



## **Escuela de Posgrado**

**Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.**

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en Docencia Universitaria**

**Presentado por:**

**AUTOR:** Villano Huamán, Flor Lili

Código ORCID: 0009-0002-3932-6860

**ASESOR:** Dr. Ramos Vera, Rosario Pilar


Código ORCID: 0000-0002-0712-524X

Línea de investigación general

Educación de calidad

Lima, Perú

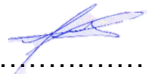
2023

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSION: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 21/02/2023</b>

Yo, Flor Lili Villano Huamán Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023”**. Asesorado por el docente: Rosario Pilar Ramos Vera Con DNI 10233410 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0712-524X> tiene un índice de similitud de (17) (DIECISIETE)% con código oid:14912:238883216, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor 1  
 Flor Lili Villano Huamán  
 DNI: 70219777



.....  
 Firma  
 Rosario Pilar Ramos Vera  
 DNI: 10233410

Lima, 07 de junio de 2023

## Dedicatoria

*A mi esposo e hija quienes son mi  
fuente de inspiración para seguir adelante,  
motivo por el cual sigo en esta etapa de  
seguir educándome y cumplir más  
objetivos en mi vida profesional.*

## Agradecimiento

*A mi asesora, por los consejos y asesoría prestada durante el proceso del desarrollo de la tesis.*

*A mis amigos y familiares, quienes estuvieron en el momento indicado para colaborarme en la aplicación de mis instrumentos y motivarme a continuar con este proceso de elaboración de la investigación.*

## Índice general

Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Índice general .....	v
Índice tablas .....	ix
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción .....	xiii
Capítulo I: El problema.....	1
1.1.    Planteamiento del problema .....	1
1.2.    Formulación del problema .....	3
1.2.1.  Problema general .....	3
1.2.2.  Problemas específicos.....	3
1.3.    Objetivos de la investigación .....	4
1.3.1.  Objetivo general .....	4
1.3.2.  Objetivos específicos .....	4
1.4.    Justificación de la investigación .....	4
1.4.1.  Teórico .....	4
1.4.2.  Metodológica.....	5

1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Limitaciones de la investigación .....	6
Capítulo II: Marco teórico .....	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1. Antecedentes nacionales .....	7
2.1.2. Antecedentes internacionales .....	11
2.2. Bases teóricas .....	13
2.2.1. Conceptualización de la inteligencia emocional .....	13
2.2.2. Conceptualización de desempeño docente.....	22
2.3. Formulación de hipótesis .....	35
2.3.1. Hipótesis general .....	35
2.3.2. Hipótesis específicas.....	35
Capítulo III: Metodología .....	37
3.1. Método de investigación .....	37
3.2. Enfoque investigativo .....	37
3.3. Tipo de investigación .....	37
3.4. Diseño de la investigación.....	38
3.5. Población, muestra y muestreo .....	38
3.6. Variables y operacionalización.....	39
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	43
3.7.1. Técnica.....	43

3.7.2. Descripción de instrumentos .....	43
3.7.3. Validación .....	45
3.7.4. Confiabilidad .....	48
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	49
3.9. Aspectos éticos .....	50
Capítulo IV: Presentación y discusión de los resultados .....	52
4.1. Resultados .....	52
4.1.1. Aspectos sociodemográficos .....	52
4.1.2. Descripción de las variables y sus dimensiones .....	53
4.1.3. Análisis inferencial .....	57
4.1.3. Discusión de resultados .....	63
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones.....	67
5.1. Conclusiones.....	67
5.2. Recomendaciones .....	68
Referencias.....	70
Anexos .....	79
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	79
Anexo 2: Instrumentos.....	82
Anexo 3: Validez del instrumento.....	85
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	92
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética .....	95

Anexo 6: Formato de consentimiento informado .....	96
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos ...	98
Anexo 9: Reporte de similitud de Turnitin .....	99



## Índice tablas

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables.....	40
<b>Tabla 2</b> Juicio de expertos .....	46
<b>Tabla 3</b> Prueba de KMO y Bartlett – inteligencia emocional.....	47
<b>Tabla 4</b> Prueba de KMO y Bartlett – desempeño docente .....	47
<b>Tabla 5</b> Confiabilidad del instrumento .....	48
<b>Tabla 6</b> Tabla de confiabilidad del instrumento de la variable Inteligencia emocional.....	48
<b>Tabla 7</b> Tabla de confiabilidad del instrumento de la variable desempeño docente.....	49
<b>Tabla 8</b> Datos demográficos de los encuestados (Sexo) .....	52
<b>Tabla 9</b> Escala valorativa de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones .....	53
<b>Tabla 10</b> Escala valorativa de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones .....	53
<b>Tabla 11</b> Niveles de inteligencia emocional y sus dimensiones .....	54
<b>Tabla 12</b> Niveles de desempeño docente.....	54
<b>Tabla 13</b> Inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.....	55
<b>Tabla 14</b> Percepción emocional y la variable desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.....	55
<b>Tabla 15</b> <i>Comprensión emocional y la variable desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023 .....</i>	<i>56</i>
<b>Tabla 16</b> Facilitación emocional y la variable desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023 .....	56
<b>Tabla 17</b> Manejo emocional y la variable desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.....	57
<b>Tabla 18</b> Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov.....	58

<b>Tabla 19</b> Correlación según Rho Spearman entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.....	59
<b>Tabla 20</b> Correlación según Rho Spearman entre la percepción emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.....	60
<b>Tabla 21</b> Correlación según Rho Spearman entre la comprensión emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.....	61
<b>Tabla 22</b> Correlación según Rho Spearman entre la facilitación emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.....	62
<b>Tabla 23</b> Correlación según Rho Spearman entre el manejo emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.....	63

## Resumen

La investigación lleva por título “Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.”, **objetivo:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023. **Metodología de la investigación:** el tipo de investigación fue aplicada, el método y diseño de la investigación fueron no experimental, transversal-correlacional. La población estuvo conformada por 164 docentes y la muestra de 115. Se usó el instrumento para el recojo de datos para las variables, inteligencia emocional y desempeño docente. **Resultados:** Según al objetivo general, se determinó relación positiva media entre la variable inteligencia emocional y desempeño docente, el resultado Rho Spearman fue de 0.425 con un valor de significancia de 0,000; a partir de ello se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una correlación significativa entre ambas variables. **Conclusión:** Se encontró una relación positiva moderada entre la variable inteligencia emocional y desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

**Palabras Claves:** Inteligencia, emocional, desempeño

## Abstract

The research is entitled "Relationship between emotional intelligence and teaching performance in a public university, Andahuaylas 2023", objective: To determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in a public university, Andahuaylas 2023. Research methodology: the type of research was applied, the research method and design were non-experimental, cross-sectional-correlational. The population consisted of 164 teachers and the sample of 115. The instrument was used to collect data for the variable's emotional intelligence and teaching performance. Results: According to the general objective, a positive mean relationship was determined between the emotional intelligence variable and teaching performance, the Rho Spearman result was 0.425 with a significance value of 0.000; based on this, the alternative hypothesis that proposes the existence of a significant correlation between both variables is accepted. Conclusion: A moderate positive relationship was found between the variable emotional intelligence and teaching performance in a public university, Andahuaylas 2023.

**Key words:** Intelligence, emotional, performance.

## **Introducción**

La investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023”, está dividida en 5 capítulos:

Capítulo I: El problema; se presenta el planteamiento del problema, la formulación del problema general y específicos, los objetivos general y específicos, la justificación y las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico; comprende los antecedentes de la investigación, bases teóricas, la formulación de la hipótesis general y específicos.

Capítulo III: Metodología; abarca el método, enfoque, tipo, diseño de investigación, población, muestra y muestreo, variables y la operacionalización de estas, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos.

Capítulo IV: Presentación y discusión de resultados; en este capítulo se realiza el estudio descriptivo de los resultados, del mismo modo la prueba de hipótesis y la discusión de los resultados.

Capítulo V: Partiendo de los objetivos y las hipótesis, contiene conclusiones y sugerencias.

## **Capítulo I: El problema**

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

Según el Foro Económico Mundial FEM (2020), sólo el 36% de las personas es capaz de reconocer cualidades emocionales muy apreciadas en empresas y organizaciones, lo que se conoce especialmente como inteligencia emocional. Es una habilidad que puede aprenderse y, según Pursun y Efiliti (2019), quienes poseen habilidades de inteligencia emocional son más capaces de pensar de forma positiva y analítica para lograr sus objetivos.

Según la Asociación Nacional de Educación de Estados Unidos NEA (2022), uno de cada tres nuevos profesores abandona la profesión a los tres años, y cerca del 50% lo hace tras los cinco primeros años de servicio. Rahman y Ahmed (2019) afirman que la formación del profesorado es un concepto con consecuencias tanto teóricas, esto también se ve afectado por los talentos del profesor, de modo que el perfil no sólo responde a su área de especialización. Una serie de problemas cognitivos, actitudinales, evaluativos y relacionados con las habilidades deben ser comprendidos por el docente y resueltos. Los docentes deben controlar continuamente sus emociones, sentimientos y acciones sin importar lo que esté sucediendo en el aula, según Chávez (2017), quien también considera que deben ser razonables y justos.

Además, las capacidades profesionales y personales del docente participan activamente en el aprendizaje del alumno, sirviendo de mediador entre éste y la información. El profesor debe ir más allá de la mera "disertación" y crear entornos que sean emocionalmente seguros y apropiados para que los estudiantes aprendan con el propósito de fomentar un aprendizaje significativo y ayudar a los estudiantes a tener éxito en sus objetivos académicos, profesionales y personales (Tacca et al., 2020).

A nivel nacional los estudiantes, sobre todo los adolescentes, se quejan con frecuencia de lo aburridos que son el plan de estudios y los profesores en el sistema educativo actual. Mattingly y Kraiger (2019), apoyaron la necesidad de establecer programas de entrenamiento emocional basándose en un metaanálisis de 58 investigaciones con individuos mayores de 18 años y sus resultados, en cierto modo buenos. Rahman y Ahmed (2019) argumentan que el calibre de los docentes, o más concretamente, su educación y formación, contribuye realmente a mejorar los servicios y los modos de instrucción que se ofrecen a los alumnos. En palabras de Tacca et al. (2020), en cuanto, a la inteligencia emocional, sólo el 9% de los docentes entran en esta categoría, debido a que las universidades imponen requisitos para acceder a la profesión docente como una maestría, experiencia de 3 años y pasar los filtros psicológicos y de habilidades blandas.

A pesar de contar con una sólida formación profesional, el profesorado no está preparado para adaptarse a los cambios sociales y a las nuevas exigencias educativas. En consecuencia, la evaluación del desempeño de los profesores es una forma muy eficaz de elevar el nivel educativo, ya que determinará su nivel de excelencia, sus atributos personales y su contribución a los objetivos de la institución (Mantilla y Brito, 2022).

Esto facilita señalar que los docentes de la universidad pública en la provincia de Andahuaylas requieren competencias emocionales como la tolerancia, la seguridad, la

flexibilidad, el optimismo y la resolución de problemas, ya que estas representan un componente esencial del proceso educativo a estudiar (Pérez et al., 2021); según los estudios realizados por Castro et al. (2022) indican de que la IE del docente examinado es equilibrada en el 66% y buena en el 48% del desempeño laboral, en tanto se muestra la necesidad de una regulación eficaz de las emociones por parte de los docentes; la docencia es una de las profesiones que se considera más estresante porque requiere de un intento concertado de controlar las emociones, incluidas las propias y las de los demás, como compañeros de trabajo y alumnos (Castañeda, 2018).

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

¿Cuál es la relación entre la percepción emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023?

¿Cuál es la relación entre la comprensión emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023?

¿Cuál es la relación entre la facilitación emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023?

¿Cuál es la relación entre el manejo emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023?



### **1.3.Objetivos de la investigación**

#### ***1.3.1. Objetivo general***

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

#### ***1.3.2. Objetivos específicos***

Determinar la relación que existe entre la percepción emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Determinar la relación que existe entre la comprensión emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Determinar la relación que existe entre la facilitación emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Determinar la relación que existe entre el manejo emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

### **1.4.Justificación de la investigación**

#### ***1.4.1. Teórico***

En palabras de Goleman (2016) la inteligencia emocional es el conocimiento de uno mismo, la perseverancia ante el miedo, el fracaso, el aburrimiento y la frustración, así como la empatía, las artes sociales, son mayores determinantes para el logro del éxito personal y laboral. Según Guzmán (2015), el desempeño docente representa la pericia y el dominio de los conocimientos y competencias que el profesor aplica para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, las cuales se basan en situaciones reales y contextualizadas.

Una de las acciones planteadas por los gestores educativos es la de medir la inteligencia intrapersonal e interpersonal de los profesores al evaluar su rendimiento, ejes fundamentales que hacen que una persona pueda ser considerado idóneo en el campo laboral. Aunque se discute cómo los docentes pueden reconocer y gestionar; el estudio formula recomendaciones sobre cómo incluir la inteligencia emocional en la enseñanza mediante técnicas que mejoren la eficacia docente (Ramírez et al., 2020)

A partir de ello, este estudio ayudará a poner en práctica las teorías que se están estableciendo en la actualidad sobre el crecimiento de la inteligencia emocional como factor para el desempeño eficaz del profesorado en entornos académicos.

#### ***1.4.2. Metodológica***

Es preciso señalar a Buitrón y Navarrete (2008), quienes manifiestan que el “docente emocionalmente inteligente es, entonces, el encargado de formar y educar al alumno en competencias como el conocimiento de sus propias emociones, el desarrollo del autocontrol y la capacidad de expresar sus sentimientos de forma adecuada a los demás” (p.5)

En el presente estudio fue de tipo aplicado con diseño no experimental de alcance transversal correlacional, del mismo modo se usaron instrumentos previamente validados y adaptados de otros estudios, para la inteligencia emocional se usó el cuestionario de inteligencia emocional de Mejía (2005) adaptado por Salvatierra (2020), para la variable desempeño docente el cuestionario de Lira (2018), instrumentos que fueron usados en estudios nacionales y en poblaciones iguales. Los dos instrumentos fueron validados por juicio de expertos y también se sometieron a la validez de constructo.

### **1.4.3. Práctica**

Según Mesurado et al.(2018); Piqueras et al. (2009); Stamateas, (2012) las emociones negativas (EN), que incluyen acciones inadecuadas como la ira, el miedo, la ansiedad y la desesperación, se intensifican cuando no se tratan y corren el riesgo de ser patologizadas; partiendo de ello, esta investigación viene a ser una de las fuentes que permitan que los gestores educativos reconozcan la inteligencia emocional como una herramienta que puede mejorar la regulación emocional mientras se realiza un trabajo de calidad.

Esta investigación también presentará las conclusiones sobre la correlación entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente.

La investigación es esencial en el contexto actual porque permite conocer más sobre los temas vinculados a la docencia universitaria, del mismo modo será de utilidad para los docentes universitarios porque a través de los resultados se podrá conocer sobre la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente a través de la aplicación de dos cuestionarios adaptados y validados.

### **1.5.Limitaciones de la investigación**

Las restricciones se dieron en función a los permisos tramitados para aplicar el instrumento, del mismo modo al momento de aplicar los instrumentos para la inteligencia emocional y el desempeño docente se tornaron a ser más tediosas debido a que los docentes en su mayoría no disponían de tiempo para llenar los instrumentos físicos, se tuvo que acudir a las instalaciones de la universidad en diversos momentos y en algunos casos pedirles que puedan ser encuestados por el cuestionario pasado al formulario de Google, que también fue uno de los medios para recoger los datos, cabe destacar que se optó en mayor parte por la encuesta física.

## Capítulo II: Marco teórico

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. *Antecedentes nacionales*

Ferro (2021), tuvo como objetivo “determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente durante la pandemia Covid –19 de la “Oficina de Educación Católica” Abancay, 2020”. Se utilizó un enfoque de estudio básico, transversal, no experimental y correlacional. Se incluyó en la muestra a 70 docentes de la Dirección de Educación Católica de Abancay. Para evaluar el desempeño docente se usó el método de observación y el instrumento de ficha de seguimiento, ambos autorizados por tres expertos. Como metodología e instrumento para evaluar la inteligencia emocional se utilizó el cuestionario del test de Goleman. Según los resultados, el 51,4% de los profesores tenían un coeficiente intelectual bastante comparable. El 50% de las actuaciones docentes eran continuas. Se concluye que existe una conexión entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Su presentación pasa del perfil emotivo al perfil docente de Jesucristo.

Tacca et al. (2020), tenían por objetivo “Conocer la relación entre la inteligencia emocional del docente (modelo de Bar-On) y la satisfacción académica del estudiante universitario, vista como parte del bienestar psicológico (posición eudaimónica)”. Se utilizó el análisis correlacional. Además de recoger información sobre la satisfacción académica de 597 alumnos, se comprobó el cociente emocional de 87 profesores. Se descubrió que las

variables del estudio estaban conectadas positivamente ( $r = ,80$ ), siendo la asociación  $r = ,80$  del factor interpersonal con la satisfacción académica la mayor. Asimismo, se descubrió que el 91% de los profesores tenían puntuaciones de inteligencia emocional que oscilaban entre media y alta; sin embargo, no hubo variaciones estadísticamente significativas en los resultados entre profesores y profesoras. Los estudiantes que tenían profesores de 45 años o más también informaron de una mayor satisfacción académica y un mejor desarrollo de las habilidades emocionales.

Idrogo y Asenjo (2021), tuvieron como objetivo “Relacionar la inteligencia emocional y el rendimiento académico en los estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, Perú.” El rendimiento académico se evaluó mediante un formulario de recogida de datos, mientras que la inteligencia emocional se evaluó mediante el Test de Inteligencia Emocional BarOn ICE. 325 estudiantes universitarios participaron en la investigación descriptiva correlacional transversal, no experimental, para la que firmaron formularios de permiso informado tras ser informados de su objetivo. Los resultados son similares a los de diversos estudios nacionales e internacionales, con un rendimiento académico medio ponderado de 12,59 1,17 y un mayor número de universitarios (51,1%) con inteligencia emocional excelente. Conclusiones: Existe una relación estadísticamente significativa entre el éxito académico de los estudiantes universitarios y sus componentes de inteligencia emocional y adaptabilidad ( $p = 0,043$  y  $p = 0,021$ , respectivamente).

Cisneros y Humpiri (2021), tuvieron por objetivo “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.” La muestra del estudio de 101 docentes completó el Inventario de Cociente Emocional (EQI) de BarOn para Adultos, de 133 ítems, con el fin de evaluar la inteligencia emocional (IE) a un nivel descriptivo correlacional y utilizando una

metodología transversal no experimental. Asimismo, se empleó un cuestionario de elaboración propia de 44 ítems basado en el marco de competencias para docentes de educación superior tecnológica en la disciplina de docencia (Ministerio de Educación [MINEDU], 2019). El valor de  $Rho=0,333$  y  $p=0,01$  de los datos indican que existe una fuerte asociación entre la eficacia docente del Instituto Carrión y la inteligencia emocional. La conclusión de que estas variables tienen una asociación positiva, significativa, pero débil, ha apoyado la premisa básica: que concurre una relación entre la inteligencia emocional (IE) y la eficacia docente.

Chero et al. (2020), tuvieron por objetivo “Describir la relación entre la somnolencia diurna y la inteligencia emocional en estudiantes universitarios. La carrera de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener de Lima, Perú”, Participaron en el estudio 140 alumnos de 6° a 10° curso utilizando técnicas de investigación descriptivas y correlacionales. Se utilizaron la Trait Meta Mood Scale y la Epworth Sleepiness Scale, respectivamente, para evaluar la inteligencia emocional y la somnolencia cotidiana. La correlación entre las variables se evaluó estadísticamente mediante la prueba Rho de Spearman. Resultados: Los estudiantes tenían una edad media de 25,73 4,2 años, y dormían una media de 5,86 horas cada noche. La somnolencia diurna media fue de 9,953,6, que se consideró moderada en el 69,65% de los casos. La inteligencia emocional obtuvo la mayor puntuación media (78,6613,08), seguida de la claridad (25,915,58) y la atención (28,365,63). (24.385.50). La fatiga diaria se relacionó negativamente con la inteligencia emocional ( $p=0,058$ ). Conclusiones: La somnolencia diurna afecta al comportamiento de respuesta basado en la inteligencia emocional. Las características clave que distinguen a los estudiantes universitarios investigados que estudian fisioterapia y rehabilitación son los bajos niveles de somnolencia diurna y una inteligencia emocional adecuada.

Cordero (2022), tuvo por objetivo “Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021”; en cuanto a la metodología, el estudio se apegó a los procedimientos señalados en el método científico, dependiendo del enfoque estadístico para contrastar las hipótesis y empleando el método hipotético deductivo. La investigación descriptiva-correlacional aplicada fue el tipo de estudio elegido. Se utilizó un diseño no experimental y transversal para la creación de la investigación. Se trabajó con una muestra de 196 instructores, ya que el objeto de la investigación era el profesorado de ciencias de la salud. Se utilizó el alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de los dos cuestionarios que se utilizaron para recopilar los datos. Ambos cuestionarios han sido verificados por expertos. Según los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, existe una conexión entre la inteligencia emocional de los profesores de ciencias de la salud y su rendimiento laboral. Sin embargo, la relación entre estas variables es de baja calidad y directa, como indica el coeficiente descubierto. Dado que la significación fue inferior a 0,05, el resultado se considera estadísticamente significativo.

Flores (2021), tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño profesional docente en una Universidad de Lima. 2021” Metodológicamente, el estudio se diseñó como un estudio directo, no experimental, correlacional, cuantitativo y transversal, con 355 instructores como muestra y dos cuestionarios para recopilar datos. Las principales conclusiones indicaron que, en general, se considera que la inteligencia emocional tiene un nivel del 67%, mientras que el rendimiento laboral tiene un ras del 52%. Investigaciones posteriores revelaron una asociación sustancial entre las características de percepción emocional, comprensión emocional y control emocional y la variable de rendimiento docente, con coeficientes de 0,590, 0,635 y 0,644,

respectivamente, y un valor p de 0,000. Con un valor p de 0,000 y un coeficiente de,633, se determina que existe una relación significativa y sensiblemente positiva entre las variables inteligencia emocional y rendimiento profesional. En este sentido, se puede afirmar que el rendimiento profesional de los profesores mejorará a medida que aumente su inteligencia emocional.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Bernedo et al. (2022), tuvieron por objetivo “Analizar la percepción de estrés, inteligencia emocional y engagement en los estudiantes de grado en Enfermería del Campus de Ponferrada durante el desarrollo de sus prácticas clínicas.” El estudio fue transversal, descriptivo y cuantitativo. La muestra estaba formada por 73 estudiantes. Se emplearon los cuestionarios KEZKAK, TMMS-24 y UWES-S, junto con datos sociodemográficos. Los resultados mostraron que el 78,1% de los alumnos sufría estrés, siendo las mujeres las que obtenían la puntuación más alta. En general, los alumnos de centros distintos de Ponferrada declararon sentirse más estresados. El cociente emocional fue de 78,92-15,11 de media. Los componentes de compromiso y las dimensiones de inteligencia emocional tienen una relación favorable. En consecuencia, el estrés aparece durante el desarrollo de la práctica clínica, a pesar de que los estudiantes de grado en enfermería presentan un adecuado cociente emocional y altos niveles de compromiso.

Castañeda et al. (2020), tuvieron por objetivo “Reconocer la relación entre los niveles de inteligencia emocional docente y su desempeño profesional”; para ello se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Los resultados demuestran la importancia de las emociones en la enseñanza al mostrar una fuerte relación bidireccional ( $r = 0,656$ ,  $p = 0,000$ ) entre la inteligencia emocional de los profesores y su rendimiento profesional.



Pincay et al. (2018), tuvieron como objetivo “Establecer las características de inteligencia emocional presente en los docentes en correlación al nivel de desempeño laboral.” Para examinar los datos se utilizaron métodos de análisis descriptivo y correlacional. Los datos sobre la primera variable se recogieron utilizando la Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24), una herramienta para medir el índice de eficacia docente (IE) presente en los instructores. Hay 24 elementos en total, que se desglosan en tres grupos: atención, claridad y reparación. Para calcular el rendimiento docente se utilizaron datos del departamento de evaluación y garantía de calidad de la institución. Los cuatro elementos considerados fueron la autoevaluación, la evaluación por pares, la heteroevaluación y la evaluación por la dirección. El hallazgo significativo de la investigación fue que cuanto más inteligentes emocionalmente eran los profesores, mejor hacían su trabajo.

Torres y Sosa (2020), tuvieron como objetivo; “Identificar niveles de IE de los estudiantes de las carreras de licenciatura en enfermería en 2017”. Recursos y técnicas: 90 estudiantes de la Ciudad de México fueron los participantes de un estudio transversal, cuantitativo y descriptivo que empleó las escalas EIE-25, GQH-12, PANAS, ECE, MBI-SS y UWES-S, así como la prueba estadística de Pearson y Fisher. Resultados: Con un p-valor de 0,007, los niveles adecuados de IE se sitúan en el 13,3% (12), donde los que tienen suficiente IE están 100% (12) contentos con sus estudios y los que tienen los niveles más bajos están menos satisfechos (60,25% (47)). Cuando se aporta edad, semestre, sexo, horario y profesión,  $P > 0,203$ . Conclusiones: Dada la tremenda demanda emocional que los estudiantes de enfermería ejercen sobre su IE, es factible que las personas encargadas de supervisar el plan de estudios traten de establecer técnicas que promuevan el desarrollo de la IE y no simplemente el progreso académico.

Muñoz y Sánchez (2022), tuvieron por objetivo analizar la inteligencia emocional y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Los participantes en esta investigación transversal, cuantitativa, documental, descriptiva y correlacional fueron 100 profesores, repartidos equitativamente entre hombres y mujeres, con edades comprendidas entre los 30 y los 70 años. La información se recopiló a partir de una base de datos anónima facilitada por una importante institución académica utilizando datos de la "Escala de estado de ánimo Traite- Meta (TMMS) - 24" para evaluar la inteligencia emocional y el "Cuestionario OIT-OMS sobre estrés laboral" para evaluar el estrés laboral. Se comprobó que los profesores carecían de las tres características de la inteligencia emocional, con los siguientes porcentajes: atención 46% de los instructores, baja, claridad 77% y reparación 77%. El 49% de los profesores declararon experimentar estrés laboral, siendo el nivel intermedio el más significativo. La población del estudio se mostró poco inteligente emocionalmente en los tres dominios de claridad, reparación y atención, lo que sugiere que pueden ser más susceptibles al estrés laboral.

## **2.2.Bases teóricas**

### ***2.2.1. Conceptualización de la inteligencia emocional***

La inteligencia emocional es la capacidad de advertir e interpretar adecuadamente las señales y acontecimientos emocionales propios y ajenos, elaborándolos para crear procesos eficientes de dirección emocional, cognición y conducta adecuados a los objetivos y al entorno Mayer y Salovey (1997)

Sin embargo, la IE se describe como la capacidad de detectar y controlar nuestros propios estados de ánimo, motivarnos y controlar nuestras relaciones (Goleman, 1996). El

modelo presenta una teoría del rendimiento que es aplicable específicamente al lugar de trabajo y al entorno organizativo y se centra en la predicción de la excelencia laboral.

Baron (2006) define además la inteligencia emocional (IE) como un conjunto de conocimientos y habilidades sociales y emocionales que afectan a nuestra capacidad para responder a las demandas de nuestro entorno en su conjunto. Esta habilidad permite conocer si la persona tiene la capacidad para ser reflexivo de sus emociones, comprenderlas, regularlas y transmitir las con éxito.

### **2.2.1.1. Teorías de la inteligencia emocional.**

Inteligencia emocional según Salovey y Mayer:

La definición inicial de inteligencia emocional de Salovey y Mayer (1990) afirmaba que es la capacidad de regular los propios estados de ánimo y emociones, de reconocerlos y de utilizar este conocimiento para informar los propios pensamientos y acciones.

Según Salovey y Mayer (1997) la inteligencia emocional incluye la capacidad de percibir, valorar y expresar emociones con precisión; la capacidad de acceder y/o generar sentimientos al facilitar pensamientos; la capacidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la capacidad de regular las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual.

- a. Percepción de las emociones: Los sentimientos se observan, reconocen, valoran y expresan. hace alusiones a sí mismo y a los demás mediante palabras, acciones, obras de arte, música, etc. Implica tener las habilidades de expresión emocional necesarias. Tener la capacidad de distinguir entre expresiones veraces o engañosas, precisas o erróneas.

- b. **Facilitación emocional del pensamiento:** Experimentar emociones envía mensajes al cerebro que afectan hacia la cognición (integración emoción-cognición). El pensamiento y la concentración en la información importante quedan relegados a un segundo plano por las emociones. El estado de ánimo hace que el punto de vista de una persona cambie del optimismo al pesimismo, lo que permite estudiar varios puntos de vista. Los estados de ánimo ayudan a las personas a sobrellevar la situación. Por ejemplo, la alegría estimula la creatividad.
  
- c. **Comprensión emocional:** Emplear el conocimiento emocional para comprender y analizar los sentimientos. Tiene ramificaciones en la propia conexión cuando se comprenden las señales emocionales en las interacciones interpersonales. Comprender las conexiones entre las palabras y los sentimientos y ser capaz de nombrar las emociones. Se trata de comprender y evaluar las emociones para interpretarlas. Se tienen en cuenta los aspectos emocionales, desde la sensación hasta el significado. Por ejemplo, que la tristeza es consecuencia de un contratiempo. Comprensión de sentimientos complejos, como tener sentimientos encontrados de amor y odio hacia una pareja o un hijo. Capacidad para reconocer cambios emocionales, como pasar de la ira a la cólera o del amor al odio.
  
- d. **Regulación emocional (emotional management):** La conciencia emocional e intelectual se fomenta mediante el control reflexivo de las emociones. Para ayudar a las personas a controlar sus emociones en momentos difíciles, los pensamientos estimulan el desarrollo intelectual, emocional y personal la capacidad de separarse de una emoción. el control de las emociones propias y ajenas. Ser capaz de gestionar las propias emociones aumentando los sentimientos positivos sin sofocar o exagerar la información que conllevan.

## Inteligencia emocional según Goleman

Según Goleman (1996), la inteligencia emocional es nuestra capacidad para comprender y gestionar eficazmente nuestras emociones y las de los demás, se deduce que la inteligencia emocional favorece las relaciones interpersonales, la consecución de objetivos y el desmantelamiento de obstáculos.

- a. Autoconciencia emocional: En la medida en que nos conozcamos a nosotros mismos y tengamos alfabetización emocional, sabremos cómo actuar y los efectos de nuestras acciones. Es nuestra capacidad para comprender nuestros sentimientos y crear valores a nuestra existencia.
- b. Automotivación: Tiene el poder de inspirarnos y dirigirnos hacia la consecución de nuestros objetivos. Para obtener constantemente más victorias y logros, debemos abordar siempre nuestros retos con optimismo y confianza.
- c. Empatía: Para comprender mejor los sentimientos de los demás, tenemos que ponernos en su lugar y tratar de entender cómo se sienten.
- d. Habilidades sociales: Al potenciar al máximo este factor, elevaremos tanto nuestra propia inteligencia emocional como la de las personas de nuestros círculos sociales inmediatos. Esto es esencial, especialmente en los lugares de trabajo donde existe la posibilidad de aumentar la eficacia de una empresa.

## Inteligencia emocional según Bar-On

Bar-On (1996) define la inteligencia emocional (IE) como la capacidad de reconocer y diferenciar entre nuestras propias emociones y las de los demás, así como de utilizar esta comprensión para informar nuestras elecciones y comportamiento.

Según la definición de IE utilizada por Bar-On, (1997), la IE es un contiguo de talentos, capacidades y destrezas no cognoscitivas que repercuten en la capacidad de tener triunfo y de reaccionar adecuadamente ante las demandas del entorno el examen arroja una puntuación total conocida como cociente Emocional tras combinar cuatro medidas de validez (EQ). El EQ consta de cinco escalas, cada una de las cuales se divide en 15 subescalas. A continuación, figura una lista de las escalas y subescalas:

- a. Intrapersonal: La capacidad de darse cuenta de las propias emociones se conoce como autoconciencia emocional.
  - Asertividad: La capacidad de hacer valer positivamente los propios derechos y de comunicar los propios pensamientos, sentimientos y opiniones.
  - Consideración: La capacidad de apreciarse y aceptarse por lo que uno es en esencia.
  - Autorrealización: Es la capacidad de crecer en las formas que indica la búsqueda de un sentimiento de riqueza y plenitud en la vida.
  - La independencia: Es la capacidad de autocontrol, de pensamiento y acción autónomos y de autosuficiencia emocional.
- b. Interpersonal
  - El porte de establecer y mantener vínculos afectivos y de conexión satisfactorios.
  - La capacidad de darse cuenta y comprender los sentimientos de los demás.

- La capacidad de representarse a sí propio como una parte útil y solidario de una comunidad general se conoce como responsabilidad social.
- c. Orientación Cognoscitiva
- Capacidad para resolver problemas: Incluyen la capacidad de reconocer y categorizar problemas, así como de idear y poner en práctica soluciones viables.
  - Comprobación de la realidad: La capacidad de juzgar si lo que se percibe y lo que realmente existe se corresponden, y la capacidad de poner a prueba esta correlación.
  - Flexibilidad: La capacidad de modificar ideas, sentimientos y acciones en respuesta a circunstancias cambiantes. Permite el ajuste rutinario.
- d. Manejo de Estrés
- Tolerancia al estrés: La capacidad de enfrentarse frontalmente a circunstancias desafiantes y situaciones difíciles y responder de forma constructiva.
  - El control de los impulsos es la capacidad de resistir o disminuir una propensión o impulso a actuar.
- e. Afecto
- La capacidad de disfrutar de uno mismo y de los demás y de estar satisfecho con la suerte que se tiene en la vida.
  - Optimismo: La capacidad de mantenerse optimista ante los retos y de ver el lado bueno de la vida.

### **2.2.1.2.Evolución histórica.**

La expresión "inteligencia social" fue utilizada por primera vez en 1920 por el psicólogo y educador estadounidense Edward Thorndike (1874-1949), que la definió como la capacidad de comprender a los demás e influir en ellos. El psicólogo David

Wechsler (1896-1981) desarrolló en 1939 la Escala Wechsler de Inteligencia para Adultos, una tipología de pruebas de CI. Sostenía que ningún test de CI era fiable si no incluía como factor decisivo la capacidad de los encuestados para controlar sus emociones. Han pasado más de dos décadas desde entonces. Cuando propuso por primera vez el concepto de inteligencias múltiples en 1975, Abraham Maslow (1908-1970), uno de los fundadores de la psicología humanista, ya había captado en 1950 la noción de la importancia de las emociones para la construcción sana y plena del ser humano.

The Development of Emotional Intelligence (El desarrollo de la inteligencia emocional), escrito por el estudiante de doctorado estadounidense Wayne Leon Payne en 1985, fue la primera vez que se utilizó la expresión inteligencia emocional en el ámbito académico, a pesar de estos primeros intentos de construir lo que hoy denominamos inteligencia emocional. Cinco años más tarde, John Mayer y Peter Salovey, dos profesores universitarios de Estados Unidos escribieron un artículo a cuatro manos sobre un tema que bautizaron como "inteligencia emocional", que definieron como el subconjunto de la inteligencia social que implica la capacidad de monitorizar los sentimientos y emociones propios y ajenos, de discriminar entre ellos y de utilizar esta información para guiar el pensamiento y las acciones propias. Sin embargo, no fue hasta 1995 cuando el autor y consultor estadounidense Daniel Goleman dio a la idea de inteligencia emocional un nombre que se utilizara ampliamente fuera del mundo académico, donde, en su mayor parte, solo existía hasta entonces.



### **2.2.1.3. Instrumentos para medir y evaluar la inteligencia emocional.**

- a. El MSCEIT: es un test destinado a medir el potencial de inteligencia emocional de un individuo. No se trata de una evaluación de autoinforme, sino de una prueba de aptitud, y los resultados reflejan las aptitudes reales para manejar cuestiones emocionales (TEA ediciones, s/f).

Las cuatro áreas clave de la inteligencia emocional del modelo de Mayer y Salovey -percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y gestión emocional- se incluyen por primera vez en esta evaluación. Junto con los resultados de los ámbitos experiencial y estratégico y de cada una de las tareas específicas del test, también se ofrece una puntuación total de inteligencia emocional.

- b. El Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (EQ-i:YV): El examen EQ-i:YV (versión para jóvenes) mide la inteligencia emocional en niños y adolescentes de entre 7 y 18 años. Se basa en el concepto Bar-On de inteligencia emocional, que sirvió de base teórica para crear el Inventario de Cociente Emocional Bar-On (EQ-On, 1997; 2000), una de las herramientas más populares para medir la inteligencia emocional en adultos (Bar-On y Parker, 2018).
- c. La Trait Meta-Mood Scale (TMMS), desarrollada por el equipo de investigación de Salovey y Mayer, constituye la base de la TMMS-24. El grado de metac conciencia emocional de un individuo se determina mediante una escala de rasgos que cuenta con 48 ítems en la medición original. especialmente la capacidad de autoconciencia y regulación emocional. La Atención Emocional, la Claridad Emocional y la Sanación Emocional son los tres aspectos principales de

la IE que mide el TMMS-24, cada uno de los cuales consta de ocho preguntas (Extremera y Fernández, 2004).

#### **2.2.1.4. Dimensiones de la inteligencia emocional.**

Estos son algunas dimensiones de la inteligencia emocional:

- a. **Percepción emocional:** La conciencia y la comprensión de las emociones solo son posibles gracias a la capacidad de expresarlas. Esta capacidad nos permite diferenciar entre actitudes positivas y negativas.
- b. **Comprensión emocional:** Es crucial comprender nuestro propio estado emocional antes de poder interiorizar los sentimientos de los demás. Debemos ser conscientes de nuestros deseos y objetivos personales, así como de cómo nos afectan nuestras emociones y las respuestas que suscitan en nosotros. Desarrollar la empatía, o lo que a veces denominamos "ponernos en el lugar del otro", es crucial en esta etapa, ya que dificulta la comprensión de un proceso relacionado con la afectación emocional de una persona. En consecuencia, al ser rasgos de la capacidad empática, la escucha activa y la observación atenta revisten la máxima importancia.
- c. **Facilitación emocional:** En esta fase, nos encontramos en la cúspide de la respuesta emocional a la estimulación. En ese caso, podemos decir que la facilitación emocional se produce cuando nuestros sentimientos nos impiden alcanzar nuestros objetivos. La facilitación es un fenómeno físico que afecta al comportamiento de las personas y se ve afectado por sus emociones.
- d. **Manejo emocional:** En un contexto profesional, esto equivale a fomentar la colaboración y que las personas trabajen juntas cuando un individuo es capaz de

identificar sus propios sentimientos e ideas, así como los de los demás, a través de la empatía (Salvatierra, 2020)

### ***2.2.2. Conceptualización de desempeño docente***

En palabras de Chiavenato (2010), el desempeño se define, como los sucesos o comportamientos que exhiben los recursos humanos y que son pertinentes para la consecución de los objetivos de la organización. En realidad, reafirma que un buen rendimiento en el trabajo es el activo más importante de una empresa.

Según Guzmán (2015), el desempeño docente representa la pericia y el dominio de los conocimientos y competencias que el profesor aplica para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, las cuales se basan en situaciones reales y contextualizadas.

Las actividades que los profesores deben realizar regularmente en clase con sus estudiantes para garantizar su mejora completa se denominan actuación docente.

La evaluación del rendimiento es necesaria en todos los aspectos de la actividad humana, especialmente en el ámbito de la educación. Sin embargo, el objetivo debe ser determinar "si se está cumpliendo con calidad" y no solo si se está cumpliendo. Así pues, desde la perspectiva axiológica de lo que se desea y es útil, probar la eficacia educativa se traduce en maximizar las opciones accesibles (Tihuaña, 2013). Es crucial darse cuenta de que cuando discutimos la medición, estamos discutiendo, como explica (Chiavenato, 2010), el comportamiento del papel del profesor.

El método utilizado para evaluar en qué medida se han alcanzado los objetivos educativos propuestos es el rendimiento del profesor como profesional (Casanova, 2009).

Fernández y Díaz (2017), afirma que el desempeño docente se entiende como indicadores puestos en marcha por la institución educativa que ayudan a la realización de las actividades definidas para alcanzar los objetivos establecidos; es una serie de acciones llevadas a cabo por el instructor para completar los procesos de enseñanza a los alumnos. los métodos de instrucción orientados a los alumnos.

### **2.2.2.1. Teorías del desempeño docente.**

1. Educación humanista: La situación en la que instructores y alumnos completan juntos de forma efectiva el proceso de enseñanza-aprendizaje se denomina práctica docente. Este enfoque centrado en el alumno hace especial hincapié en la formación ética y moral, ya que estos valores se reflejarán posteriormente en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. El profesor es una persona crucial cuyo papel es servir de ejemplo a los niños y cuyo sentido de la humanidad al servir a sus comunidades debería ayudar a formar un buen ciudadano para una sociedad.

Montenegro (2003), todo proceso de enseñanza-aprendizaje que tenga lugar en el aula debe tener como fin último la progresiva individualización de los alumnos a través de la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y talentos, el trabajo con actitudes y hábitos, la convivencia social y todo aquello que conforma el día a día en las instituciones de educación superior. La educación se define como "el proceso mediante el cual el ser humano se construye a sí mismo en comunicación con otros seres humanos."

Una meditación crítica y seria sobre la propia búsqueda personal y profesional debe preceder a cualquier cambio en la práctica educativa. De ahí que la educación

deba ser una búsqueda deliberada de una educación a medida, en lugar de limitarse a la enseñanza, la memoria o la repetición habitual de información. El término "educación" debe dejar de utilizarse para referirse al adoctrinamiento en política o economía, a la educación técnica o a la formación. Los profesores deben modificar fundamentalmente su forma de enfocar y practicar la enseñanza para emprender esta labor formativa en los alumnos, y también deben establecer un nuevo entorno de aprendizaje moralmente sólido.

Como profesores y alumnos en el aula "parecen enseñar y aprender", Montenegro (2003), subraya que la educación es una simulación y una ilusión. Como consecuencia de que los profesores que tienen delante han recibido una educación idéntica, los alumnos se forman mediante una disciplina acrítica, se les enseñan ideas y por memorización, y se les dan recetas prácticas y fáciles. No se plantean si este es el mejor enfoque para educar y, en su lugar, copian los comportamientos y actitudes que vieron en los instructores que les enseñaron.

La creencia en el valor y la dignidad inherentes a todo ser humano, el crecimiento del pensamiento crítico, la creatividad y la curiosidad, la preocupación por las cuestiones éticas y una perspectiva global que vaya más allá del conocimiento especializado y fragmentado constituyen la base de la tradición educativa humanística en las instituciones de educación superior.

La educación humanista sostiene que la educación es un proceso intencional que incluye la comprensión, la confirmación y el cambio tanto del sujeto como del mundo. Se fundamenta en la premisa de que toda persona es un sujeto-agente libre y racional, dotado de conciencia. Así, López (2011) señala que el proceso de enseñanza-aprendizaje es, fundamentalmente, un proceso de "encuentro humano" en

el que tiene lugar el diálogo atento, inteligente y razonable, así como la libre valoración de los diversos aspectos de la realidad que se estudia, con el fin de ampliar el "horizonte de comprensiones, significados y valores implicados en ella".

Así funciona el paradigma humanista, sugiere un enfoque novedoso de la instrucción que debe centrarse en los objetivos de cada alumno. El instructor actúa ahora como un facilitador más que como un profesor típico, ayudando a los alumnos a convertirse en su propio y único yo (Montenegro, 2003)

2. Enfoque por competencias: Tobón (2006) son procesos complejos de desempeño con adecuación en un entorno específico, con rendición de cuentas, el modelo Sistémico Complejo es el paradigma más moderno para la identificación, estandarización y descripción de competencias definida como procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad (Tobón, 2008). El modelo más reciente de identificación, normalización y descripción de competencias es el Sistémico Complejo (Tobón, 2008), los tres componentes de temas, competencias y criterios se utilizan para descubrir y normalizar las competencias en este paradigma. El modelo se desarrolló con el fin de acelerar el proceso de caracterización de las competencias, solidificarlas como piedra angular del perfil de un graduado académico profesional y garantizar que tengan en cuenta todos los aspectos del rendimiento humano ante los retos. Con el fin de proporcionar a los instructores una mayor flexibilidad en el desarrollo y la evaluación de sus habilidades, varias universidades han adoptado esta estrategia después de considerar las alternativas.

He aquí algunas razones por las que es importante tener en cuenta este enfoque en la formación, a pesar de que la educación fundada en las capacidades sigue siendo una idea relativamente nueva en muchos países y de que los investigadores no se ponen de acuerdo sobre su pertinencia.

- a. Para empezar, los programas educativos son cada vez más pertinentes. Al intentar alinear el aprendizaje con los retos y problemas que existen en el contexto social, comunitario, profesional, organizativo y de investigación disciplinar mediante estudios metódicos como el análisis funcional, el estudio de problemas, el registro del comportamiento, el análisis de procesos, etc., teniendo en cuenta al mismo tiempo el desarrollo humano a largo plazo y las necesidades básicas de las personas, el enfoque basado en competencias aumenta la relevancia de los programas educativos.
- b. Gestión de la calidad. Con dos aportes -la evaluación de la calidad del desempeño y la evaluación de la calidad de la formación ofrecida por la institución educativa- el enfoque de competencias permite gestionar la calidad de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. En cuanto al primer punto, hay que señalar que las competencias formalizan los comportamientos esperados de las personas, permitiendo evaluar la calidad de los aprendizajes deseados en la educación. Todas las competencias aportan componentes claves acordes con la gestión de la calidad, como la identificación de conocimientos y la descripción de evidencias.
- c. Política educativa internacional. Como demuestran los siguientes hechos: a) desde la década de 1960, investigadores de diversas naciones han aportado sus conocimientos conceptuales y metodológicos sobre las competencias (véase, por

ejemplo, Chomsky, 1970; McClelland, 1973; Spencer y Spencer , 1993; Woodruffe, 1993); la idea está presente en las políticas educativas de numerosas organizaciones internacionales, entre ellas la UNESCO, la OEI, la OIT, CINTERFOR, etc.; b) Desde el Congreso Mundial de Educación Superior, se ha sugerido la educación basada en competencias como una política importante para la educación superior; c) varias naciones latinoamericanas están transformando sus sistemas educativos para adoptar un enfoque basado en competencias, como es el caso de Colombia, México, Chile y Argentina; y d) actualmente hay varios proyectos educativos internacionales en marcha basados en competencias, como el Proyecto Tuning de la Unión Europea. Todo ello exige un análisis minucioso de las competencias y su consideración por parte de las distintas instituciones educativas y universidades.

- d. Movilidad. Es crucial para la movilidad internacional de estudiantes, profesores, investigadores, empleados y profesionales, además de la diversidad de conceptos que se han utilizado históricamente en educación, como capacidades, destrezas, habilidades y conocimientos. El enfoque basado en las competencias simplifica el acuerdo sobre los criterios de rendimiento y evaluación. Esto se hace para que, como resultado de la articulación con los créditos, pueda ponerse en marcha un sistema que facilite el reconocimiento de los conocimientos y capacidades previos. Las competencias como acuerdos mínimos de aprendizaje facilitan la migración de los estudiantes entre ciclos educativos e instituciones de una misma nación (Gonzales y Wagenaar, 2003).



### 2.2.2.2. Características del desempeño docente.

Basándose en la metodología de Valdés (2002), las siguientes son las cualidades de una enseñanza eficaz:

1. **Diagnóstico:** Describe la eficacia de la enseñanza durante un periodo de tiempo determinado, teniendo en cuenta sus principales puntos fuertes y deficiencias, de modo que las Autoridades puedan orientar las medidas de formación que ayudarán a subsanar los fallos.
2. **Educativo:** Debe dar lugar a una síntesis de las medidas de rendimiento del profesorado. Así, los agentes reciben instrucciones, se benefician de ellas y adoptan una nueva experiencia de aprendizaje relacionado con el trabajo.
3. **Crecimiento:** Cuando el individuo evaluado madura, la conexión Inter psíquica se convierte en intrapsíquica. El instructor se evalúa a sí mismo y a su trabajo con frecuencia, aprende de sus errores y mejora su rendimiento. Además, el instructor se libra de las dudas sobre sí mismo y siente el impulso de mejorar cuando reconoce lo mucho que aún no sabe y le queda por aprender. **Retroalimentación:** Profesores y alumnos están continuamente en contacto para hablar de cualidades, crecimiento, logros y dificultades.
4. **El refuerzo influye en la motivación del profesor y facilita el recuerdo, la aplicación y la transferencia de información desde una perspectiva.**
5. **Toma de decisiones:** Sirve como parte del juicio para tomar decisiones que mejoren el proceso de aprendizaje.

### 2.2.2.3. Modelos de desempeño docente.

Existen cuatro métodos de evaluación presentados por Valdés (2002) para evaluar el desempeño docente:

- a. El perfil del "profesor ideal" se elaboró con las aportaciones de alumnos, padres, directores y profesores. Este perfil sirvió de base para el modelo centrado en el perfil del profesor. Sin embargo, las dificultades para lograr estas cualidades del "profesor ideal" en la práctica real hacen que sea un reto alcanzarlas.
- b. La validez de los conocimientos o resultados alcanzados por sus alumnos es el fundamento del enfoque basado en los resultados. Es fundamental evaluar el rendimiento del profesor, pero sería injusto responsabilizar únicamente al instructor. Además, se corre el riesgo de pasar por alto factores que son exclusivos del profesor, como los métodos empleados en el proceso educativo y los intentos de manejar grupos difíciles.
- c. El modelo de comportamiento centrado en el profesor se centra en determinar la capacidad del profesor para proporcionar un entorno de aprendizaje propicio en el aula. Las principales críticas a este paradigma se centran en la infravaloración de la contribución del instructor y en la subjetividad tanto del observador en el momento de la grabación como del alumno con respecto a sus opiniones, dado que el profesor puede beneficiar o perjudicar al alumno por razones distintas de la eficacia.
- d. El modelo de práctica reflexiva se basa en la noción de que la enseñanza implica la reflexión en respuesta a una serie de situaciones, en las que el profesor

encuentra, reconoce y resuelve problemas que ayudan a su desarrollo continuo. inteligencia emocional y educación.

#### **2.2.2.4. Criterios para juzgar la eficacia de la enseñanza**

El proceso de evaluar una cosa consiste en adquirir datos sobre ella y valorarla a la luz de unas normas predeterminadas. En este sentido, puede considerarse que las evaluaciones carecen de fundamento si los datos recabados son irrelevantes o carecen de imparcialidad y fiabilidad; además, los resultados de la evaluación podrían considerarse redundantes si los criterios de evaluación no están claros (Gutiérrez y Matheus, 1999).

Los criterios son los indicadores de evaluación del rendimiento previamente especificados. Esto se hace para crear un sistema de evaluación más imparcial y fiable. El comportamiento de los empleados se verá afectado de alguna manera por los criterios que la dirección utilice para evaluar su rendimiento. Estas son las tres categorías más comunes de consideraciones, de acuerdo con la investigación:

1. **Producto del trabajo.** La dirección debe evaluar los resultados del trabajo del empleado si lo importante es el objetivo y no el método.
2. **Comportamiento.** Suele ser difícil determinar con precisión los resultados que pueden vincularse claramente a las acciones de un empleado: Pero, a pesar de ello, la dirección evalúa la conducta de un empleado en función de su rendimiento, teniendo en cuenta, entre otras cosas, el estilo de liderazgo del empleado, los comportamientos pertinentes para el puesto y el ritmo al que realiza sus tareas.
3. **Características.** Los rasgos individuales son el conjunto de criterios menos fiable, aunque los organizadores los utilizan a menudo. Algunos autores sostienen que, al

estar más alejados de la realización real del trabajo, son más débiles que los resultados o comportamientos de la tarea. Aunque es cuestionable si cualidades como el optimismo o la experiencia están directamente relacionadas con el éxito en la realización de tareas, las empresas utilizan estos estándares para evaluar el rendimiento.

#### **2.2.2.5. Técnicas utilizadas para evaluar el desempeño de los profesores.**

Para planificar y dirigir la actividad del profesor hacia el objetivo propuesto, preparar y supervisar el trabajo que realiza y, al mismo tiempo, apoyar el desarrollo de capacidades, habilidades y hábitos en esta dirección, los métodos sirven como estándares y guías que el director utiliza durante el proceso de evaluación del desempeño docente. Valdés (2000) describe los métodos que consideramos necesarios y ventajosos para evaluar adecuada y consistentemente el desempeño profesional de un docente.

1. La observación de clases: Independientemente de la metodología, la evaluación del rendimiento de un profesor es un proceso complicado y difícil que requiere una estrecha vigilancia del instructor mientras trabaja con los alumnos (Valdés, 2000)
  - La observación directa ideal incluye una variedad de fuentes de datos sobre la actuación del profesor y cómo afecta a los alumnos, incluidos los conocimientos pedagógicos del profesor, interacciones interpersonales con los alumnos, la rendición de cuentas por el desempeño de sus responsabilidades, la emoción y los resultados de la labor educativa del profesor.

- Tener una idea clara de lo que es la enseñanza y, más concretamente, de lo que es una enseñanza excelente o eficaz, es esencial para el éxito de un método sistemático de evaluación de la actuación docente. Para garantizar que la muestra de comportamiento recogida es adecuada para mostrar el dominio de la habilidad, es crucial utilizar la observación con prudencia.
2. Autoevaluación. Es el proceso a través del cual se solicita al propio instructor que realice una evaluación honesta de sus propios rasgos de desempeño. Este enfoque de evaluación del desempeño del profesor tiene entre otros los siguientes objetivos: a. fomentar la capacidad de autoevaluación y desarrollo del profesor, así como su potencial. Potenciar la profesionalidad del instructor (Valdés, 2000)
  3. Informes elaborados por el instructor. Estos informes se parecen a las fichas de autoevaluación en que son documentos escritos creados por el instructor, pero se diferencian de ellas en que con frecuencia incluyen una estructura abierta y preguntas sobre la instrucción y la educación que el profesor ofrece a sus alumnos. En general, los informes de autoevaluación ofrecen información más detallada que una escala de valoración (Valdés, 2000)
  4. Herramientas de estudio para ti mismo. Los recursos de autoaprendizaje son algunos programas hechos para que el instructor pueda evaluar y examinar sus propios métodos de enseñanza y buscar métodos y materiales alternativos. A menudo, estos recursos vienen en forma de texto educativo preprogramado (Valdés, 2000)
  5. Modelaje. Consiste en observar una enseñanza excelente con la intención de reproducirla. En este caso, los profesores contrastan sus propios métodos de

instrucción, técnicas de enseñanza y filosofía educativa con los de uno o más expertos en la materia. Las observaciones pueden ser imparciales y no estructuradas, o pueden centrarse en determinadas facetas del instructor modelo (Valdés, 2000)

6. Encuestas para estudiantes y/o padres. En esta situación, el docente elabora cuestionarios para alumnos y padres que estos pueden rellenar de forma anónima para valorar la actuación educativa y didáctica del educador. El profesor puede hacerlo solo o con la ayuda de un experto. La tabulación e interpretación de los resultados por parte del profesor puede ofrecer, sin duda, información útil para replantear y reconstruir su enfoque educativo con el fin de mejorar los resultados formativos e instructivos de sus alumnos (Valdés, 2000)
7. El Portafolio: En este contexto, se denomina "carpeta" a un contenedor, archivo o expediente en el que los materiales están perfectamente organizados relacionados con un conjunto de actividades del profesor, de acuerdo con una guía preconcebida, y que sirven para dar fe de una parte de su actuación profesional. Los portafolios suelen contener tres tipos diferentes de documentos: los creados por el instructor, los creados por el profesor y otros colegas, y los creados por la dirección. Se podría esperar que la preparación de los portafolios por parte de los profesores fuera una pérdida de tiempo tanto para ellos como para los responsables de examinarlos si no existe una tradición que les ayude a registrar su trabajo (Valdés, 2000)
8. Ejercicios de rendimiento. Con el fin de examinar la información y las habilidades que parecen ser esenciales para una enseñanza eficaz, se han desarrollado ejercicios de actuación docente. Sin embargo, estos conocimientos y habilidades

pueden resultar excesivamente difíciles o incluso imposibles de cuantificar mediante exámenes tradicionales u otros enfoques (Valdés, 2000)

### **2.2.2.6. Dimensiones del desempeño docente**

Una dimensión es un elemento integrante de una variable compleja, que resulta de su análisis o descomposición (Arias, 2006). Las dimensiones del desempeño docente parten del marco del buen desempeño docente considerando el dominio 2 “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” Lira (2018), en la cual considera los desempeños evaluados en el presente instrumento y presenta las siguientes dimensiones:

- a. El profesor apoya las actividades de aprendizaje con el objetivo de ayudar a los alumnos a establecer conexiones entre lo que han aprendido y sus vidas. Fomenta el interés y la noción de que lo que se enseña es útil.
- b. Sugiere actividades o estrategias creativas, intelectuales y relacionadas con la comprensión: El instructor crea ejercicios educativos con el objetivo de fomentar la creatividad para crear conexiones conceptuales y crear técnicas de aprendizaje.
- c. Sigue el proceso de aprendizaje haciendo un seguimiento de los éxitos y los fracasos y proporcionando retroalimentación formativa: El instructor controla si se están cumpliendo los objetivos de aprendizaje fijados para las sesiones y, a partir de ahí, ofrece información formativa adaptada a las necesidades detectadas.
- d. Se expresa con respeto y calidez, prestando atención a sus necesidades emocionales o físicas con empatía y comprensión: Al ser consciente y empático con las necesidades emocionales de los niños, el profesor demuestra calidez y cortesía en el aula.

- e. El docente redirige hábilmente para fomentar la autorregulación y el buen comportamiento, desalienta la convivencia ineficaz y prohíbe las conductas inapropiadas para asegurar que la clase se desarrolle sin problemas. Las expectativas de comportamiento y convivencia son explícitas, y el instructor utiliza métodos formativos para detener o redirigir el comportamiento problemático.

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Ha: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Ho: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 01:**

Ha: La percepción emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Ho: La percepción emocional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

#### **Hipótesis específica 02:**

Ha: La comprensión emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Ho: La comprensión emocional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.



**Hipótesis específica 03:**

Ha: La facilitación emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Ho: La facilitación emocional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

**Hipótesis específica 04:**

Ha: El manejo emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Ho: El manejo emocional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

## **Capítulo III: Metodología**

### **3.1.Método de investigación**

En este estudio se empleó un método hipotético-deductivo, que, según Bernal (2010), es un procedimiento que parte de ciertas aseveraciones a modo de suposición, se esfuerza por refutar o falsar dichas afirmaciones y, a partir de estos resultados, obtiene conclusiones que deben compararse con los datos disponibles.

### **3.2.Enfoque investigativo**

La investigación fue de tipo cuantitativo que según Tamayo Tamayo (2004) se da para generar una muestra aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de investigación, es importante contrastar las teorías actuales a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma.

### **3.3.Tipo de investigación**

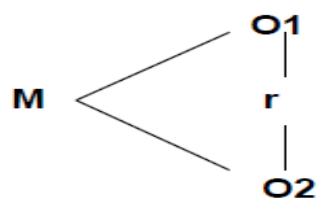
Fue aplicada, porque según Carrasco (2019), cuando se utiliza para actuar, alterar o provocar cambios en un ámbito concreto de la realidad, esta forma de estudio tiene implicaciones obvias e inmediata de la realidad.

### 3.4. Diseño de la investigación

Dado que no se modifica ninguna variable a propósito y que solo se observan y luego se estudian los acontecimientos tal y como se producen en su entorno natural, se empleó el diseño no experimental.

Transversal porque se centró en la recopilación de datos a lo largo de un único periodo de tiempo y en un único momento. Su objetivo es caracterizar variables y examinar su aparición e interacciones en un momento determinado (Hernandez et al., 2010).

El diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

Diseño correlacional.

Correlacional porque según Hernández et al. (2014), los estudios correlacionales toman medidas de cada variable, las cuantifican, examinan y construyen los vínculos entre ellas para determinar la fuerza de la relación entre dos o más variables. Estas conexiones se apoyan en hipótesis verificadas. Vinculan variables mediante una predicción previsible para una población o grupo.

### 3.5. Población, muestra y muestreo

El estudio comprendió a una población de 164 docentes.

83 son nombrados y 81 son contratados; docentes de las diferentes asignaturas impartidas en las carreras profesionales de una universidad pública.

Los criterios de inclusión son los siguientes:

- Personal docente exclusivamente del nivel superior
- Personal que trabaja en la casa superior de estudios
- Profesores del sexo masculino y femenino
- Personal docente contratados y nombrados

Las pautas de exclusión son los siguientes:

- Docentes que no tengan la voluntad de colaborar con la investigación
- Docentes que se encuentren de viaje por estudios de posgrado

La muestra que se usó fue la probabilística aleatoria simple, para determinarla se utilizó la fórmula de poblaciones finitas.

Teniendo el procedimiento utilizado el siguiente:

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Población total

p= Probabilidad de éxito 50%

q= Probabilidad de fracaso 50%

E= Margen de error 5%

Z= Coeficiente de confiabilidad 95% (1.96)

$$n = \frac{Z^2 p q N}{E^2(N - 1) + Z^2 p q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 164}{0.05^2(164 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 115$$

La muestra la conformaron 115 docentes.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variable X: Inteligencia emocional

## Dimensiones

X1: Percepción emocional

X2: Comprensión emocional

X3: Manejo emocional

X4: Facilitación emocional

Variable Y: Desempeño docente

## Dimensiones

Y1: Promueve el interés y el sentido de utilidad de lo que se aprende

Y2: Propone actividades para la creatividad, comprensión y relaciones conceptuales o desarrollo de estrategias

Y3: Acompaña el proceso de aprendizaje monitoreando avances, dificultades y brinda retroalimentación formativa.

Y4: Se comunica con respeto y calidez; atendiendo de manera comprensiva y empática sus necesidades afectivas o físicas.

Y5: Las normas de conducta y convivencia son explícitas, y el docente utiliza procesos formativos para evitar o desviar acciones problemáticas

**Tabla 1***Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>V1 Inteligencia emocional</b>	Capacidad de comprender y controlar las propias emociones, inspirarse a sí mismo y vigilar las relaciones	La inteligencia emocional se define operativamente a través de percepción emocional, comprensión emocional, manejo emocional y	Percepción emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atenta con los demás</li> <li>• Atención a los sentimientos</li> <li>• Control de sentimientos</li> </ul>	Ordinal	Optimo (88 - 120)
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de emociones</li> <li>• Inmutable en circunstancias difíciles</li> <li>• Tengo distintos puntos de vista</li> <li>• Defino mis</li> </ul>	Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre 4 Siempre =5	Regular (56-87)  Deficiente (24-55)

	(Goleman, 2016)	facilitación emocional.	Comprensión emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>sentimientos</li> <li>Atención a las emociones</li> <li>Optimista</li> <li>Atención a cómo me siento</li> <li>Respuesta pensando en el éxito</li> <li>Se cómo me siento</li> </ul>		
			Manejo emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se empatizar con los demás</li> <li>Comprendo necesidades y sentimientos</li> <li>Ayudo a alentar habilidades</li> <li>Comprendo las perspectivas de los demás</li> </ul>		
			Facilitación emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brindo ayuda</li> <li>Me relaciono bien con las personas</li> <li>Desafío objetivos y asumo los riesgos</li> <li>Busco información para reducir la incertidumbre</li> <li>Aprendo a mejorar mis actividades</li> <li>Encuentro oportunidades</li> <li>Capto señales emocionales</li> <li>Manejo de personas y circunstancias difíciles</li> </ul>		
<b>V2</b>	Se cree que el cumplimiento de las funciones de un profesor es su rendimiento, en el que influyen el entorno, el alumno y el docente (Montenegro, 2007)	El desempeño se define operativamente a través de la promoción de interés y actividades para la creativas, acompaña el proceso de aprendizaje, comunicación con respeto y calidez, la claridad de las normas de convivencia.	<p>Promueve el interés y el sentido de utilidad de lo que se aprende</p> <hr/> <p>Propone actividades para la creatividad, comprensión y relaciones conceptuales o desarrollo de estrategias.</p> <hr/> <p>Acompaña el proceso de Aprendizaje monitoreando avances, dificultades y brinda retroalimentación formativa.</p> <hr/> <p>Se comunica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Labores del docente para originar el interés.</li> <li>Cantidad de estudiantes.</li> <li>Labores del docente para ayudar la comprensión.</li> <li>Acciones e interacciones para el juicio, la creatividad y/o pensamiento crítico.</li> <li>Seguimiento de trabajos y avances.</li> <li>Disposición de la retroalimentación a partir de las necesidades de aprendizaje</li> <li>Trato respetuoso</li> <li>Transmite cordialidad o calidez</li> </ul>	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: De acuerdo 4: Totalmente de acuerdo	Bueno (85-115) Regular (54-840) Malo (23-53)

---

con respeto y calidez; atendiendo de manera comprensiva y empática sus necesidades emocionales o físicas.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comprende y empatiza necesidades efectivas o físicas</li><li>• Utilizar mecanismos para controlar la conducta y fomentar el respeto.</li><li>• Aplicación de métodos de control del comportamiento.</li></ul>
Las normas de conducta y convivencia son explícitas, y el docente utiliza procesos formativos para evitar o desviar acciones problemáticas.	

---

Nota: Tabla de operacionalización de las variables inteligencia emocional y desempeño

docente

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Se aplicó la encuesta

Según Arias (2012), la encuesta por muestreo o simplemente encuesta es un método (oral o escrito) cuyo objetivo es adquirir información, el estudio se apoyó con el uso de encuestas.

Por otro lado, Rada (2001), hace referencia de que, la encuesta es una búsqueda sistemática en la que el investigador hace preguntas al investigado sobre los datos que pretende obtener y luego recoge estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

La investigación usó el cuestionario como instrumento de la encuesta; definida por Carrasco (2006) como una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir. Entonces el instrumento de la encuesta será el cuestionario estructurado que viene a ser un instrumento cuantitativo que se usara para medir y registrar diversas situaciones y contextos; se le llama estructurado porque son aquellos en los que las preguntas y posibles respuestas están formalizadas y estandarizadas siempre en el mismo orden.

Para medir la inteligencia emocional se utilizó el cuestionario de Mejía (2005) adaptado por Salvatierra Durand (2020). Las bases de este instrumento consisten en una serie de escalas que pueden utilizarse para evaluar diversas situaciones relacionadas con la personalidad o la inteligencia. 24 ítems componen la escala, y están ordenados de acuerdo con las cuatro categorías de percepción emocional, comprensión emocional, facilitación emocional, gestión emocional e indicaciones. Muy bajo, bajo, medio, moderado, alto y muy



alto son los niveles asignados a la puntuación total global en función de cada dimensión. Los ítems ofrecen cuatro posibilidades de respuesta de acuerdo con la metodología Likert.: 5: Siempre 4: Casi siempre. 3: A veces 2: Casi Nunca 1: Nunca. De acuerdo al cuestionario, cada docente rellenará la aplicación por separado en el transcurso de 20 a 25 minutos.

#### Ficha técnica para la inteligencia emocional

Nombre: Cuestionario de inteligencia emocional

Autor: Mejía (2005)

Adaptado: Salvatierra Durand Yesenia Cecilia

Administración: Individual o colectiva

Duración: 20 a 25 minutos

Importancia: Evalúa los rasgos de la inteligencia emocional.

Tipificación: Baremos para la forma individual o en grupo

Edad: 19 años a mas

Nivel: Superior

Estructura: Está formada por cuatro aspectos fundamentales

- a) Percepción emocional
- b) Comprensión emocional
- c) Facilitación emocional
- d) Manejo emocional

Para calcular la escala de desempeño docente se utilizaron los criterios actualizados de evaluación del desempeño docente del Ministerio de Educación adaptada por Lira (2018). Incluye cinco dimensiones, once indicadores, y se basa en preguntas que van de 1 a 4. 1: Estoy totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: De acuerdo 4: Totalmente de acuerdo.

Los docentes recibirán la aplicación del cuestionario de forma individual en el transcurso de unos 20 a 25 minutos.

Ficha técnica para la variable desempeño docente

Nombre: Rúbrica de Evaluación de desempeño docente

Autor: Ministerio de Educación del Perú

Adaptado: Nelly Ana María LIRA SEGUÍN

Aplicación: Individual o colectiva

Duración: 20 a 25 minutos

Significación: Evalúa los indicadores del desempeño docente

Tipificación: Escalas para uso individual o en grupo

Estructura: Está formada por cinco aspectos fundamentales

- a. Promueve el interés y el sentido de utilidad de lo que se aprende
- b. Propone actividades para la creatividad, comprensión y relaciones conceptuales o desarrollo de estrategias
- c. Acompaña el proceso de aprendizaje monitoreando avances, dificultades y brinda retroalimentación formativa
- d. Se comunica con respeto y calidez; atendiendo de manera comprensiva y empática sus necesidades afectivas o físicas
- e. Las normas de comportamiento y convivencia son claras el docente previene o dirige conductas inapropiadas, usando mecanismos formativos

### **3.7.3. Validación**

El grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir se denomina validez (Hernández et al., 2010), en este sentido ambos instrumentos fueron sometidos a las pruebas de validez de contenido y de constructo.

### ***Validez de contenido***

A este respecto, los dos instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido que fueron evaluados por cinco expertos en los campos de la educación y metodólogos, que juzgaron el contenido teniendo en cuenta la relevancia, la pertinencia y la claridad. Así mismo, se analizó la evaluación recibida de los jueces mediante la V de Aiken, que es un indicador que trata de cuantificar el acuerdo de los jueces, y su resultado.

Salvatierra evaluó el instrumento de Inteligencia Emocional en nuestro país en 2020 para tener en cuenta su validez a la hora de recopilar los datos y la información necesaria para comparar o evaluar diversas teorías de investigación sobre la inteligencia emocional. Se utilizaron tres metodologías de análisis de expertos para demostrar la validez, y las conclusiones se conectaron con una descripción de la variable y sus subcomponentes.

La validez del cuestionario es el mismo utilizado para evaluar el desempeño docente del MINEDU, fue adaptada por (Lira, 2018).

Los instrumentos de inteligencia emocional y desempeño docente también fueron sometidos al juicio de cinco expertos en el área de educación y estadística, quienes determinaron la aplicabilidad de los instrumentos.

### **Tabla 2**

#### *Juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Inteligencia emocional</b>	<b>Desempeño docente</b>
Dr. Augusto César Mescua Figueroa	Aplicable	Aplicable
Dra. Patricia María Ramos Vera	Aplicable	Aplicable
Mg. Raúl Eduardo Rodríguez Salazar	Aplicable	Aplicable
Dr. Juan Solano Gutiérrez	Aplicable	Aplicable
Mg. Rodas Guizado Efraín	Aplicable	Aplicable

### *Validez de constructo*

Del mismo modo, ambos instrumentos pasaron por el proceso de validez de constructo, según Arispe et al. (2020), este tipo de validez hace referencia al grado de medición que aporta un instrumento, es decir que tan válido es que el instrumento represente y mida un concepto teórico; para llevar a cabo dicha validez, a los cuestionarios se les aplicó el análisis factorial exploratorio (AFE) bajo la prueba de ajuste muestral de Kaiser Meyer y Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett, obteniendo como resultado para el instrumento de Inteligencia emocional el índice de KMO = 0,714 y para el instrumento Desempeño docente KMO= 0,818; asimismo la prueba de esfericidad de Bartlett fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) para los dos cuestionarios; de acuerdo con estos hallazgos queda establecido que los instrumentos son válidos (Pizarro y Martínez, 2020)

**Tabla 3**

*Prueba de KMO y Bartlett – inteligencia emocional*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,714
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1802.184
	gl	176
	Sig.	,000

**Tabla 4**

*Prueba de KMO y Bartlett – desempeño docente*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,818
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2765.084
	gl	231
	Sig.	,000

### 3.7.4. Confiabilidad

Si los resultados de un estudio tienen un alto grado de validez o están libres de sesgos, pueden ser creídos. La fiabilidad se define como el grado en que un instrumento proporciona sistemáticamente los mismos resultados cuando se utiliza con el mismo sujeto u objeto (Hernández et al., 2010).

Dado que las respuestas a los instrumentos son politómicas, el programa SPSS realizó la prueba con base en la muestra piloto, tomando en cuenta los rangos de confiabilidad para establecer el rango y magnitud del instrumento, utilizando una muestra piloto de 12 participantes, que representen el 10% de la población.

**Tabla 5**

*Confiabilidad del instrumento*

<i>Rango</i>	<i>Magnitud</i>
<i>0.81 a 1.00</i>	<i>Muy alta</i>
<i>0.61 a 0.80</i>	<i>Alta</i>
<i>0.41 a 0.60</i>	<i>Moderada</i>
<i>0.21 a 0.40</i>	<i>Baja</i>
<i>0.01 a 0.20</i>	<i>Muy baja</i>

Nota: Tabla que indica los rangos para decidir la confiabilidad de un instrumento según Hernández et al. (2006)

**Tabla 6**

*Tabla de confiabilidad del instrumento de la variable Inteligencia emocional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	24

Nota: La tabla muestra el valor de la confiabilidad de Alfa de Cronbach, el cual indica un 0.960 y tomando como base la tabla 3 de confiabilidad de instrumento el rango esta entre 0.81 a 1.00 lo cual indica que el instrumento es de muy alta confiabilidad.

### **Tabla 7**

*Tabla de confiabilidad del instrumento de la variable desempeño docente*

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	23

Nota: La tabla muestra el valor de la confiabilidad de Alfa de Cronbach, el cual indica un 0.933 y tomando como base la tabla 2 de confiabilidad de instrumento el rango esta entre 0.81 a 1.00 lo cual indica que el instrumento es de muy alta confiabilidad.

Entre una población de 10 participantes, se evaluó la fiabilidad del instrumento de Inteligencia Emocional mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, y la calificación final de este instrumento fue de 0,932 ( $> 0,6$ ). Este resultado demuestra que la herramienta de evaluación refleja fielmente nuestra realidad.

En Perú también se utilizó el Alfa de Cronbach para el cuestionario MINEDU 2018, y se obtuvo un Alfa de Cronbach satisfactorio de 0,878.

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

Los resultados y la interpretación de las cifras se muestran en gráficos y tablas. A lo largo de todo el procedimiento se utilizó el software estadístico SPSS junto con técnicas cuantitativas. Los procesos se completaron siguiendo los pasos que se indican a continuación:

- a. Se creó una base de datos. Se utilizó una serie de datos y criterios para registrar las respuestas de los profesores.

- b. Cálculo. Se elaboraron tablas de contenido para ordenar las frecuencias absolutas y relativas de los resultados de acuerdo con los objetivos del estudio.
- c. Esbozo de manifiestos. Se utilizaron tablas para mostrar las frecuencias relevantes.
- d. Análisis e interpretación de los datos estadísticos. Analicé estadísticamente la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov tratándose de una muestra mayor a 50, la prueba de normalidad indicó que los datos no alcanzan una distribución ordinaria, lo que indica que el uso de la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó adecuada.
- e. Revisión de las conclusiones. Los cuadros y gráficos muestran las conclusiones y las razones de los datos.

### **3.9.Aspectos éticos**

En este estudio, el material de otros autores se utilizó de forma que se respetó su autoría y se cumplió la ley sin infringir ningún tipo de delito de robo de información. Para ello, se produjo una correcta aplicación de las normas APA, que sirven de modelo para este tipo de investigaciones.

En esta investigación se respetó la voluntad de participación del docente para ello se hizo la pregunta antes de aplicar la encuesta.

Además, se les explicó el procedimiento completo de la encuesta y se les pidió que acepten participar en la encuesta en línea firmando un formulario de consentimiento informado. Dado que es crucial comprender, reflexionar y evaluar el estado emocional de los docentes universitarios, se informó a los docentes de los beneficios que recibirían por participar en el estudio.

El estudio no supuso amenaza alguna para la seguridad, integridad o persona de los sujetos, se informará a los docentes de la universidad pública.

Todos y cada uno de los participantes en el procedimiento del estudio recibieron un trato justo y equitativo.



## Capítulo IV: Presentación y discusión de los resultados

### 4.1.Resultados

#### 4.1.1. Aspectos sociodemográficos

**Tabla 8**

*Datos demográficos de los encuestados (Sexo)*

		SEXO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MASCULINO	67	58,3	58,3	58,3
	FEMENINO	48	41,7	41,7	100,0
Total		115	100,0	100,0	

Nota: Tabla que describe el sexo de los encuestados.

Interpretación: Se describe los datos demográficos de los docentes en una universidad pública, Andahuaylas 2023; con respecto al sexo, de acuerdo a ello se afirma que del 100% de los encuestados, el 58.3% son del sexo masculino (67 docentes varones) mientras que el 41.7% son del sexo femenino (48 docentes mujeres).

#### 4.1.2. Descripción de las variables y sus dimensiones

**Tabla 9**

*Escala valorativa de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones*

	N	Rango	Mínimo	Máximo
INTELIGENCIA EMOCIONAL	115	50,00	66,00	116,00
COMPRESIÓN EMOCIONAL	115	15,00	15,00	30,00
PERCEPCIÓN EMOCIONAL	115	8,00	20,00	28,00
MANEJO EMOCIONAL	115	15,00	14,00	29,00
FACILITACIÓN EMOCIONAL	115	14,00	16,00	30,00
N válido (por lista)	115			

Nota: Tabla que describe la escala valorativa de la variable inteligencia emocional.

Interpretación: Se muestran los puntajes de la variable inteligencia emocional cuyo valor mínimo es 66 y valor máximo es 116 puntos y en sus dimensiones percepción emocional de 20 a 28 puntos, comprensión emocional de 15 a 30 puntos, manejo emocional de 14 a 29 puntos y facilitación emocional de 16 a 30 puntos.

**Tabla 10**

*Escala valorativa de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones*

	N	Rango	Mínimo	Máximo
DESEMPEÑO DOCENTE	115	27,00	65,00	92,00
N válido (por lista)	115			

Nota: Tabla que describe las valoraciones del desempeño docente.

Interpretación: Se muestran los puntajes del desempeño docente cuyo valor mínimo es 27 y valor máximo 65 puntos.

**Tabla 11***Niveles de inteligencia emocional y sus dimensiones*

		Recuento
FACILITACIÓN EMOCIONAL	DEFICIENTE	12.2%
	REGULAR	17.4%
	OPTIMO	70.4%
MANEJO EMOCIONAL	DEFICIENTE	6.1%
	REGULAR	11.3%
	OPTIMO	82.6%
COMPRENSIÓN EMOCIONAL	DEFICIENTE	6.1%
	REGULAR	20.9%
	OPTIMO	73%
PERCEPCIÓN EMOCIONAL	DEFICIENTE	12.2%
	REGULAR	28.7%
	OPTIMO	59.1%
INTELIGENCIA EMOCIONAL	DEFICIENTE	6.1%
	REGULAR	11.3%
	OPTIMO	82.6%

Nota: Tabla que describe los niveles de inteligencia emocional

Interpretación: La inteligencia emocional en el docente mostró un nivel óptimo en 82.6% docentes, percepción emocional un nivel óptimo en 59.1% docentes, comprensión emocional un nivel óptimo en 73% docentes, manejo emocional un nivel óptimo en 82.6% docentes y facilitación emocional un nivel regular en 70.4%

**Tabla 12***Niveles de desempeño docente*

		Recuento
DESEMPEÑO DOCENTE	MALO	16.1%
	REGULAR	17.4%
	BUENO	66.1%

Nota: Tabla que describe los niveles de desempeño docente.

Interpretación: El desempeño docente mostró un nivel bueno en 66.1% docentes y regular en 17.4%

**Tabla 13**

*Inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023*

		Desempeño Docente			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Inteligencia emocional	Deficiente	Recuento	5	0	2	7
		% del total	4,3%	0,0%	1,7%	6,1%
	Regular	Recuento	5	0	8	13
		% del total	4,3%	0,0%	7,0%	11,3%
	Optimo	Recuento	9	20	66	95
		% del total	7,8%	17,4%	57,4%	82,6%
Total	Recuento	19	20	76	115	
	% del total	16,5%	17,4%	66,1%	100,0%	

Interpretación: Se muestra los resultados de niveles entre inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023; los resultados indican que del 100% de los encuestados, el 82.6% tiene inteligencia emocional optima, 11.3% regular; el 66.1% tiene buen desempeño docente y el 17.4% desempeño docente regular.

**Tabla 14**

*Percepción emocional y la variable desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023*

		Desempeño docente			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Percepción emocional	Deficiente	Recuento	10	0	4	14
		% del total	8,7%	0,0%	3,5%	12,2%
	Regular	Recuento	6	1	26	33
		% del total	5,2%	0,9%	22,6%	28,7%
	Optimo	Recuento	3	19	46	68
		% del total	2,6%	16,5%	40,0%	59,1%
Total	Recuento	19	20	76	115	
	% del total	16,5%	17,4%	66,1%	100,0%	

Interpretación: Se muestra los resultados de niveles de la percepción emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023; los resultados indican que del 100% de los encuestados, el 59.1% tiene percepción emocional optima y el 28.7% regular; el 66.1% tiene buen desempeño docente y el 17.4% desempeño docente regular.

**Tabla 15**

*Comprensión emocional y la variable desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023*

		Desempeño Docente			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Comprensión emocional	Deficiente	Recuento	5	0	2	7
		% del total	4,3%	0,0%	1,7%	6,1%
	Regular	Recuento	5	4	15	24
		% del total	4,3%	3,5%	13,0%	20,9%
	Optimo	Recuento	9	16	59	84
		% del total	7,8%	13,9%	51,3%	73,0%
Total	Recuento	19	20	76	115	
	% del total	16,5%	17,4%	66,1%	100,0%	

Interpretación: Se muestra los resultados de niveles de la comprensión emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023; los resultados indican que del 100% de los encuestados, el 73% presenta comprensión emocional optimo y el 20.9% comprensión emocional regular; el 66.1% tiene buen desempeño docente y el 17.4% desempeño docente regular.

**Tabla 16**

*Facilitación emocional y la variable desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023*

		Desempeño docente			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Facilitación emocional	Deficiente	Recuento	10	0	4	14
		% del total	8,7%	0,0%	3,5%	12,2%
	Regular	Recuento	0	9	11	20
		% del total	0,0%	7,8%	9,6%	17,4%
	Optimo	Recuento	9	11	61	81
		% del total	7,8%	9,6%	53,0%	70,4%
Total	Recuento	19	20	76	115	
	% del total	16,5%	17,4%	66,1%	100,0%	

Interpretación: Se muestra los resultados de niveles de la facilitación emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023; los resultados indican que del 100% de los encuestados, el 70.4% presenta facilitación emocional optima y el 17.4% regular; el 66.1% tiene buen desempeño docente y el 17.4% desempeño docente regular.

**Tabla 17**

*Manejo emocional y la variable desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023*

		Desempeño docente			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Manejo emocional	Deficiente	Recuento	5	0	2	7
		% del total	4,3%	0,0%	1,7%	6,1%
	Regular	Recuento	5	0	8	13
		% del total	4,3%	0,0%	7,0%	11,3%
	Optimo	Recuento	9	20	66	95
		% del total	7,8%	17,4%	57,4%	82,6%
Total	Recuento	19	20	76	115	
	% del total	16,5%	17,4%	66,1%	100,0%	

Interpretación: Se muestra los resultados de niveles del manejo emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023; los resultados indican que del 100% de los encuestados, el 82.6% presenta manejo emocional optimo y el 11.3% regular; el 66.1% tiene buen desempeño docente y el 17.4% desempeño docente regular.

#### **4.1.3. Análisis inferencial**

##### **4.1.3.1. Prueba de normalidad.**

La investigación comprende a una población mayor a 50 personas, en tanto se realizó la prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov, con ello se verificó si los datos tuvieron o no una distribución normal. En este sentido, se tuvo en cuenta estos criterios:

Confianza= 95%

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$  (Margen de error)

Regla de decisión:

Si  $p > \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula

Si  $p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna.

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Ha: Los datos no provienen de una distribución normal.

### Tabla 18

#### *Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	,258	115	,000	,762	115	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,227	115	,000	,875	115	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Tabla que describe la prueba de normalidad de las variables inteligencia emocional y desempeño docente.

Interpretación: Los resultados de las variables inteligencia emocional y desempeño docente no provienen de una distribución normal porque el valor p-valor=0,000 menor al  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto, se usó la prueba de Spearman como prueba no paramétrica y por tratarse de una investigación correlacional.

#### **4.1.3.2. Prueba de hipótesis general**

Para las pruebas de Hipótesis general y específicas, se usaron las siguientes reglas:

Si el p-valor es superior a 0,05 se acepta la Hipótesis nula (Ho).

Si p-valor es inferior a 0,05, se admite la Hipótesis alterna (Ha).

Ha: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

**Tabla 19**

*Correlación según Rho Spearman entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023*

		INTELIGENCIA EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	INTELIGENCIA	Coefficiente de correlación	1,000
	EMOCIONAL	Sig. (bilateral)	,425**
		N	115
DESEMPEÑO	DOCENTE	Coefficiente de correlación	,425**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	115

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

Interpretación: Se presenta la prueba de hipótesis sobre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023, la correlación de Rho Spearman indica 0.425 que representa una correlación positiva media.

El grado de significancia es menor al margen de error; es decir  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

#### **4.1.3.3. Prueba de hipótesis específica**

##### **Hipótesis Específica 1.**

Ha: La percepción emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Ho: La percepción emocional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.



**Tabla 20**

*Correlación según Rho Spearman entre la percepción emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023*

		PERCEPCIÓN EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	PERCEPCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
	EMOCIONAL	Sig. (bilateral)	,412**
		N	115
DESEMPEÑO	DOCENTE	Coefficiente de correlación	,412**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	115

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

Interpretación: Se presenta la prueba de hipótesis sobre la percepción emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023, la correlación de Rho Spearman indica 0.412 que representa una correlación positiva media.

El grado de significancia es menor al margen de error; es decir  $p= 0.000 < a 0.05=\alpha$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

### **Hipótesis Específica 2.**

Ha: La comprensión emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023

Ho: La comprensión emocional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023

**Tabla 21**

*Correlación según Rho Spearman entre la comprensión emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023*

		COMPRENSIÓN EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	COMPRENSIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
	EMOCIONAL	Sig. (bilateral)	,418**
		N	115
DESEMPEÑO DOCENTE	COMPRENSIÓN	Coefficiente de correlación	,418**
	EMOCIONAL	Sig. (bilateral)	,000
		N	115

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

Interpretación: Se presenta la prueba de hipótesis sobre la comprensión emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023, la correlación de Rho Spearman indica 0.418 que representa una correlación positiva media.

El grado de significancia es menor al margen de error; es decir  $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

### **Hipótesis Específica 3.**

Ha: La facilitación emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023

Ho: La facilitación emocional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023

**Tabla 22**

*Correlación según Rho Spearman entre la facilitación emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023*

		FACILITACIÓN EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	FACILITACIÓN EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,302**
		N	. 115
DESEMPEÑO DOCENTE		Coefficiente de correlación	,302**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001 115

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

Interpretación: Se presenta la prueba de hipótesis sobre la facilitación emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023, la correlación de Rho Spearman indica 0.302 que representa una correlación positiva media.

El grado de significancia es menor al margen de error; es decir  $p= 0.000 < a 0.05=\alpha$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

#### **Hipótesis Específica 4.**

Ha: El manejo emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Ho: El manejo emocional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

**Tabla 23**

*Correlación según Rho Spearman entre el manejo emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023*

		MANEJO EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	MANEJO	Coeficiente de correlación	1,000
	EMOCIONAL	Sig. (bilateral)	.000
		N	115
DESEMPEÑO	DOCENTE	Coeficiente de correlación	,382**
	DOCENTE	Sig. (bilateral)	.000
		N	115

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

Interpretación: Se presenta la prueba de hipótesis sobre el manejo emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023, la correlación de Rho Spearman indica 0.382 que representa una correlación positiva media.

El grado de significancia es menor al margen de error; es decir  $p= 0.000 < a 0.05=\alpha$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

#### **4.1.3. Discusión de resultados**

Luego de la presentación de los resultados, se puede proceder al análisis y discusión de los mismos, lo cual se hizo en función a las hipótesis. Así, con respecto a la primera hipótesis general “La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023”; se determinó relación positiva media entre la variable inteligencia emocional y desempeño docente, el resultado Rho Spearman fue de 0.425 con un valor de significancia de 0,000; a partir de ello se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una correlación significativa entre ambas variables. Ferro (2021), llegó a concluir que existe una correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, del mismo modo Cisneros y Humpiri (2021) asumen que las variables inteligencia emocional y desempeño docente tienen una asociación positiva,

significativa, pero débil, ha apoyado la premisa básica: que existe una relación entre la inteligencia emocional (IE) y el desempeño docente. Pincay et al. (2018) el hallazgo significativo de la investigación fue que cuanto más inteligentes emocionalmente eran los profesores, mejor hacían su trabajo; en otras palabras, la capacidad de razonar sobre ellos, percibirlos y comprenderlos implica, en última instancia, el desarrollo de procesos de regulación emocional que ayudarían a limitar y prevenir los efectos perjudiciales del estrés docente al que los profesores están expuestos de forma rutinaria. Conocerse a uno mismo es crucial para entender a los demás. Es más probable que se produzcan cambios relacionados con la educación si las personas son más conscientes de quiénes son y de cómo reconocer y alimentar sus propios deseos de cambio. Para ello, es crucial establecer durante la preparación del profesorado entornos que fomenten la inteligencia emocional y permitan cambiar tanto uno mismo como su entorno. Un enfoque viable para mediar en estos procesos es el arte como medio de expresión y comunicación (Ferreira, 2006)

Con respecto a la hipótesis específica “La percepción emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023”; se determinó relación positiva media entre la percepción emocional y desempeño docente, el resultado Rho Spearman fue de 0.412 con un valor de significancia de 0,000; a partir de ello se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una correlación significativa entre ambas variables. Con respecto a estos resultados Rojas (2022) descubre que la percepción emocional es deficiente, el 16,7% eran regulares y el 16,0% óptimos. Con respecto a la percepción emocional Palomera et al. (2012) aduce que es la capacidad más fundamental de la IE, abre la puerta al conocimiento emocional. Por un lado, permite a las personas adquirir importantes conocimientos sobre las intenciones e ideas de los demás, mejorando así sus interacciones sociales.

Con respecto a la hipótesis específica “La comprensión emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023”; se determinó relación positiva media entre la comprensión emocional y desempeño docente, el resultado Rho Spearman fue de 0.418 con un valor de significancia de 0,000; a partir de ello se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una correlación significativa entre ambas variables. Rojas (2022), encontró que existe una relación directa entre la comprensión emocional y desempeño docente; por su parte Extremera y Fernández (2004), definen que es importante reflexionar sobre las emociones porque nos permite controlar mejor nuestro estado emocional, nos hace menos receptivos, nos permite expresar nuestras emociones con las intensidades adecuadas y favorece la interacción con los demás tanto desde la perspectiva de la dinámica relacional como de la adopción de soluciones alternativas. El arte es uno de los mediadores en este proceso de conocimiento, ya que la comprensión emocional es crucial para la dinámica de interacción.

Con respecto a la hipótesis específica la “La facilitación emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023”, se determinó relación positiva media entre la facilitación emocional y desempeño docente, el resultado Rho Spearman fue de 0.302 con un valor de significancia de 0,001; a partir de ello se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una correlación entre ambas variables. Castañeda (2018) comprender cómo nuestro estado emocional afecta a diversos procesos cognitivos y, en consecuencia, a nuestro estilo de pensar y experimentar el mundo, con el fin de emplear las emociones de forma eficaz en nuestra vida cotidiana. Caligiore y Díaz (2009) la capacidad de reconocer el propio desarrollo integral, donde el componente emocional es crucial para la práctica pedagógica, así como el propio desarrollo integral, donde el componente emocional es crucial para la práctica pedagógica, son prerequisites para que el docente asuma con éxito este reto. Además, el profesor debe poseer

los conocimientos y habilidades para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones con el fin de contribuir a la comunicación y al desarrollo general.

Con respecto a la hipótesis específica “El manejo emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023”; se determinó relación positiva media entre el manejo emocional y desempeño docente, el resultado Rho Spearman fue de 0.382 con un valor de significancia de 0,000; a partir de ello se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una correlación entre ambas variables. Los resultados encontrados por Rojas (2022) respecto a la dimensión manejo emocional se evidencia que existe una relación directa entre las variables, con un resultado según correlación de Spearman de 0.411, A partir de ello para que el docente esté preparado para asumir este reto, primero es necesario que se plantee su propio crecimiento emocional. Sólo después de que esto haya ocurrido podrá formarse y adquirir las herramientas metodológicas necesarias para cumplir con este deber. Sin una estructura de valores definida y un cierto nivel de control emocional, se reconoce generalmente que es difícil educar a los alumnos en el plano afectivo y moral (Extremera y Fernández, 2004)

## **Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones**

### **5.1. Conclusiones**

Primero: En cuanto al objetivo general, se determinó relación positiva media entre la variable inteligencia emocional y desempeño docente, el resultado Rho Spearman fue de 0.425 con un valor de significancia de 0,000; a partir de ello se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una correlación significativa entre ambas variables.

Segundo: En cuanto al primer objetivo específico, se determinó relación positiva media entre la percepción emocional y desempeño docente, el resultado Rho Spearman fue de 0.412 con un valor de significancia de 0,000; a partir de ello se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una correlación significativa entre ambas variables.

Tercero: En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó relación positiva media entre la comprensión emocional y desempeño docente, el resultado Rho Spearman fue de 0.418 con un valor de significancia de 0,000; a partir de ello se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una correlación significativa entre ambas variables.

Cuarto: En cuanto al tercer objetivo específico, se determinó relación positiva media entre la facilitación emocional y desempeño docente, el resultado Rho Spearman fue de 0.302 con un valor de significancia de 0,001; a partir de ello se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una correlación entre ambas variables.



Quinto: En cuanto al cuarto objetivo específico, se determinó relación positiva media entre el manejo emocional y desempeño docente, el resultado Rho Spearman fue de 0.382 con un valor de significancia de 0,000; a partir de ello se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una correlación entre ambas variables.

## **5.2.Recomendaciones**

Con respecto a la inteligencia emocional y desempeño docente se recomienda a los docentes a trabajar la inteligencia emocional mostrándose amor propio, orgullo, valorándose positivamente y lograr un buen desempeño docente.

En cuanto a la percepción emocional y el desempeño docente; motivar a los docentes a identificar sus emociones y la de los que lo rodean mediante la programación de charlas que le faciliten externalizar sus emociones de forma adecuada en sus interacciones diarias, ello le ayuda en su calidad de docente y de persona.

En base a los resultados obtenidos para la comprensión emocional y el desempeño docente; es pertinente que el docente practique la empatía a partir de la mayor interacción con sus semejantes para que propicie el reconocimiento de sus emociones y de otras personas así manifestarlos de manera oportuna en sus labores docentes.

Con respecto a la facilitación emocional y el desempeño docente; se recomienda realizar un debate de emociones entre colegas para que puedan orientar sus emociones a través de la exposición de casos referentes a la creatividad, toma de decisiones y la resolución de problemas como resultado los docentes rendirán mejor dentro y fuera del aula.

En cuanto al manejo emocional y el desempeño docente; se les recomienda realizar visitas a lugares de índole humanitario o social para afrontar situaciones del día esto les ayudará a

mejorar su nivel de emociones a nivel intra e interpersonal, por su puesto esto influirá de manera positiva en su labor docente.

## Referencias

- Ander , E. E. (1991). *Teoría Motivacional*. México: Mc Graw Hill.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*.  
Venezuela: Editorial Episteme.  
[https://doi.org/https://tauniversity.org/sites/default/files/libro\\_el\\_proyecto\\_de\\_investigacion\\_de\\_fidias\\_g\\_arias.pdf](https://doi.org/https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf)
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica* . Universidad internacional del Ecuador.  
<https://doi.org/https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Aroni , C. E. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación superior*.  
Ayacucho: Universidad César Vallejo.  
[https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37575/aroni\\_ce-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37575/aroni_ce-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Bar-On, R. (1996). *Psicología*. México: Prentice Hall .
- Bar-On, R. (1997). *EQ-i, Bar-On Emotional Quotient Inventory: A measure of emotional intelligence*. Canadá: Multi Health Systems.
- Baron, R. (2006). *"The Bar-On model of emotionalsocial-social intelligense"*. Asturias: ESI.
- Bar-On, T., & Parker J, D. A. (2018). *Inventario de Inteligencia emocional de BarOn: versión para jóvenes (R. Bermejo, C. Ferrándiz, M. Ferrando, M.D.Prieto y M. Sáinz, adaptadoras)*. Madrid: TEA Ediciones.  
[https://doi.org/https://web.teaediciones.com/ejemplos/baron\\_extracto-web.pdf](https://doi.org/https://web.teaediciones.com/ejemplos/baron_extracto-web.pdf)
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Bernedo García, C., Quiroga Sánchez , E., Liébana Presa , C., Márquez Álvarez, L., Arias Ramos, N., & Fernández Martínez, E. (2022). *Factores estresores, Inteligencia*

*Emocional y Engagement en los estudiantes de enfermería durante sus prácticas clínicas*. España: Universidad de León.

[https://doi.org/https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962022000300018](https://doi.org/https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962022000300018)

Borsic, L. Z. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de Educación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

[https://doi.org/https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB\\_UNAM/TES01000757873](https://doi.org/https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000757873)

Buitron, B. S., & Navarrete, T. P. (2008). *El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional*. Lima. <https://doi.org/https://doi.org/10.19083/ridu.4.8>

Caligiore, C. I., & Díaz, S. J. (2009). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 644-658.

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>

Cárdenas, R. M., Marina, M. H., & Teresa, G. R. (2014). Evaluación del desempeño, estrés y Burnout en profesores universitarios. *Actualidades investigativas en educación*, 1-22.

<https://doi.org/https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1.pdf>

Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.

Casanova, C. M. (2009). *Manual de Evaluación educativa*. Madrid: La Muralla.

Castañeda Burciaga, S. (2018). *Relación de la inteligencia emocional del docente y del alumno con el rendimiento académico en la educación superior (Tesis doctoral)*.

Universidad Autónoma de Fresnillo: Fresnillo.

Castañeda Burciaga, S., Guirette Barbosa, O. A., Durán Muñoz, H. A., & Arroyo Álvarez, A. (2020). Relación del desempeño profesional docente y la inteligencia emocional.

*Revista de la alta tecnología y sociedad*, 1-9.

<https://doi.org/https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe01a905b6f849a9906f87/1610482089931/20+Casta%C3%B1edaBurciaga+PUE646+ATS+V12N1+155-163.pdf>

Castro Paniagua, W., Chávez Epiquén, A., & Arévalo Quijano, J. C. (2022). *Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.

Chávez Vaca, V. A. (2017). Enfoque sociológico de los modelos de formación del profesorado universitario. *Sophia: colección de Filosofía de la Educación*, 141-159.  
[https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/318610619\\_Enfoque\\_sociologico\\_de\\_los\\_modelos\\_de\\_formacion\\_del\\_profesorado\\_universitario](https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/318610619_Enfoque_sociologico_de_los_modelos_de_formacion_del_profesorado_universitario)

Chero Pisfil, S. L., Díaz Mau, A. Y., Chero, P. Z., & Casimiro Guerra, G. (2020). La somnolencia diurna y su relación con la inteligencia emocional en estudiantes universitarios. Lima, Perú. *Medisur*, 1-9.  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=180063279008>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.

Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Lima: Informe 45 IPP.  
<https://doi.org/https://educared.fundaciontelefonica.com.pe/wp-content/uploads/2021/08/96723594-40.pdf>

Cisneros Simbron, L., & Humpiri Andia, P. L. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño docente en el instituto superior Daniel Alcides Carrión*. Lima: Universidad Norbert Wiener. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.13053/7677>

Cordero Sanchez, J. D. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UPLA, Huancayo-2021*. Huancayo:

Universidad Peruana de los Andes.

<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12848/5160>

Damian , G. E., & Villarroel, N. 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 Enrrique Guzmán y Valle Chosica, Ciclo-2010-I-2010-II*. Lima.

Escribano H, E. (2018). ) “El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista educación*, 1-15.

[https://doi.org/https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-26442018000200035&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://doi.org/https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-26442018000200035&script=sci_abstract&tlng=es)

Extremera , N., & Fernández Berrocal, P. (2004). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista latinoamericana de Psicología*, 209-228.

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>

Fernández Berrocal, P., & Extremera , N. (2004). El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas. *Investigación educativa*, 1-17.

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/155/15506205.pdf>

Fernández Montero, D. M., & Díaz Palma , R. (2017). *Clima Orgnizacional y Desempeño Docente*. Perú: Universidad Científica del Perú.

<https://doi.org/http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/158/DIAZ-FERNANDEZ-1-Trabajo-Clima.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Ferreira Marcal , I. M. (2006). *El proceso de comprensión emocional en la construcción de la identidad docente*. España: Universidad de Barcelona.

[https://doi.org/https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/80196/IMFM\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://doi.org/https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/80196/IMFM_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ferro Meza, M. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño docente duranre la pandemia covid -19 de la oficina de educación católica*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Flores Alfaro, N. M. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño docente en una universidad de Lima*. Lima: Universidad Nacional de educacion Enrique Guzmán y Valle.  
<https://doi.org/http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5703>
- Flores, L. G. (2017). *Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012-II, de la Facultad de Educación UNMSM-Lima*. Lima: UNMSM. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12672/6015>
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2016). *Inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires : Vergara .
- Gonzáles, J., & Wagenaar, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe. Informe final fase uno*. Bilbao : Universidad de Deusto.  
[https://doi.org/https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI\\_Final-Report\\_SP.pdf](https://doi.org/https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf)
- Gutiérrez S, M., & Matheus V, L. (1998). *Diagnóstico del Proceso de Evaluación del Desempeño de los Docentes de la Universidad Valle de Momboy*. Venezuela: Universidad Valle de Momboy U.V.M.  
<https://doi.org/https://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EVALUACION/RLE3221Gutierrez.pdf>
- Guzmán, I. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* , 151-163.  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217017192012>
- Guzmán, R. (2015). *Autorreflexión y evaluación de la práctica docente*. México: Universidad del Salvador.

[https://doi.org/https://www.academia.edu/8117624/AUTOREFLEXION\\_Y\\_EVALUACION\\_DE\\_LA\\_PRACTICA\\_DOCENTE](https://doi.org/https://www.academia.edu/8117624/AUTOREFLEXION_Y_EVALUACION_DE_LA_PRACTICA_DOCENTE)

Gvirtz, S., & Palamidessi, M. (2000). *El ABC de la tarea docente: curriculum y enseñanza*. Argentina: Aique grupo editor.

<https://doi.org/http://www.terras.edu.ar/biblioteca/35/35GVIRTZ-Silvina-PALAMIDESSI-Mariano-Segunda-Parte-Cap-5-Ensenanza.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. . México: McGraw-Hill Education.

Hernandez, S., Fernandez, C., & Batista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: MC Graw Hill.

Idrogo Zamora, D. I., & Asenjo Alarcón, J. A. (2021). *Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios peruanos*. Chota: Universidad Autónoma de Chota. <https://doi.org/https://doi.org/10.53287/ryfs1548js42x>

Jara, V. M. (2014). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la facultad de ciencias sociales y humanidades de la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle*. Lima: Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. <https://doi.org/http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/880>

Jiménez, J. (17 de Noviembre de 2017). *Revista electrónica*. [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv\\_educativa/2008\\_n22/a07v12n22.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_educativa/2008_n22/a07v12n22.pdf)

Lafourcade, P. (1987). *Evaluación de los aprendizajes*. Madrid: Cincel. <https://doi.org/http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL003777.pdf>

Lira, N. (2018). *Resiliencia, Inteligencia Emocional y desempeño docente en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray Distrito del El*



Agustino. Perú: Universidad San Martín de Porres.

<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12727/4182>

López Calva, M. (1996). *El humanismo en la práctica docente*. Puebla: Universidad

Iberoamericana Golfo Centro.

[https://doi.org/https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr22/PBR\\_22\\_04.pdf](https://doi.org/https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr22/PBR_22_04.pdf)

López Curbelo, M., Acosta Pérez, I., García García, L. A., & Fumero, H. A. (2007). La inteligencia emocional y su importancia como competencia psicológica en la policía local. *Infocop Online*.

<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=158435>

López Posada, L. M. (2021). *Las emociones en el trabajo: una perspectiva desde la docencia universitaria*/ Laura Marcela López Posada, Germán Rubio Guerrero, Mercedes Parra Alvis. Ibagué: Sello Editorial Universidad del Tolima.

Malca, Y., & Vásquez, E. (2018). *Inteligencia emocional y funcionalidad familiar en alumnos de educación secundaria de un colegio estatal de Cajamarca*. Cajamarca: Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo.

<https://doi.org/http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/725>

Mantilla, N., & Brito, N. Y. (2022). *Características de las prácticas de crianza y su relación con la inteligencia emocional y el desempeño académico*. Retrieved 07 de Marzo de 2023, from Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11371/4355>.

Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*, 140-155.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.03.002>

McClelland, D. C. (1973). Testign for competencies rather than intelligence. *American Psychologist*, 1-14.

<https://doi.org/https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>

- Mesurado, B., Malona Vidal, E., & Llorca Mestre, A. (2018). Negative emotions and behaviour: The role of regulatory emotional self - efficacy. *Journal of Adolescence*, 62-71. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2018.01.007>
- Montenegro Aldana, I. A. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia : Magisterio.  
<https://doi.org/https://bibliotecadigital.magisterio.co/libro/evaluaci-n-del-desempe-o-docente-fundamentos-modelos-e-instrumentos>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño Docente*. Colombia: Magisterio.  
[https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=8mH8ozUEIL4C&oi=fnd&pg=PA31&dq=Montenegro,+I.+\(2003\).+Evaluaci%C3%B3n+del+desempe%C3%B1o+Docente.+Colombia:+Magisterio.&ots=3doK3Xh82f&sig=xP\\_50Tz96Lq-71Q\\_GC0F5sRymfk#v=onepage&q=Montenegro%2C%20I.%20\(2003\).%20](https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=8mH8ozUEIL4C&oi=fnd&pg=PA31&dq=Montenegro,+I.+(2003).+Evaluaci%C3%B3n+del+desempe%C3%B1o+Docente.+Colombia:+Magisterio.&ots=3doK3Xh82f&sig=xP_50Tz96Lq-71Q_GC0F5sRymfk#v=onepage&q=Montenegro%2C%20I.%20(2003).%20)
- Muñoz Diaz, J. N., & Sanchez Urgiles, G. J. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios. Riobamba, 2022*. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. <https://doi.org/http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10115>
- Palomera, R., Salguero, J. M., & Ruiza Aranda, D. (2012). La percepción emocional como predictor estable del ajuste psico-social en la adolescencia. *Psicología Conductual*.  
<https://doi.org/https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/20964/EmotionalPerceptionStable.pdf?sequence=2>
- Palomino, Z. F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad Académica de estudios generales de la universidad de San Martín Porres*. Lima. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12672/1693>
- Pérez Bonet, G., Velado Guillén, L. A., Garcí Domingo, B., & Sánchez Fernández, M. L. (2021). Inteligencia emocional y esquemas tempranos desadaptativos en futuros educadores: ampliando fronteras. *Revista Electrónica Interuniversitaria de*

*Formación del Profesorado*, 133-147.

<https://doi.org/https://doi.org/10.6018/reifop.435821>

Pincay Aguilar, I., Candelario Suarez, G., & Castro Guevara, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista psicología UNEMI*, 32-40.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol2iss2.2018pp32-40p>

Piqueras Rodríguez, J. A., Ramos Linares, V., Martínez Gonzáles, A. E., & Oblitas Guadalupe, L. A. (2009). Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. *Suma Psicológica*, 85-112.

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/1342/134213131007.pdf>

Pizarro Romero, K., & Martínez Mora, O. (2020). Análisis factorial exploratorio mediante el uso de las medidas de adecuación muestral kmo y esfericidad de bartlett para determinar factores principales. *Jouenal Of Science And Resea*, 1-22.

<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.4453224>

Pursun, T., & Efiltili, E. (2019). The Analysing of the Emotional Intelligence Scores of the Special Education Teacher Candidates for the Predictor of Multiple Intelligences Areas. *European Journal of Educational Research*, 377-386.

<https://doi.org/https://eric.ed.gov/?id=EJ1213035>

Quispe Malaver, G. E. (2020). *Inteligencia emocional y el desempeño docente en las clases virtuales de los profesores de la red 22*. Lima: Universidad César Vallejo.

<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/53090>

Rahman, M., & Ahmed, R. (2019). The Effect of Teachers' Training in Secondary English Teachers' Practice of Communicative Language Teaching (CLT) in Bangladesh. *Jordan Journal of Educational Sciences*, 377-386.

<https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/335608702>

- Ramirez Asis, E., Espinoza Maguiña, M., Esquivel Infantes, S., & Naranjo Toro, M. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista electrónica Interuniversitaria de formación del profesorado*, 99-114.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.6018/reifop.428261>
- Rojas Neyra , S. G. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño docente de la escuela de enfermería, Universidad Norbert Wiener, en tiempos de virtualidad, 2022*. Lima : Universidad Privada Norbert Wiener.  
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.13053/7438>
- Salovey , P., & Mayer, J. (1999). *Inteligencia emocional*.
- Salovey, P., Woolery, A. Y., & Mayer, J. (2001). *Emotional intelligence: Conceptualization and measurement*. Oxford: Fletcher. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.1.3.232>
- Salvatierra, Y. (2020). *Resiliencia, Inteligencia Emocional y la Evaluación Docente en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.  
<https://doi.org/http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6617>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence al work*. New York: John Wiley and Scons.
- Stamateas, B. (2012). *Emociones tóxicas*. Ediciones B.
- Tacca Huamán, D. R., Tacca Huamán, A. L., & Cuarez Cordero, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación*, 1-16.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.887>.
- Tamayo Tamayo, M. (2004). *El proceso de investigación científica: Incluye evaluación y adminsitración de proyectos de investigación* . México: Limusa.

TEA ediciones. (s/f). *MSCEIT*. R Sámchez.

<https://doi.org/https://web.teaediciones.com/MSCEIT--Test-de-Inteligencia>

Tihuaña Lujé, Á. M. (2013). *Desempeño Docente y su Influencia en el Rendimiento*

*Académico de los Estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luís Bguiguren de la Parroquia de Amaguaña Cantón Quito Provincia Pichincha*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

<https://doi.org/https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/5359>

Tobón, S. (2006). *El diseño del plan docente en información y documentttación acorde con el espacio europeo de educación superior*. Madrid: Universidad Complutence de

Madrid. <https://doi.org/https://eprints.ucm.es/id/eprint/6005/1/MANUAL.pdf>

Tobón, S. (2008). *Gestión curricular y ciclos propedéuticos*. Bogotá: ECOE.

[https://doi.org/https://www.academia.edu/14114899/Dr\\_Sergio\\_Tob%C3%B3n\\_Tob%C3%B3n](https://doi.org/https://www.academia.edu/14114899/Dr_Sergio_Tob%C3%B3n_Tob%C3%B3n)

Torres Estrada, N., & Sosa Rosas, M. d. (2020). Inteligencia emocional de los estudiantes de pregrado de las licenciaturas de enfermería. *Revista Cuidarte*, 1-15.

<https://doi.org/https://doi.org/10.15649/cuidarte.993>

Valdés, H. (17 de Noviembre de 2002). *Minedu digital*. [www.mineduc.cl/biblio/documento/](http://www.mineduc.cl/biblio/documento/)

WEF. (24 de Febrero de 2020). *institutopsicobiologico*.

<https://www.institutopsicobiologico.com/la-educacion-en-inteligencia-emocional-clave-para-el-foro-economico-mundial/>

Woodruffe, C. (1993). What is meant by a competency? *Leadership and Organization*.

*Development Journal*, 29-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/eb053651>

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la percepción emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023? ¿Cuál es la relación entre la comprensión emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023? ¿Cuál es la relación entre la facilitación emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023? ¿Cuál es la relación entre el manejo emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre la percepción emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023. Determinar la relación que existe entre la comprensión emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023. Determinar la relación que existe entre la facilitación emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023. Determinar la relación que existe entre el manejo emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> La percepción emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.  La comprensión emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023. La facilitación emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023. El manejo emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.</p>	<p><b>Variable 1</b> Inteligencia emocional <b>Dimensiones</b> X1: Percepción emocional X2: Comprensión emocional X3: Facilitación emocional X4: Manejo emocional <b>Variable 2</b> Desempeño docente <b>Dimensiones</b> Y1: Promueve el interés y el sentido de utilidad de lo que se aprende Y2: Propone actividades para la creatividad, comprensión y relaciones conceptuales o desarrollo de estrategias. Y3: Acompaña el proceso de aprendizaje monitoreando avances, dificultades y brinda Retroalimentación formativa. Y4: Se comunica con respeto y calidez; atendiendo de manera comprensiva y empática sus Necesidades afectivas o físicas. Y5: Las normas de comportamiento y convivencia son claras; y el docente previene o redirige conductas inapropiadas, usando mecanismos formativos.</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada <b>Métodos y diseño de la investigación</b> No experimental. Transversal-correlacional</p> <p><b>Población:</b> 164 docentes <b>Muestra:</b> 115 docentes</p>

## Anexo 2: Instrumentos

### INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado/a:

Este cuestionario contiene una serie de preguntas referentes a la inteligencia emocional, para ello se le pide responder a las preguntas de acuerdo a la escala que se presenta en el cuestionario, recuerde que sus respuestas se trataran con la debida confidencialidad y respetando los lineamientos éticos.

#### I. Información general

1.1.Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Escala Likert				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Inteligencia emocional		Escala de Likert				
Percepción emocional		1	2	3	4	5
1	Soy una persona atenta con los demás					
2	Presto mucha atención a los sentimientos					
3	Controlo adecuadamente mis sentimientos impulsivos					
4	Controlo adecuadamente mis emociones conflictivas					
5	Soy imperturbable aun en las situaciones más difíciles					
6	Soy capaz de interpretar los acontecimientos de mi vida desde distintos puntos de vista					
<b>Comprensión emocional</b>						
7	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
8	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones.					
9	Soy una persona optimista					
10	Generalmente me preocupo por lo que siento					
11	Generalmente reacciono desde la perspectiva de éxito que desde el miedo al fracaso					
12	Normalmente se cómo me siento					
<b>Manejo emocional</b>						
13	¿Se escuchar y empatizar con las emociones de los demás?					
14	¿Contribuyo con los demás a partir de la comprensión de sus necesidades y sentimientos?					
15	Tutelo a los demás formando y alentando al máximo sus habilidades					
16	Me considero un ser sensible y comprendo las perspectivas de los demás					
17	Brindo desinteresadamente la ayuda adecuada a los demás					
18	Me relaciono bien con personas de distinto estatus económico/social/cultural					
<b>Facilitación emocional</b>						
19	No dudo en desafiar objetivos reñidos y asumo los riesgos					
20	Recaudo la información que necesito para disminuir la incertidumbre y saber actuar					
21	Frecuentemente aprendo a mejorar mi labor y mis actividades diarias					
22	Activamente encuentro oportunidades para trabajar en pro de mis sueños					
23	Se captar las señales emocionales y sintonizar con el mensaje de los demás					
24	Manejo a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto					

## ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado/a:

Previo un cordial saludo, a continuación, se le presenta un conjunto de enunciados referentes al desempeño docente el cual debe ser respondido de acuerdo a la escala que se muestra en el cuadro, le pido que sea lo más sincero posible con las respuestas brindadas; tenga en cuenta que es totalmente confidencial.

	<b>Indicadores</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1	Involucro activamente a todos o a casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas, así como la comprensión al sentido de lo que se aprende				
2	Promuevo el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención, ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación				
3	Activo a la participación espontanea de los estudiantes o en la intervención de los mismos, para que todos se involucren en las actividades propuestas.				
4	Realizo preguntas a los estudiantes al observar desgano o desinterés involucrándolos nuevamente.				
5	Todos los estudiantes o un aproximado del 90% se muestra interesado en las actividades de aprendizaje propuestas. Participan activamente, se muestran atentos, concentrados, comprometidos o entusiasmados.				
6	Busco que los estudiantes comprendan o reflexionen sobre el sentido de lo que están aprendiendo y/o valoren su importancia o utilidad.				
7	Promuevo efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes durante la sesión en su conjunto, a través de actividades propuestas, de la interacción directa con ellos o las que se fomente entre ellos.				
8	Monitoreo a los estudiantes y les brindo retroalimentación por descubrimiento o reflexión				
9	Monitoreo activamente la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos un 25% de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase.				
10	Brindo retroalimentación por descubrimiento o reflexión, al menos en una ocasión, partiendo las respuestas o productos formulados por los estudiantes, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores.				
11	Soy respetuoso con los estudiantes y muestro consideración hacia sus perspectivas.				
12	Soy cordial con ellos y le trasmito calidez, mostrándome empático con sus necesidades efectivas o físicas, además intervengo si observó falta de respeto entre los estudiantes.				



13	Siempre empleo lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.				
14	Muestra consideración hacia la perspectiva de los estudiantes, respeta sus opiniones y puntos de vistas, les pide sus pareceres y lo considera, evita imponerse, y tienen una actitud dialogante y abierta				
15	Durante las sesiones, soy cordial y transmito calidez.				
16	Practico la escucha activa y empleo recursos de comunicación como: gestos, tono y volumen de voz, etc., apropiadas a la edad y características de los estudiantes.				
17	Empleo el humor respetuoso, para favorecer las relaciones positivas en el aula.				
18	Muestro empatía al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.				
19	Intervengo al notar faltas de respeto entre los estudiantes.				
20	Utilizo siempre mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
21	Utilizo siempre mecanismos formativos para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado.				
22	Nunca empleo mecanismos de control externo, ni de maltrato.				
23	Desarrollo las sesiones de manera continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos. La continuidad de la sesión permite avanzar en las actividades de aprendizaje.				

## Anexo 3: Validez del instrumento

### Validez de contenido

#### Juicio de experto 1:

#### INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
<b>Variable 1: Inteligencia emocional</b>								
<b>Dimensión: Percepción emocional</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1	Soy una persona atenta con los demás	X		X		X		
2	Presto mucha atención a los sentimientos	X		X		X		
3	Controlo adecuadamente mis sentimientos impulsivos	X		X		X		
4	Controlo adecuadamente mis emociones conflictivas	X		X		X		
5	Soy imperturbable aun en las situaciones más difíciles	X		X		X		
6	Soy capaz de interpretar los acontecimientos de mi vida desde distintos puntos de vista	X		X		X		
<b>Dimensión: Comprensión emocional</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
7	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		
8	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones.	X		X		X		
9	Soy una persona optimista	X		X		X		
10	Generalmente me preocupo por lo que siento	X		X		X		
11	Generalmente reacciono desde la perspectiva de éxito que desde el miedo al fracaso	X		X		X		
12	Normalmente se cómo me siento	X		X		X		
<b>Dimensión: Manejo emocional</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
13	¿Se escuchar y empatizar con las emociones de los demás?	X		X		X		
14	¿Contribuyo con los demás a partir de la comprensión de sus necesidades y sentimientos?	X		X		X		
15	Tutelo a los demás formando y alentando al máximo sus habilidades	X		X		X		
16	Me considero un ser sensible y comprendo las perspectivas de los demás	X		X		X		
17	Brindo desinteresadamente la ayuda adecuada a los demás	X		X		X		
18	Me relaciono bien con personas de distinto estatus económico/social/cultural	X		X		X		
<b>Dimensión: Facilitación emocional</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	No dudo en desafiar objetivos reñidos y asumo los riesgos	X		X		X		
20	Recaudo la información que necesito para disminuir la incertidumbre y saber actuar	X		X		X		
21	Frecuentemente aprendo a mejorar mi labor y mis actividades diarias	X		X		X		
22	Activamente encuentro oportunidades para trabajar en pro de mis sueños	X		X		X		
23	Se captar las señales emocionales y sintonizar con el mensaje de los demás	X		X		X		
24	Manejo a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto	X		X		X		

*Nota: Cuestionario creado por Mejía (2005) y adaptado por Salvatierra Durand (2020)*

## ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES/ Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
<b>Variable 2: Desempeño docente</b>								
<b>Dimensión: Promueve el interés y el sentido de utilidad de lo que se aprende</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1	Involucro activamente a todos o a casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas, así como la comprensión al sentido de lo que se aprende	X		X		X		
2	Promuevo el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención, ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación	X		X		X		
3	Activo a la participación espontanea de los estudiantes o en la intervención de los mismos, para que todos se involucren en las actividades propuestas.	X		X		X		
4	Realizo preguntas a los estudiantes al observar desgano o desinterés involucrándolos nuevamente.	X		X		X		
5	Todos los estudiantes o un aproximado del 90% se muestra interesado en las actividades de aprendizaje propuestas. Participan activamente, se muestran atentos, concentrados, comprometidos o entusiasmados.	X		X		X		
<b>Dimensión: Propone actividades para la creatividad, comprensión y relaciones conceptuales o desarrollo de estrategias.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
6	Busco que los estudiantes comprendan o reflexionen sobre el sentido de lo que están aprendiendo y/o valoren su importancia o utilidad.	X		X		X		
7	Promuevo efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes durante la sesión en su conjunto, a través de actividades propuestas, de la interacción directa con ellos o las que se fomente entre ellos.	X		X		X		
8	Monitoreo activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión	X		X		X		
9	Monitoreo activamente la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos un 25% de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase.	X		X		X		
10	Brindo retroalimentación por descubrimiento o reflexión, al menos en una ocasión, partiendo las respuestas o productos formulados por los estudiantes, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e	X		X		X		

	identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores.							
<b>Dimensión: Acompaña el proceso de Aprendizaje monitoreando avances, dificultades y brinda retroalimentación formativa.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
11	Soy respetuoso con los estudiantes y muestro consideración hacia sus perspectivas.	X		X		X		
12	Soy cordial con ellos y le trasmito calidez, mostrándome empático con sus necesidades efectivas o físicas, además intervengo si observó falta de respeto entre los estudiantes.	X		X		X		
13	Siempre empleo lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.	X		X		X		
14	Muestra consideración hacia la perspectiva de los estudiantes, respeta sus opiniones y puntos de vistas, les pide sus pareceres y lo considera, evita imponerse, y tienen una actitud dialogante y abierta	X		X		X		
15	Durante las sesiones, soy cordial y trasmito calidez.	X		X		X		
<b>Dimensión: Se comunica con respeto y calidez; atendiendo de manera comprensiva y empática sus necesidades afectivas o físicas.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
16	Practico la escucha activa y empleo recursos de comunicación como: gestos, tono y volumen de voz, etc., apropiadas a la edad y características de los estudiantes.	X		X		X		
17	Empleo el humor respetuoso, para favorecer las relaciones positivas en el aula.	X		X		X		
18	Muestro empatía al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.	X		X		X		
19	Intervengo al notar faltas de respeto entre los estudiantes.	X		X		X		
<b>Dimensión: Las normas de comportamiento y convivencia son claras; y el docente previene o redirige conductas inapropiadas, usando mecanismos formativos.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
20	Utilizo siempre mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.	X		X		X		
21	Utilizo siempre mecanismos formativos para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado.	X		X		X		
22	Nunca empleo mecanismos de control externo, ni de maltrato.	X		X		X		
23	Desarrollo las sesiones de manera continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos. La continuidad de la sesión permite avanzar en las actividades de aprendizaje.	X		X		X		

*Nota: Rúbrica de evaluación de desempeño docente estructurada por el Ministerio de Educación adaptada por Lira (2018)*

1 **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota.* Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir []    No aplicable []

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr./Mg. RAÚL EDUARDO RODRÍGUEZ SALAZAR

**DNI:** 09892148

**Especialidad del validador:**

Metodólogo [ X]    Temático []    Estadístico []

...20. de ...marzo... de 2023



Firma del experto informante

**Juicio de experto 2:**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** HAY SUFICIENCIA

*Considerar la formulación de los 30 ítems en forma de proposición afirmativa o negativa.*

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Augusto César Mescua Figueroa

**DNI:** 09929084

**Especialidad del validador:** Experto en Psicología de la Educación. Investigador Renacyt No PO024271

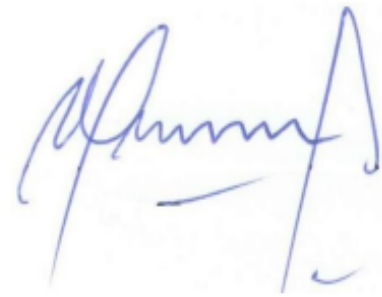
**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6812-2499>

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**Juicio de experto 3:**

1 **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota.* Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

**Juicio de experto 4:**

1 **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota.* Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Juan Solano Gutierrez

**DNI:** 31148273

**Especialidad del validador:**

Metodólogo     Temático     Estadístico

21 de marzo de 2023



Firma del experto informante

## Juicio de experto 5:

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota. Suficiencia:** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** MG. RODAS GUIZADO EFRAIN

**DNI:** 42250741

**Correo electrónico institucional:**

**Especialidad del validador:**

Metodólogo [ ] Temático [ ] Estadístico [ X ]

Andahuaylas 23 de marzo de 2023



Firma del experto informante

## Validez de constructo

### Instrumento Inteligencia emocional

#### Análisis factorial

##### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,714
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1802,184
	gl	176
	Sig.	,000

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,626	44,275	44,275	10,626	44,275	44,275	5,652	23,549	23,549
2	3,657	15,237	59,511	3,657	15,237	59,511	5,234	21,809	45,358
3	2,603	10,847	70,359	2,603	10,847	70,359	4,824	20,101	65,459
4	1,905	7,936	78,295	1,905	7,936	78,295	3,081	12,836	78,295
5	1,477	6,153	84,447						
6	1,251	5,213	89,661						
7	,672	2,800	92,461						
8	,527	2,196	94,657						
9	,458	1,909	96,566						
10	,381	1,587	98,153						
11	,243	1,014	99,167						
12	,095	,395	99,562						
13	,041	,170	99,732						
14	,030	,124	99,856						
15	,022	,093	99,949						
16	,011	,047	99,996						
17	,001	,004	100,000						

### Instrumento Desempeño docente

##### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,818
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2765,084
	gl	231
	Sig.	,000



### Varianza total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,826	40,120	40,120	8,826	40,120	40,120
2	3,059	13,902	54,023	3,059	13,902	54,023
3	2,089	9,493	63,516	2,089	9,493	63,516
4	1,490	6,773	70,289	1,490	6,773	70,289
5	1,293	5,879	76,168	1,293	5,879	76,168
6	,996	4,526	80,694			
7	,957	4,349	85,042			
8	,568	2,584	87,626			
9	,538	2,447	90,074			
10	,527	2,396	92,470			
11	,371	1,688	94,158			
12	,252	1,145	95,303			
13	,247	1,121	96,424			
14	,218	,991	97,415			
15	,180	,817	98,232			
16	,111	,503	98,735			
17	,090	,408	99,143			
18	,063	,286	99,430			
19	,053	,241	99,670			
20	,041	,184	99,855			
21	,022	,099	99,954			
22	,010	,046	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

## Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad Alpha de Cronbach para el cuestionario de Inteligencia emocional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	24

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG_1V1	98,33	191,152	,391	,961
PREG2_V1	98,50	192,273	,401	,960
PREG_3V1	98,33	188,606	,543	,959
PREG4_V1	98,17	185,424	,681	,958
PREG_5V1	98,83	193,061	,221	,962
PREG6_V1	98,25	179,114	,890	,956
PREG7_V1	98,58	178,811	,727	,958
PREG8_V1	98,00	179,273	,754	,957

PREG9_V1	98,25	191,659	,467	,960
PREG10_V1	98,33	172,788	,967	,955
PREG11_V1	98,58	186,447	,696	,958
PREG12_V1	98,08	175,720	,906	,956
PREG13_V1	98,00	172,909	,930	,955
PREG14_V1	98,50	188,273	,329	,963
PREG15_V1	98,08	178,992	,873	,956
PREG16_V1	98,25	182,023	,744	,958
PREG17_V1	98,58	180,629	,653	,959
PREG18_V1	97,92	175,902	,916	,956
PREG19_V1	98,50	177,909	,664	,959
PREG20_V1	98,42	181,356	,848	,957
PREG21_V1	98,25	179,114	,890	,956
PREG22_V1	98,17	181,242	,669	,958
PREG23_V1	98,42	185,720	,615	,959
PREG24_V1	98,08	179,356	,855	,956

Confiabilidad Alpha de Cronbach para el cuestionario de Desempeño docente

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	23

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG1_V2	80,83	60,333	,738	,928
PREG2_V2	80,67	60,061	,830	,926
PREG3_V2	80,75	62,750	,699	,929
PREG4_V2	81,00	61,455	,624	,930
PREG5_V2	80,75	62,750	,699	,929

PREG6_V2	80,83	60,333	,738	,928
PREG7_V2	80,58	62,447	,951	,927
PREG8_V2	81,00	60,000	,772	,927
PREG9_V2	80,92	65,538	,312	,934
PREG10_V2	80,83	60,697	,701	,928
PREG11_V2	80,75	62,750	,699	,929
PREG12_V2	80,58	62,447	,951	,927
PREG13_V2	80,67	59,152	,932	,924
PREG14_V2	80,67	59,152	,932	,924
PREG15_V2	80,58	62,447	,951	,927
PREG16_V2	80,67	59,152	,932	,924
PREG17_V2	80,83	67,424	,030	,943
PREG18_V2	80,67	66,061	,297	,934
PREG19_V2	80,50	65,000	,723	,930
PREG20_V2	80,58	69,174	-,136	,939
PREG21_V2	80,75	63,114	,651	,930
PREG23_V2	81,08	66,811	,081	,942
PRG24_V2	80,67	65,697	,347	,934

## Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 20 de abril de 2023

Investigador(a)  
**Flor Lili Villano Huamán**  
Exp. N°: 0374-2023

---

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) evaluó y **APROBO** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023”** Versión 01 con fecha 27/03/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión (no aplica) con fecha (no aplica).

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Flor Lili Villano Huamán y a los investigadores colaboradores (no aplica)


La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La vigencia de la aprobación es de dos años (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. El Informe de Avances se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. Toda enmienda o adenda se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, la Renovación de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

  
**Yenny Marisol Bellido Fuente**  
Presidenta del CIEI-UPNW



## Anexo 6: Formato de consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Flor Lili, Villano Huamán

Título: Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023.

Propósito del estudio

Lo invito a participar en un estudio llamado "Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023." Este es un estudio desarrollado por investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Flor Lili, Villano Huamán. El propósito de este estudio es "Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de una universidad pública, Andahuaylas 2023"

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Se le pedirá un momento de su tiempo
- Brindará su consentimiento para poder responder las preguntas del cuestionario
- Se le pedirá su consentimiento para enviarle el formulario de la herramienta Google form, en caso no disponga de tiempo.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos.

Los resultados de la/los CUESTIONARIOS se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no implica ningún tipo de riesgo a su salud ni a su integridad física, lo que se pretende con el estudio es conocer si "La inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño docente de una universidad pública, Andahuaylas 2023." Solo se le pide que me ceda un momento de su tiempo y participe respondiendo a las preguntas de los dos cuestionarios elaborados para la inteligencia emocional y desempeño docente que ya tienen la validez y confiabilidad requerida por 5 expertos, del mismo modo pedirle que responda a las preguntas con la veracidad que corresponda y de acuerdo a lo que ud. considere correspondiente.

Beneficios

El estudio es de gran importancia tanto para el docente como para el estudiante y para la universidad debido a que se podrá conocer si la inteligencia emocional y sus dimensiones tiene alguna relación con el desempeño docente y ello servirá de base para otros estudios. Del mismo modo los estudios sobre la inteligencia emocional actualmente son de gran importancia debido a que la coyuntura actual lo requiere así, la modernidad, las innovaciones y los estudiantes cada vez más exigentes requieren que los docentes sean cada vez más conscientes de sus actos y sus emociones ya que con ello pueden seguir siendo personas competitivas en los diferentes ambientes de trabajo y no ser reemplazados, el sector educativo necesita de docentes con actitudes y aptitudes que provean calidad en la educación más aun en las carreras profesionales que hoy en día se han posicionado como carreras con mayor demanda laboral en nuestra nación.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

## Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.


## Derechos del encuestado

Si usted se siente incómodo durante el procedimiento del estudio, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con (Flor Lili, Villano Huamán) (951600239) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

## CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:  Enay que Condor Tirado  
DNI: 40998711

Investigador

Nombres: Flor Lili, Villano Huamán  
DNI: 70219777

## Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



# Universidad Nacional José María Arguedas

*Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo*

Andahuaylas, 27 de abril del 2023.

### MEMORANDUM MÚLTIPLE N° 023-2023-VP/ACAD-CO-UNAJMA.

**DE** : Dr. Manuel Ernesto Paz López  
Vicepresidente Académico de la UNAJMA

**A** : Dr. David Juan Ramos Huallpartupa  
Coordinador de la Facultad de Ingeniería  
Dr. Joaquín Machaca Rejas  
Coordinador de la Facultad de Ciencias de la Empresa

**ASUNTO** : PARA QUE SE BRINDEN LAS FACILIDADES

**REF.** : a)EXPEDIENTE N°1388-2023-PCO-UNAJMA  
b)FUT N°0001874

---

Por el presente es grato dirigirme a usted, y según el documento de referencia b) remitido por la Srta. Flor Lili Villano Huamán, quien solicita la Autorización para aplicar instrumentos de recolección de datos a los docentes de las Facultades de Ingeniería y Ciencias de la Empresa, el cual la referida estudiante requiere para la elaboración de su proyecto de tesis, por ello se solicita se brinden las facilidades para la aplicación de encuestas, conforme detalla el documento adjunto.

Sin otro asunto en particular, es todo cuanto informo para su conocimiento y fines que considere pertinente.

Atentamente,

  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
COMISIÓN ORGANIZADORA  
**Dr. Manuel Ernesto Paz López**  
VICEPRESIDENTE ACADÉMICO

## Anexo 9: Reporte de similitud de Turnitin

### Reporte de similitud

#### ● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
	Internet	
2	repositorio.une.edu.pe	4%
	Internet	
3	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Internet	
4	uwiener on 2023-02-13	1%
	Submitted works	
5	hdl.handle.net	1%
	Internet	
6	repositorio.usmp.edu.pe	1%