grado de desempeño docente. Entonces, se puede afirmar que a mayor inteligencia emocional mayor grado de desempeño docente como se confirma en los antecedentes y en la presente investigación donde la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA-Puno, 2019-I, tiene una correlación positiva alta de 0,743.

## CONCLUSIONES

- La inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I, tiene una correlación positiva alta, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman estimado es de 0,743. Esta correlación positiva alta permite identificar que la inteligencia es un factor determinante en el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I.
- El nivel de inteligencia emocional en los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I, es de nivel medio, lo que representa el 83,3% de docentes encuestados. Además, según las dimensiones que compone la variable inteligencia emocional se identificó que para la dimensión de autoconocimiento el 78,1% de docentes de la Escuela Profesional de Arte presentan un nivel medio. En la dimensión de autorregulación el 93,8% presenta nivel medio. En la dimensión de automotivación el 81,3% presentan nivel medio, en empatía, el 78,1% presenta nivel medio y en habilidades sociales el 100% tiene nivel medio. Así entonces, los docentes de Arte poseen un dominio regular de las dimensiones que componen la inteligencia emocional.
- El nivel de desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA- Puno, 2019-I, es satisfactorio, según la percepción de los estudiantes en un 87,9%. Conclusión que tiene como base los resultados donde se observa que el 64,1% de docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno 2019-I, posee un nivel de desempeño docente satisfactorio en aula, según la categorización en la escala de calificación del Reglamento de desempeño docente de la UNA Puno, el 12,1% de docentes tiene un nivel de desempeño muy satisfactorio y el 23,8% de docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno 2019-I tiene un nivel de desempeño insatisfactorio, lo cual indica que estos docentes necesitan replantear su desempeño docente en aula.

## RECOMENDACIONES

- Reflexionar sobre la relevancia de la inteligencia emocional en el marco de las relaciones intrapersonales e interpersonales en la práctica de la docencia universitaria. Concientizar a los docentes sobre el aspecto emocional y su repercusión en la práctica docente.
- Evaluar periódicamente el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, esto como un factor importante de innovación en la educación superior que vaya más allá de los elementos técnicos y teóricos.
- Para futuras investigaciones, implementar programas de educación emocional para docentes universitarios y directivos, porque en la educación superior se ha dejado de lado por el cumplimiento de aspectos académicos, mas no humanísticos que son la base para una mejor calidad de la educación.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Aguado, M. (2016). *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Del Centro Del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4233>
- Álvarez, D. (2016). *Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de los directores de las instituciones educativas primarias de la unidad de gestión educativa local de Yunguyo 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Puno.
- Bar-on, R. (1997). *The Model of Emotional-Social Intelligence*. *Psicothema*. Vol 6 (June, 29). p. 23.
- Barchard, K. (2003). Does Emotional Intelligence Assist in the Prediction of Academic Success. *Educational and Psychological Measurement*, 63(5), 840–858. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0013164403251333>
- Barros, R., Tapia, S., Chuchuca, F., & Chuchuca, I. (2018). Syllabus universitario actuante en ciencias pedagógicas potencialidades y limitaciones en la Universidad de Guayaquil. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(2), 327–339. Recuperado de: <https://doi.org/10.22507/rli.v15n2a25>
- Bisquerra, R. (2013). *Psicopedagogía de las emociones* (Primer Vol. 1, Issue 4). Madrid: Editorial Síntesis.
- Borsic, Z., & Riveros, A. (2017). *La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de Educación Superior*. Asociación Nacional, 18, 1-18. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.04.pdf>
- Calcina, M. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño de tutoría escolar de los docentes en la Institución Educativa “La Merced” de Colquemarca, Chumbivilcas. Cusco 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de: <catalogue/b029dd6a-8630-3847-9657-9073ecc26392/>
- Cano, A., & Casas, D. (2014). *La planificación de la actividad docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje: Traducción y Derecho. Ilu*, 19, 525–538. Recuperado de: [https://doi.org/10.5209/rev\\_HICS.2014.v19.44982](https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2014.v19.44982)

- Guzmán, C. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285–321. Recuperado de: <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Cejudo, J., & López, M. L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 23(1), 29–36. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>
- Cifuentes, E. (2017). *Influencia de la IE en el rendimiento académico matemático de alumnos de educación secundaria. Aplicación de un programa de intervención psicopedagógica*. (Tesis doctoral). Universidad José Cela, España. Recuperado de: [Tesis%20Doctoral\\_M%20Elisabet%20Cifuentes.pdf](#)
- Cuevas, M., & Díaz, F. (2005). El liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37(2), 7. Recuperado de: <https://doi.org/10.35362/rie3722722>
- Cuno, V. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño académico en estudiantes de la Escuela Profesional de Educación secundaria de la UNA, 2016*. (Tesis maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Damian, E. y Villarroel, L. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la Facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, ciclo-2010*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado de: [http://www.une.edu.pe/investigacion/Pcf pedag y cult fisc 2010/pcf-2010-062-montero granthon gloria.pdf](http://www.une.edu.pe/investigacion/Pcf%20pedag%20y%20cult%20fisc%202010/pcf-2010-062-montero%20granthon%20gloria.pdf)
- Del Regno, P. M. (2010). Estrategias de enseñanza del profesor en el aula de nivel superior. Desafíos para la didáctica y la formación docente de dicho nivel. *Anuario de Investigaciones En Ciencias de La Educación*, 288–303.
- Díaz, E. (2006). *Estudio sobre las inteligencias Inter-e intrapersonales como instrumentos de desarrollo de las disposición a comunicarse en el aula*. (Tesis doctoral). Universidad de Huelva, España.
- Ecotec, Universidad Ecológica. (2013). *La evaluación del Docente universitario. Experiencias institucionales y racionales*. In J. Almuiñas, Jose Luis y Galarza (Ed.),

Universidad Ecotec.

- Espinoza, C. A. (2014). *Desempeño docente y calidad educativa en las Facultades de Ingeniería del Perú*. (tesis doctoral). Universidad del Centro del Perú. Huancayo.
- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). Emotional Intelligence and emotional education from Mayer and Salovey's model. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 19(3), 63–93.
- Fernández - Abascal, E., Palmero, F., Martínez, F., Cholí, M. (2002). *Psicología de la Motivación y la Emoción* (Primera ed, Issue January). Mc. GrawHill.
- Flores, K., Polo, J. y Torres, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones educativas FAP Lima* [Universidad Marcelino Champagnat.]. Recuperado de: <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/531/1/60>. Tesis %28Alomia Gu%7B y Orihuela Elías%29.pdf
- Furnham, A., Perez, J y Petrides, K. (2003). *La medida de la inteligencia emocional en el ámbito psicoeducativo*. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*. Vol 88 (53-64). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/274/27450136009/html/index.html>
- Galeano, M.(2004). Diseño de proyectos en la investigación Cualitativa. *Teoría y Praxis Investigativa*, 2(2), 78–79. Recuperado de: [https://www.academia.edu/28381298/Galeano\\_Eumelia\\_Disenos\\_de\\_proyectos\\_en\\_la\\_investigacion\\_cualitativa](https://www.academia.edu/28381298/Galeano_Eumelia_Disenos_de_proyectos_en_la_investigacion_cualitativa)
- Garabito, E. (2019). *Inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones del Distrito de Zepita, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. (2da. edición). In Kairos (Ed.), *Coeficiente emocional*: España.
- Guardiola, C. y, & Basurto, K. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Apuntes Universitarios*, 5(1). Recuperado de: <https://doi.org/10.17162/au.v5i1.66>
- Guzmán, C. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada

- en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285–321. Recuperado de: <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (S. A. Interamericana Editores (ed.). McGraw-Hill.
- Maldonado, B. Buenaño, J. Benavides, K. (2017). Gestión de las emociones en los docentes universitarios. *Revista San Gregorio*, 19(19), 6–19. Recuperado de: <https://doi.org/10.36097/rsan.v4i19.450>
- Maldonado, B. (2007). Gestión de las emociones en los docentes universitarios. *Revista San Gregorio*, 19, 6–19.
- Marin, M.y Teruel, M. (2004). La formación del docente universitario: necesidades y demandas desde su alumnado. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 50, 137–152.
- Martínez, R., Tuya, L., Martinez, O. Y Perez, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Medicas*, 8(2).
- Martínez, A., Cegarra, J. G., & Rubio, J. A. (2012). Aprendizaje basado en competencias: Una propuesta para la autoevaluación del docente. *Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 16(2), 325–338.
- Mayer, J. D y Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? In *The Emotionally Intelligent Social Worker*. Basic Books. Recuperado de: [https://doi.org/10.1007/978-0-230-36521-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-0-230-36521-6_2)
- Mesa, J. R. (2015). Inteligencia emocional, rasgos de personalidad e inteligencia psicométrica en adolescentes. (tesis doctoral). *Universidad de Murcia*. Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/310420/TJRMJ.pdf?sequence=1> <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/310420/TJRMJ.pdf?sequence=1> <http://www.tdx.cat/handle/10803/310420>
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. (Tesis Maestria). Recuperado de:

- <https://doi.org/10.1016/j.sandf.2012.01.012>
- Pérez, E. (2013). *Correlación entre inteligencia emocional y rendimiento académico en los alumnos del quinto grado de educación secundaria del Consorcio de colegios católicos del cusco - 2012*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santa María. Arequipa.
- Plutchik, R. (1982). *Psychoevolutionary Theory of Emotion*. 45(26), 721–737.
- Quintero, T., & Orozco, G. M. (2013). El desempeño académico : una opción para la cualificación de las instituciones educativas 1. *Plumilla Educativa*, 93–115.
- Salvatierra, Y. (2017). *Relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle*. (tesis de maestria). Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2277/TM CE-Pa 3965 E1 - Espinoza Fernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Samayoa, M. L. (2012). *La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica*. (Universidad Nacional de Educación a distancia).Recuperdo de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/exttts?codigo=37731>
- Sánchez, T., & Hume, M. (2012). Evaluación e intervención en inteligencia emocional y su importancia en el ámbito educativo. *Jornadas de Innovación Pedagógica*, 26. Recuperado de: [https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/7972/Evaluacioneintervencion en inteligencia\\_emociona.pdf?sequence=1](https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/7972/Evaluacioneintervencion en inteligencia_emociona.pdf?sequence=1)
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, 4, 129–160. Recuperado de: <https://doi.org/10.26439/persona2001.n004.817>
- Uitto, M., Jokikokko, K., & Estola, E. (2015). Virtual special issue on teachers and emotions in Teaching and teacher education (TATE) in 1985-2014. *Teaching and Teacher Education*, 50, 124–135. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.05.008>
- Universidad Nacional del Altiplano. (2019). *Reglamento de evaluación al desempeño docente*. Dirección General Académica. Vicerrectorado Academico de la UNAP.

Puno.

Universidad Veracruzana. (2011). Dirección General de Desarrollo Académico, Departamento de Estímulos a la Productividad Académica, Informe de la Evaluación al Desempeño Docente: México. Recuperado de <http://www.uv.mx/dgda/files/2012/11/evaluacionaldesempenodocenteestudiantesyconsejotecnico2012.pdf>

Valdés, H. (2003). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. *Instituto Central de Ciencias Pedagógicas*, 1–17. Recuperado de: [http://www.opech.cl/bibliografico/calidad\\_equidad/Valdes](http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes) - Evaluacion del desempeño del docente.pdf

Vizcarra, E. (2017). *Calificación académica del docente y desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano*. (tesis doctoral). Universidad Nacional Del Altiplano. Recuperado de: [repositorio.unap.edu.pe/bistraen/handle/UNAP/8655/Nina\\_Eleonora\\_Vizcarra\\_Herles.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bistraen/handle/UNAP/8655/Nina_Eleonora_Vizcarra_Herles.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zabala, A. (2000). La práctica educativa. Cómo enseñar. In *Serie pedagogía. Teoría y práctica*. (7<sup>o</sup> edición). Recuperado de: <https://des-for.infed.edu.ar/sitio/profesorado-de-educacion-inicial/upload/zavala-vidiella-antoni.pdf>

Zabalza. M. (2011). Formación del profesorado universitario: mejorar a los docentes para mejorar la docencia. *Educación. (UFMS)*, 36(3), 397–423. Recuperado de: <https://doi.org/10.5902/198464442969>



## ANEXOS

**Anexo 1.** Test de inteligencia emocional

**TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Estimado docente, lea cada pregunta detenidamente y marque con una equis (X) el casillero que Ud. crea más conveniente, y se ajuste a su forma de ser y pensar con respecto a su inteligencia emocional.

No hay respuestas mejores ni peores. Es muy importante que responda con toda sinceridad. Gracias.

**SIEMPRE (4)    CASI SIEMPRE (3)    A VECES (2)    NUNCA (1)**

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
¿Me es fácil reconocer mis propias emociones?				
Identifico fácil y rápido el evento desencadenante de mi emoción				
¿Soy consciente del efecto (positivo o negativo) que ejerce mi comportamiento sobre los demás (estudiantes)?				
Expreso con facilidad mis sentimientos (alegría, tristeza, enojo, etc.) a los demás.				
Solicito abiertamente lo que quiero, cuando me doy cuenta de mis necesidades				
¿Mantengo el control de mis reacciones?				
Cuando algo no me conviene, se decir NO.				
¿Me recupero con facilidad de los malos momentos que me suceden?				
Ante situaciones nuevas e inesperadas, reacciono positivamente				
¿Cuando me encuentro en un ambiente o situación estresante, me mantengo calmado (a)?				
Procuro aprender de mis errores y faltas				
Cuando tengo que hablar en público y me siento nervioso domino con facilidad mis emociones y canalizo mi energía de forma positiva.				
Puedo realizar bien un trabajo sin necesidad de ser estimulado				
Ante la adversidad mantengo una actitud positiva				

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Hago las cosas lo mejor que puedo				
Realizo bien mi trabajo y me esfuerzo sin esperar ser recompensado por ello				
Estoy orgulloso de mis logros y aportes				
Poseo iniciativa propia para empezar aquellas actividades que me brindan satisfacción				
Tengo la capacidad de escuchar a otra persona sin emitir juicios o dar consejos durante la conversación				
¿Sé identificar los sentimientos de los demás?				
Puedo dejar de lado mi punto de vista y ponerme en el lugar de las otras personas				
Al escuchar a otras personas me intereso por lo que sienten				
Ofrezco ayuda cuando los demás tienen problemas				
Percibo con facilidad las necesidades de los demás				
Afronto una crítica sin molestarme				
Cuando dicen algo que me molesta o no es de mi agrado lo expreso abiertamente con respeto				
Soy capaz de ser amable e iniciar una conversación con una persona que recién acabo de conocer				
Hablo de mí mismo con confianza a las demás personas				
Cuando trabajo en equipo me adapto fácilmente y coopero con el equipo				
Soy hábil para establecer y mantener relaciones amistosas				

Muchas gracias.

Anexo 2. Instrumento de validación por expertos del Test de Inteligencia Emocional

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
SOBRE TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES
- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Dueñas Zúñiga Huguelle Fortunato
- 1.2. Grado académico: Doctoris Scientiae in Educación
- 1.3. Profesión: Psicóloga
- 1.4. Institución y cargo donde labora: Universidad Nacional del Altiplano - Puno
- II. VALIDACIÓN
- Instrucción: Estimado especialista, se le pide su colaboración para que luego del análisis de los ítems de la investigación, marque con un aspa el casillero que crea conveniente y de acuerdo a su criterio y experiencia profesional pueda validar el instrumento, para su aplicabilidad.

INDICADORES	CRITERIOS DE VALIDEZ	PUNTUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
		DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENA (41-60%)	MUY BUENA (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X		
Objetividad	Están expresados en conductas observables y medibles.				X		
Consistencia	Existe una relación lógica en los contenidos y relación con las variables					X	
Coherencia	En las dimensiones, indicadores e índices				X		
Pertinencia	Las categorías de las respuestas y sus valores son apropiados					X	
Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X	
	PUNTAJE						
	PROMEDIO						
	OPINIÓN DE APLICABILIDAD	ES APLICABLE POR INVESTIGACIÓN					

FECHA: 17-04-19

Firma y sello  
Dña. Huguelle F. Dueñas Zúñiga  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 5692  
01319352

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: GUTIÉRREZ ALBERONI JOSE SANTI
- 1.2. Grado académico: DOCTOR
- 1.3. Profesión: PSICÓLOGO
- 1.4. Institución y cargo donde labora: UNA - PUNO

II. VALIDACIÓN

Instrucción: Estimado especialista, se le pide su colaboración para que luego del análisis de los ítems de la investigación, marque con un aspa el casillero que crea conveniente y de acuerdo a su criterio y experiencia profesional pueda validar el instrumento, para su aplicabilidad.

INDICADORES	CRITERIOS DE VALIDEZ	PUNTUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
		DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENA (41-60%)	MUY BUENA (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X		
Objetividad	Están expresados en conductas observables y medibles.				X		
Consistencia	Existe una relación lógica en los contenidos y relación con las variables					X	
Coherencia	En las dimensiones, indicadores e índices				X		
Pertinencia	Las categorías de las respuestas y sus valores son apropiados					X	
Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X		
	PUNTAJE						
	PROMEDIO						
	OPINIÓN DE APLICABILIDAD	EL INSTRUMENTO TIENE VALIDEZ FORMAL Y POR LO TANTO SE INDICA COMO PERTINENTE PARA LA INVESTIGACIÓN					

FECHA: 16 - 04 - 19

*Gutiérrez*  
 Firma y sello  
 DNI: 01213550  
 Dr. José Dante Gutiérrez Alberoni  
 Psicólogo  
 C.P.R. N° 0044

**Anexo 3. Instrumento de desempeño docente**

**ANEXO Nº 07**

**EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE**

**ESTUDIANTE**

Profesor(a):.....Componente Curricular: ..... Semestre:..... Escuela Profesional: .....  
 Sexo: ..... Fecha: .....

**Objetivo.-** Evaluar el desempeño al Docente universitario con el fin de retroalimentar y buscar su mejora continua.

**Instrucciones.-** Apreciado (a) estudiante responde el siguiente cuestionario eligiendo una de las cinco opciones de la escala valorativa que se presenta para cada ítem, de acuerdo a la realidad y su percepción durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

ESCALA VALORATIVA			
4 Muy satisfactorio	3 Satisfactorio	2 Insatisfactorio	1 Muy insatisfactorio

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA VALORATIVA			
	4	3	2	1
1) El/la Docente entregó y explicó el sílabo de su Componente Curricular.	4	3	2	1
2) El/la Docente motiva cordial y amigablemente el deseo de aprender a través de la participación activa del estudiante.	4	3	2	1
3) El/la Docente domina los contenidos planificados en el sílabo	4	3	2	1
4) El/la Docente permite que el estudiante piense, razone, cree situaciones para problemas relacionados con los conocimientos tratados.	4	3	2	1
5) El/la Docente promueve el uso de internet, aulas virtuales y otras tecnologías informáticas para el aprendizaje del Componente Curricular.	4	3	2	1
6) El/la Docente evalúa de acuerdo a los criterios indicados en su sílabo en forma planificada.	4	3	2	1
7) El/la docente durante el tiempo del desarrollo de la sesión de aprendizaje logra una actitud positiva y disciplinada en los estudiantes.	4	3	2	1
8) La actitud demostrada por el Docente, permite recomendar a otros compañeros a llevar el componente curricular con él/ella.	4	3	2	1

9. ¿Qué sugieres al profesor para mejorar el trabajo en el aula y favorecer tu aprendizaje?

.....  
 .....

Gracias por participar

Anexo 4. Calificación de desempeño en aula de los docentes de la EPA, 2019- I

Docente	Número de estudiantes	p_1	p_2	p_3	p_4	p_5	p_6	p_7	p_8	TOTAL
1	10	3	2	2	2	3	2	2	3	19
2	7	4	3	2	3	3	2	3	3	23
3	6	4	4	3	3	4	2	4	4	28
4	7	3	3	2	3	3	3	3	3	23
5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	23
6	10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	6	3	3	3	3	3	4	2	2	23
8	9	3	3	3	3	2	3	3	3	23
9	10	3	3	3	4	3	3	2	2	23
10	7	2	3	3	3	3	3	3	3	23
11	12	3	4	3	3	3	3	3	3	25
12	6	3	2	2	3	3	3	3	4	23
13	9	3	3	3	2	3	2	3	4	23
14	9	2	3	2	3	3	3	3	4	23
15	6	4	3	3	3	3	3	3	3	25
16	8	3	3	3	3	3	3	2	3	23
17	9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	8	3	3	2	3	3	3	3	3	23
19	7	3	3	3	3	3	3	2	3	23
20	8	2	3	3	3	3	2	3	3	22
21	8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	4	3	3	3	3	2	3	3	3	23
23	8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
24	9	4	4	3	3	3	4	4	4	29
25	8	4	4	3	3	3	3	3	4	27
26	2	3	4	3	3	2	3	2	3	23
27	7	3	3	3	3	2	3	4	2	23
28	8	3	3	3	3	3	3	3	2	23
29	8	4	4	4	4	3	4	3	4	30