



**RELACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL MARCO DEL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD SANTO**

Línea de Investigación

**Políticas educativas, gestión de calidad de la educación y formación
docente.**

Equipo de Investigación:

Investigador principal:

Mg. Céspedes Valladares Meleucipo Gumerciendo

Co-Investigador

Mg. Estela Chira Martínez

(Colaborador)

Deysi Mancco Gaitán

Jicamarca, 2019

Contenido

RESUMEN.....	iii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Identificación y determinación del problema.	1
1.2. Identificación y formulación del problema.....	2
1.2.1 Formulación del problema.....	3
1.2.3 problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos: general y específicos.....	4
1.4. Importancia y alcances de la investigación.....	4
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Antecedentes de estudio.....	6
2.2 Bases teóricas- científicas.....	10
2.2.1 Inteligencia Emocional.....	10
2.2.2 Buen Desempeño Docente.....	11
2.2.3 Dimensiones De La Variable Desempeño Docente.....	11
2.3 Definición de términos básicos.....	14
2.5 Sistema de variables.....	17
CAPÍTULO III.....	20
MARCO METODOLÓGICO.....	20
3.1 Tipo de investigación.....	20
3.2 Diseño de investigación.....	20
3.3 Población y muestra.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.....	25
3.7 Selección y validación de los instrumentos de investigación.....	25
CAPÍTULO IV.....	26
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	26
CONCLUSIONES.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	45
ANEXOS.....	46
CONTESTE EN LA “HOJA DE RESPUESTAS”.....	48

RELACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL MARCO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD SANTO

Equipo de Investigación:
Investigador principal:
Mg. Céspedes Valladares Meleucipo Gumerindo
Co-Investigador
Mg. Estela Chira Martínez
(Colaborador)
Deysi Mancco Gaitán
Septiembre, 2019

RESUMEN

La presente investigación estuvo destinada a determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño profesional. La misma se llevó a cabo bajo el enfoque del paradigma positivista. En cuanto al diseño del trabajo investigativo este fue de carácter no experimental. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta y la observación directa. Se utilizaron dos instrumentos de recolección de información. Uno fue un cuestionario auto administrado con cuatro alternativas de respuesta el cual fue aplicado a 100 estudiantes de la universidad. Y un instrumento denominado Inventario De Cociente Intelectual De Bar-On. Entre la conclusiones se determinó que existe una correlación positiva baja entre las variables Inteligencia Emocional y el desempeño Docente.

Palabras Clave: inteligencia Emocional, Desempeño profesional, Universidad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema.

En la actualidad existe mucha discrepancia en relación de la inteligencia emocional con el desempeño profesional de los docentes universitarios teniendo prioridad las emociones como característica fundamental de los seres humanos, dado que las opiniones o conocimientos vertidos en el proceso de enseñanza – aprendizaje se podrían poner de manifiesto el cumulo de emociones favorables y desfavorables, de tal manera que el conocimiento no se daría de forma correcta.

Por lo manifestado en el párrafo anterior la calidad del desempeño docente ha venido siendo una problemática que caracteriza a la educación superior universitaria debido a que ocasiona lentitud y poca flexibilidad a la adaptación al cambio.

Como refiere Borsic y Riveros (2017) el desempeño docente se evalúa en un proceso continuo que se refleja en rendimiento global del individuo en el puesto de trabajo, es por ello que el facilitador de aula debe contar con un nivel alto de inteligencia emocional debido a que ello le permitirá desarrollar una buena relación personal y social y esto se refleja en la interacción docente-estudiante. Conforme refiere el citado autor, el rendimiento académico del docente está centrado en su desempeño integral. De la misma manera Javier. Murillo (2006) identifica 6 teorías o modelos de caracterización del buen docente: 1) el centrado sobre los rasgos o factores; 2) el centrado sobre las habilidades; 3) el centrado en las conductas manifiestas en el aula; 4) el centrado sobre el desarrollo de tareas; 5) el centrado en los resultados; 6) el basado en la profesionalización. Como se puede apreciar, el autor pone énfasis en las conductas manifiestas, lo cual lleva implícitas las reacciones emocionales.

Goleman (1998) define la Inteligencia Emocional como el éxito de una persona no viene determinado únicamente por su coeficiente intelectual o por sus estudios académicos, sino que entra en juego el conocimiento emocional. Cuando hablamos de inteligencia emocional, hablamos de la capacidad del individuo para identificar su propio estado emocional y gestionarlo de forma adecuada. Esta habilidad repercute de forma muy positiva sobre las personas que la poseen, pues les permite entender y controlar sus impulsos, facilitando las relaciones comunicativas con los demás. El modelo de inteligencia emocional de Bar-On (1997) nos dice: “La inteligencia emocional es la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida”(pág 87).

Con el propósito de brindar aportes a esta situación que se genera en el país es pertinente realizar la presente investigación en la cual se evaluará la relación que pudiese existir en el desempeño de la labor docente con el manejo de las emociones dentro del aula, en las cuatro carreras profesionales de la Universidad Santo Domingo de Guzmán.

1.2. Identificación y formulación del problema

El problema principal del presente proyecto de investigación está centrado en que el perfil de ingreso de los estudiantes de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, que es la única institución educativa superior privada de Lima Provincias, es muy diferenciado en relación a los estudiantes universitarios de Lima metropolitana, ergo, los docentes deben contar, también, con un perfil conductual acorde con esta realidad.

La Universidad Santo Domingo de Guzmán presentó el año 2013, el Primer Informe de Autoevaluación (I IDAE) a CONAFU, en el cual se informó que del total de 375 ingresantes el 2013-I, el 100 % pertenecían al sector socio-económico “D” y el 77.33 % procedían del distrito de San Juan de Lurigancho. En la actualidad, el 70 % son naturales de dicho distrito.

El INEI (2017) a través del Plano Estratificado por ingreso a nivel de manzanas de las grandes ciudades, ubica al Distrito de San Juan de Lurigancho con un ingreso per cápita por persona con menos de s/. 629.5 al mes, y en el último nivel de los 5 estratos, que es el estrato BAJO.

Igualmente, el 90 % de nuestros estudiantes trabajan y el 83 % estudian en turno noche, en razón que desarrollan 3 funciones o actividades a la vez: trabajan, estudian y en muchos casos son padres de familia.

Estos datos estadísticos demuestran que nuestros estudiantes tienen un perfil muy especial, en consecuencia los docentes deben reunir capacidades personales y profesionales adecuadas para el desempeño de sus labores académicas, donde tengan que comprender los estados emocionales y perfiles psicológicos de los estudiantes, tales como: elevados niveles de falta de tolerancia a la frustración, estrés laboral, autoestima por debajo del promedio, entre otros.

Por estos argumentos, el problema general se formula de la siguiente manera:

1.2.1 Formulación del problema

1.2.2 Problema General

¿Cómo influye la Inteligencia Emocional en el desempeño profesional del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán?

1.2.3 problemas específicos

¿Cómo influye el componente intrapersonal en el desempeño profesional del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán?

¿Cómo es el desempeño docente en relación a las dimensiones metodológicas del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán?

¿Cómo es el desempeño profesional del docente en relación a los recursos educativos del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán?

¿Cuál es el desempeño profesional docente en relación a la producción Intelectual del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán?

¿Cómo es el desempeño docente en relación a la Evaluación?

¿Cuál es la actitud del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán en cuanto a su desempeño profesional?

1.3. Objetivos: general y específicos.

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia de los cinco componentes mayores de la inteligencia emocional en el desempeño profesional del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la influencia del componente intrapersonal en el desempeño profesional del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán.

- Determinar el desempeño del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán en relación a las dimensiones metodológicas

- Precisar el desempeño profesional del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán en relación a los recursos educativos.

- Indagar el desempeño profesional docente en relación a la producción Intelectual en la Universidad Santo Domingo de Guzmán

- Precisar el componente actitud del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán

1.4. Importancia y alcances de la investigación

El presente proyecto de investigación es importante porque nos va a permitir identificar no solo los componentes principales de la inteligencia emocional sino también los respectivos subcomponentes de los docentes, que se relacionan y generan cocientes emocionales que serán de gran utilidad para orientar políticas, estrategias e implementación de programas dirigidos, tanto a docentes como a

estudiantes universitarios a fin de potenciar la inteligencia emocional y consecuentemente mejorar el rendimiento académico.

Esta investigación también reviste importancia y de alcance a futuros investigadores para encontrar la relación entre las variables Inteligencia Emocional y desempeño académico del docente universitario.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio.

Cueva (2012) realizó una investigación titulada: El estilo de liderazgo del director y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar del distrito de Bellavista-Callao, durante el año 2012. Llegando a la siguiente conclusión:

Entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente las correlaciones encontradas son positivas significativas. Esto explica que a menor aplicación de un estilo de liderazgo adecuado por parte del director se obtiene menor desempeño docente, se demuestra que la aplicación en paralelo de los estilos de liderazgo influye en el desempeño docente.

El estilo del liderazgo del director es el autoritario y medianamente el democrático y el liberal. Esto explica la deficiencia del director para practicar con claridad el estilo del liderazgo democrático permitiendo que otros estilos influyan en su gestión.

El nivel de desempeño docente que predomina es el básico (45%). El 43% de los docentes alcanzan los niveles competente y destacado. Se muestra que la aplicación confusa de los estilos de liderazgo del director permite obtener bajos resultados en el desempeño docente. (p.12)

Esta tesis afirma que hay una correlación en la gestión del director y el desempeño de los docentes. Todo líder de una I.E. trata de buscar un estilo de liderazgo para aplicar en su gestión, pero muchas veces los estilos fallan, lo que muchos desean ver es un modelo de vida. Aplicar principios en nuestra vida personal reflejará en nuestro actuar y nuestras relaciones interpersonal gerencial y organizacional tendrá frutos y como resultado docentes que hagan un buen desempeño en todas sus dimensiones.

Herrera (2011), realizó una tesis titulada: Influencia del liderazgo en la gestión directiva y en el buen desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Parcona-Ica, año 2010. Se llegó a las siguientes

conclusiones:

- El liderazgo incide positivamente en la gestión directiva en las instituciones educativas del nivel secundario de Ica.
- El liderazgo influye significativamente en el buen desempeño de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario de Ica.
- Se recomienda capacitar al personal directivo en liderazgo para mejorar la gestión, y al personal docente para elevar su desempeño.

En esta investigación, el desempeño gerencial del director es un factor principal para que el personal docente desarrolle con satisfacción sus funciones. Si en todas sus funciones el director aplica principios, tendrá docentes que cumplan sus responsabilidades con satisfacción.

Chacha y otros (2009), realizó una tesis: Plan de mejoramiento del desempeño docente para la unidad educativa Santa María Mazzarello, el objetivo general de su investigación: Elaborar una propuesta de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María D. Mazzarello, Quito Ecuador. Llegando a la conclusión:

El bajo nivel de desempeño docente es el responsable del bajo, nivel de rendimiento o bajo desempeño estudiantil. El ministerio de Educación tiene un grado de significatividad en el bajo nivel de desempeño, porque a través de departamento de supervisión que debe asesorar y velar por la parte técnica, poco o nada ha realizado para superar ciertas falencias pedagógicas identificadas en los docentes.

- En este mundo de cambios múltiples y certezas mínimas, los docentes no podemos ser estacionarios, ahora más que nunca implica estar en continua innovación, pues caso contrario seremos maestros del siglo veinte para niñez y juventud del siglo XXI.
- En la actualidad, es necesario entrar en la cultura de la evaluación institucional, ya que esta brinda una visión hacia donde direccionar la gestión educativa con certeza.

Céspedes (2014) desarrolló la tesis titulada: "Influencia de las habilidades sociales en el rendimiento académico de estudiantes de primer año, facultad

de educación, universidad nacional Federico Villarreal”, arribando a las siguientes conclusiones:

- Que las habilidades sociales avanzadas (nivel avanzado de interacción social, que tiene que ver con participar, dar instrucciones y seguirlas, disculparse y convencer a los demás) influyen significativamente en el rendimiento académico de estudiantes del primer año, facultad de Educación, Universidad Nacional Federico Villarreal.
- El componente las primeras habilidades sociales, relacionadas con los sentimientos, alternativas a la agresión, para hacer frente al estrés y de planificación no influyen en el rendimiento académico de estudiantes del primer año, Facultad de Educación, Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Desde el punto de vista científico, el conocimiento acerca de las habilidades sociales y el rendimiento académico nos permite aportar desde un punto de vista psicológico el perfil conductual académico del grupo de estudiantes.

-

En relación a la primera conclusión, la investigación indica que la mayoría de estudiantes universitarios desarrollan sus habilidades sociales avanzadas al momento de tratar de persuadir ante una evaluación, disculparse ante una falta o error, y al convencer a sus demás compañeros sobre un trabajo; muchas de estas destrezas inciden al momento de solucionar situaciones académicas o evaluativas, siendo dichas habilidades un aprendizaje que se ha adquirido a través del tiempo en su contexto familiar, social y educativo, tal como señala en su estudio Porcel, Dapozo y López (2010: 144)

Cruz y Vargas (2017) estudiaron sobre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en Docentes del Gimnasio “Nueva América”- Bogotá. En la cual su objetivo fue describir el nivel de la inteligencia emocional, relacionada con la evaluación de desempeño laboral de los docentes. La investigación fue de tipo cuantitativa y es de tipo descriptivo correlacional. La muestra a conveniencia fue 18 docentes. Los instrumentos empleados fueron: Trait-Meta Mood Scale (TMMS 24) de Fernández Berrocal y la evaluación de desempeño laboral de cada uno de los docentes y la respectiva autorización. Llegaron a la conclusión que las variables inteligencia emocional y desempeño laboral, se describe que, si existe una relación entre estas, pero no es tan significativa.

León (2013) realizó una investigación sobre “inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral”, Guatemala. Su objetivo fue determinar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores y establecer la incidencia dentro del desempeño laboral. Con una muestra de cincuenta y dos personas. Para lo cual de utilizó los instrumentos de adaptación del cuadro de CE y un instrumento de evaluación de desempeño. Llegando a la conclusión, que si se relaciona la inteligencia emocional con el desempeño laboral.

Jaik, Villanueva, García y Tena (2011) Investigaron valoración del desempeño docente y presencia de Burnout en maestros de educación superior cuyo objetivo principal fue valorar el desempeño docente e identificar si está presente el Burnout en los docentes de nivel superior del estado de Durango, y determinar si hay relación entre estos dos parámetros. La investigación realizada es cuantitativa, transversal y descriptiva-correlacional. Para lo cual se utilizaron los instrumentos: cuestionario chileno para determinar el desempeño docente a través de la opinión de los alumnos validado para el contexto (Jaik, Tena Flores & Villanueva, 2010) y con el Cuestionario Breve de Burnout. (Moreno Jiménez, Bustos, Matallana & Miralles, 1997). En 1823 estudiantes y 118 docentes de un total de 27 instituciones de nivel superior del estado de Durango, México. En la cual concluyeron que no existe correlación del desempeño docente con el síndrome de burnout en el nivel superior.

Silva y Pérez (2016) realizaron una investigación sobre la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Novedades B&V S.A.C -Trujillo, en el periodo 2016. Siendo su objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores. Con una muestra poblacional de veinte y dos trabajadores. Los instrumentos empleados fueron un grupo experimental y un cuestionario validado por juicio de expertos. Llegaron a la conclusión que la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores es significativa.

Espinoza (2014) hizo un estudio sobre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo, 2014. Siendo su objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño

por competencias de los docentes. Su población estuvo constituida por veinte docentes. Para lo cual usaron los siguientes instrumentos: el inventario emocional de Barón Ice y la encuesta para la segunda variable. Se concluyó, que los niveles de inteligencia emocional de los docentes, los niveles de desempeño por competencias de los docentes, en ambos casos se denota un nivel promedio respectivamente.

Coronel y Ñaupari (2011) investigaron la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo. Siendo el objetivo de este trabajo determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Teniendo una muestra de 70 docentes de las 14 escuelas académicas profesionales, para lo cual utilizaron el inventario de inteligencia Emocional de Barón, y una ficha de observación del desempeño docente. En la investigación que realizaron los teóricos llegaron a la conclusión que existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente.

2.2 Bases teóricas- científicas.

2.2.1 Inteligencia Emocional

El término inteligencia emocional fue utilizado por primera vez por los psicólogos Mayer y Salovey (1990), la cual la definen como "la capacidad de percibir los sentimientos propios y los de los demás, distinguir entre ellos y servirse de esa información para guiar el pensamiento y la conducta de uno mismo" (p.4), posteriormente definen la inteligencia emocional como una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones propias y las de otras personas. Por su parte Daniel Goleman, en su best seller "Emotional Intelligence" (1995), definió la inteligencia emocional como la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para gerenciales al trabajar con otros.

2.2.2 Buen Desempeño Docente.

El docente debe ser apoyado, concientizado y motivado en su práctica educativa para que pueda reflexionar y desarrollar procesos pedagógicos que garanticen mejora de la educación.

Peña (2000, p. 44) dice que es “toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”.

Para referirse al concepto desempeño profesional, algunos autores usan indistintamente términos tales como desempeño docente, desempeño del maestro y desempeño del educador. Otros plantean desempeño profesional pedagógico, desempeño pedagógico profesional, desempeño profesional del educador y desempeño profesional del maestro, a pesar de que educador y pedagogo no significan lo mismo. Se pudo constatar, también, que, muchas veces, los autores proceden a la operacionalización de dicho concepto, sin ofrecer una definición conceptual.

2.2.3 Dimensiones De La Variable Desempeño Docente

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El docente es responsable de su preparación para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes, ya que es parte del principio y ética del docente presentarse ante sus estudiantes con seguridad y dominio de los contenidos de la especialidad o área que desarrolla.

En el marco del buen desempeño docente en cuanto a la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes nos dice:

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque

intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (MINEDU 2012, p. 19)

El maestro tiene que conocer las características de sus estudiantes, su contexto, sus necesidades de aprendizaje, para diversificar los contenidos que se plasman en la programación curricular y aplicar estrategias pertinentes en cada sesión de aprendizaje. La preparación del docente para el aprendizaje de sus estudiantes es la base para el logro de los mismos.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo al marco del buen desempeño el docente tiene que estar preparado para crear un escenario donde los estudiantes se sientan motivados al aprendizaje y donde el docente puede dar su mejor repertorio usando las estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (MINEDU, 2012).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

El docente tiene una participación activa en la institución, en las comisiones de trabajo como es: comisión de evaluación, comisión PEI, comisión PCI, etc. Realiza

aportes significativos al diseño y desarrollo de proyectos pedagógicos y de orden institucional. Contribuir a un clima favorable para trabajar en equipo y aportar al desarrollo de la institución, es parte del desempeño docente.

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (MINEDU 2012, p. 20).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Es responsabilidad del docente desarrollarse profesionalmente durante toda su trayectoria.

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (MINEDU 2012, p. 20)

La inteligencia emocional en relación con el desempeño docente

Todas las acciones que realizamos son producto de nuestra salud mental y física, es ello un componente fundamental de la inteligencia emocional debido a que se podría reflejar en el aprendizaje, a través de la labor que realice el docente. El cual facilitaría ciertas estrategias a los estudiantes para que ellos puedan realizar las actividades designadas.

Al docente hay procesos que lo ayudaran a emplear mejor sus estrategias de enseñanzas como son: motivación, desarrollo del contenido, aplicación o refuerzo y finalmente la evaluación.

Desempeño docente

En nuestra actualidad se ha venido poniendo más énfasis a la evaluación del desempeño docente, con la seguridad de brindar una calidad del servicio educativo, además, destacar la labor docente en cuatro indicadores, según Piña 2010: insatisfactorio, básico, competente y destacado.

La evaluación de desempeño refiere a dar cumplimiento de las funciones del docente universitario. Este desempeño del cargo es situacional y varia de persona a persona, con un valor de recompensas y la percepción de estas depende del esfuerzo que determina cada persona llegando a establecer la relación de costo - beneficio, ello se verá compensando en gran medida de acuerdo a las capacidades y competencias de colaborador.

2.3 Definición de términos básicos.

2.3.1 Inteligencia emocional

Flores (2017) refiere a la inteligencia emocional como un constructo cuya parte fundamental es la meta cognición Humana. El teórico menciona que este término fue empleado por primera vez en 1990 por Peter Salovey y John Mayer, quienes lo definen como la capacidad controlar y regular las emociones de uno mismo con la finalidad de resolver los problemas de manera adecuada.

Según Goleman (s/f) define que la inteligencia emocional es un factor preponderante para alcanzar el éxito. Debido, a que es la capacidad para controlar las emociones y aprender a deducir las emociones del entorno.

La Inteligencia Emocional tiene como sustento al carácter multifactorial de las inteligencias, es decir las Inteligencias Múltiples. De Garner las cuales son:

- a) Inteligencia viso espacial

- b) Inteligencia Lógico matemática
- c) Inteligencia Musical.
- d) Inteligencia Lingüístico verbal.
- e) Inteligencia Naturalista.
- f) Inteligencia Interpersonal
- g) Inteligencia Intrapersonal
- h) Inteligencia Corporal cenestésica

2.3.2 Desempeño docente

En el desempeño docente se mide el rendimiento del docente al momento de realizar el proceso de enseñanza - aprendizaje y cumplir con los objetivos propuestos.

Piña (2010) refiere que el docente es la persona que deberá estar en contacto permanente con las nuevas exigencias del entorno laboral, debido a que la tarea fundamental que tiene es formar a futuros profesionales, los cuales tendrán que estar capacitados a los retos actuales.

Bretel (como cito Guerra, 2013) menciona que la evaluación de desempeño docente es una prioridad en la vida universitaria debido a que parte del desempeño real del docente, a partir del cual se buscara generar un cambio que sea acorde a las expectativas deseables.

Flores (2017) define el desempeño docente como el cumplimiento funciones y actividades que proponga la institución, además de que el facilitador demuestre tener un compromiso que lo haga creativo, proactivo e innovador, con el propósito de que los estudiantes tengan una formación integral.

2.3.3 Acompañamiento pedagógico:

Es un sistema y un servicio que prestan para mejorar las capacidades y actitudes del docente y directivos con el propósito de que mejoren su desempeño profesional y logren mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes y logren una gestión más eficaz y eficiente.

2.3.4 Marco de Buen Desempeño Docente:

Es una herramienta Estratégica de una política integral de desarrollo docente para fomentar el desarrollo personal social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral, reconociendo el buen desempeño docente y su participación individual y/o colectiva en esfuerzo de cambio Educativo. Dotando de sistemas de apoyo a los docentes para que mejoren su práctica pedagógica y los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.

2.3.5 Desempeño:

El desempeño es el desarrollo de tareas y actividades con responsabilidad y conciencia. Podemos decir que el docente tiene responsabilidades que cumplir o ejecutar como formador y tiene que tener un perfil que integre competencias básicas y específicas para desempeñarse con eficacia y eficiencia.

2.3.6 Capacidad didáctica.

Habilidad del docente para trabajar los contenidos de manera adecuada y de una forma comprensible llevando al aula de clases para enseñar a los alumnos de manera que ellos puedan comprender lo que se está enseñando.

2.3.7 Líder:

Un verdadero líder debe caracterizarse por ser una persona honesta, con la capacidad de trabajar con distintas personas, con la aptitud de poder manifestar sus opiniones e ideas, e intentar estimular a los demás a que expresen sus propias posturas. Los líderes son personas que piensan de manera estratégica y a futuro. Tienen carisma, esta virtud les permite atraer a otras personas y llamarlas a la acción deseada.

2.3.8 Liderazgo:

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preside, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. El líder con principios tendrá un liderazgo de influencia de tal manera que influirá en el grupo para lograr cumplir y alcanzar los objetivos y metas establecidas.

2.4 Sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hi La inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño profesional del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán.

Ho La inteligencia emocional no influye significativamente en el desempeño profesional del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán.

2.5 Sistema de variables

2.5.1 Variable Independiente

Inteligencia emocional

La estructura del modelo de Bar-On de inteligencia no cognitiva es descrita considerando cinco componentes mayores de la inteligencia emocional y sus respectivos subcomponentes.

2.5.2. Variable Dependiente

Desempeño académico

Es el resultado de la encuesta de los estudiantes a los docentes de la Universidad Santo Domingo de Guzmán.

2.5.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo Asertividad Auto concepto Autorrealización Independencia
	Interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social
	Adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad
	Manejo del estrés	Tolerancia de estrés Control de impulsos
		Felicidad

	Estado de ánimo en general	Optimismo
DESEMPEÑO DOCENTE	Metodología	Promoción del aprendizaje Resolución de preguntas Incentivo a estudiantes
	Recursos Educativos	Uso de las Tics Participación en aula virtual Uso de la Biblioteca virtual
	Producción intelectual	Elaboración de guías Guía a los alumnos en trabajos de investigación Uso de libros y artículos
	Evaluación	Evaluación permanente Comunicación de criterios de evaluación Prácticas y exámenes de los estudiantes y su devolución
	Actitud	Puntualidad en clases Dialogo y orientación a estudiantes Construcción de normas de convivencia.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación.

La presente investigación corresponde al nivel Correlacional de la investigación científica, en razón que está orientada al recojo, descripción y correlación de las variables inteligencia emocional y desempeño profesional del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010 p.103) nos dice que: La investigación correlacional busca especificar las relaciones existentes entre las variables

3.2 Diseño de investigación.

El diseño de investigación es de carácter no experimental debido a que no se manipulan las variables de forma intencional además es transversal por cuanto describe los fenómenos de estudio, se realiza en un determinado momento y tiempo único, y que a la vez trata de encontrar la relación entre las variables materia de estudio. Sobre este tema Hernández, Fernández y Baptista (1988) manifiestan que los diseños trasversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, y los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables.

3.3 Población y muestra.

Población.

La población estará constituida por 100 estudiantes de las cuatro Escuelas profesionales: Educación Inicial, Educación Primaria, Ingeniería de Sistemas e Informática y de Ingeniería de Negocios, del quinto al décimo Ciclo 2018 II, de

ambos sexos de la Universidad Santo Domingo de Guzmán. Además 40 profesores de la USDG.

Muestra

La muestra para este estudio fue de tipo intencional, es decir se tomó en consideración a 100 estudiantes de la población de estudiantes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario auto administrado para la muestra de estudiantes (100) estudiantes. Y para los docentes se aplicó el test de Bar-on que se describe a continuación.

Ficha Técnica del Inventario

Nombre Original	: EQ-I Bar-On (Emotional Quotient Inventory)
Autor	: Raven Bar-On
Procedencia	: Toronto -Canadá
Adaptación Peruana	: Nelly Ugarriza Chávez
Administración	: Individual o colectiva, tipo Cuadernillo.
Duración	: Sin límite de tiempo, aproximadamente de 30 a 40 minutos
Aplicación	: Sujetos de 15 años y más, nivel lector mínimo de 6° grado de primaria
Puntuación	: Calificación computarizada
Significación	: Estructura Factorial: 1 CET, 5 Factores-Componentes y 15 Subcomponentes
Tipificación	: Barremos peruanos

Usos : Educativo, clínico, jurídico, médico, laboral y en la investigación. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como psicólogos, consultores de desarrollo organizacional, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros y orientadores vocacionales.

Materiales : Cuestionario que contiene los ítems del I-CE, hoja de respuestas, Hoja de Perfil y un disquete.

PUNTAJES POR AREA

COMPONENTES Y SUBCOMPONENTES			Nº Ítem	Ptje. Max.
<i>Intrapersonal</i>	Comprensión emocional de sí mismo	5.6	8	40
	Asertividad (Seguridad)	4.3	7	35
	Autoconcepto (Autoestima)	2.6	9	45
	Autorrealización	-19.7	9	45
	Independencia	-11.1	7	35
	TOTAL	-31.8	40	200
<i>Interpersonal</i>	Relaciones Interpersonales	-18.1	11	55
	Responsabilidad Social	-7.9	10	50
	Empatía	-26.0	8	40
	TOTAL	-46.4	29	145
<i>Adaptabilidad</i>	Solución de Problemas	-16.4	8	40
	Prueba de la Realidad	-6.4	10	50
	Flexibilidad	-6.2	8	40
	TOTAL	-41.3	26	130
<i>Manejo del estrés</i>	Tolerancia de estrés (Tensión)	7.8	9	45
	Control de los Impulsos	31.2	9	45
	TOTAL	7.6	18	90
<i>Estado de ánimo en general</i>	Optimismo	-8.0	8	40
	Felicidad	-7.4	9	45
	TOTAL	-18.8	17	85
	Impresión Positiva	10.1	8	40
	Impresión Negativa	56.6	7	35

I-CE	Media	DS
Comprensión de Sí Mismo	30,20	4,80
Asertividad (Seguridad)	26,80	4,20
Autoconcepto (Autoestima)	37,00	5,70
Autorrealización	38,30	4,80
Independencia	32,60	4,40
Relaciones Interpersonales	44,10	5,60
Solución de Problemas	29,50	3,80
Prueba de la Realidad	39,00	5,50
Optimismo	32,40	4,50
Empatía	42,00	5,00
Flexibilidad	27,60	3,90
Responsabilidad Social	25,90	3,60
Tolerancia de Estrés (Tensión)	33,20	5,40
Control de Impulsos	32,10	7,00
Felicidad	36,50	5,10
Impresión Positiva	24,50	4,09
Impresión Negativa	11,15	3,85
Índice de Inconsistencia	0,00	3,24

Intrapersonal	158,10	18,00
Interpersonal	98,60	10,10
Adaptabilidad	96,10	10,20
Manejo de Estrés (Tensión)	65,30	10,60
Estado de Ánimo General	68,90	8,70
CE TOTAL	452,20	44,20

T O T A L	CERA		
	CEER		
	CEAD		
	CEMT		
	CEAG		
	CE TOTAL		

BAREMOS GENERALES POR AREAS

		Ptje.	BAJO	PROMEDIO	ALTO	MUY ALTO
<i>Intrapersonal</i>	Comprensión de Sí Mismo		0 a 26	27 a 32	33 a 35	36 a +
	Asertividad (Seguridad)		0 a 24	25 a 30	31 a 32	33 a +
	Autoconcepto (Autoestima)		0 a 37	38 a 43	44 a 45	46 a +
	Autorrealización.		0 A 36	37 a 41	42 a 44	45 a +
	Independencia		0 a 25	26 a 30	31 a 32	33 a +
	CERA		0 a 150	151 a 172	173 a 180	181 a +
<i>Interpersonal</i>	Relaciones Interpersonales		0 a 40	41 a 48	49 a 51	52 a +
	Responsabilidad Social		0 a 37	38 a 42	43 a 45	46 a +
	Empatia		0 a 27	28 a 32	33 a 35	36 a +
	CEER		0 a 89	90 a 101	102 a 107	108 a +
<i>Adaptabilidad</i>	Solución de Problemas		0 a 30	31 a 36	37 a 38	39 a +
	Prueba de la Realidad		0 a 37	38 a 45	46	47 a +
	Flexibilidad		0 a 26	27 a 32	33 a 34	35 a +
	CEAD		0 a 97	98 a 110	111 a 115	116 a +
<i>Manejo del estrés</i>	Tolerancia de Estrés (Tensión)		0 a 30	31 a 37	38 a 41	42 a +
	Control de Impulsos		0 a 33	34 a 40	41 a 43	44 a +
	CEMT		0 a 64	65 a 76	77 a 80	81 a +
<i>Estado de ánimo en general</i>	Optimismo		0 a 30	31 a 35	37 a 39	40 a +
	Felicidad		0 a 32	33 a 38	39 a 40	41 a +
	CEAG		0 a 64	65 a 73	74 a 76	77 a +
	Impresión Positiva		0 a 18	19 a 21	22 a 26	27 a +
	Impresión Negativa		0 a 8	9 a 14	15 a 18	19 a +
CE TOTAL						

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.

Las puntuaciones directas que se obtengan de los instrumentos empleados, tales como: el inventario de Bar-On y la encuesta de los estudiantes a los docentes se presentarán en tablas gráficas. Se utilizará el coeficiente de correlación R de Pearson para determinar la relación entre las variables de estudio.

Tratamiento estadístico. Para procesar los datos se utilizará el software estadístico SPSS 21 (programa estadístico para ciencias sociales). Es necesario precisar que el software estadístico en mención aplica la técnica estadística utilizada en el presente estudio.

3.7 Selección y validación de los instrumentos de investigación.

Es importante destacar que en la presente investigación se utiliza un instrumento psicológico, Prueba de BAR-ON la cual ya se encuentra validada. Por otro lado en cuanto a la técnica de la encuesta, para la utilización del cuestionario auto administrado, se validó el instrumento a través de un juicio de expertos y la confiabilidad fue suscrita a través del coeficiente Alfa de Cron Bach.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.

Variable Desempeño Docente

Tabla N°1

Dimensión Metodología

Indicador: Promoción del Aprendizaje

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	20	20%
Bueno	60	60%
Regular	10	10%
Deficiente	10	10%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia

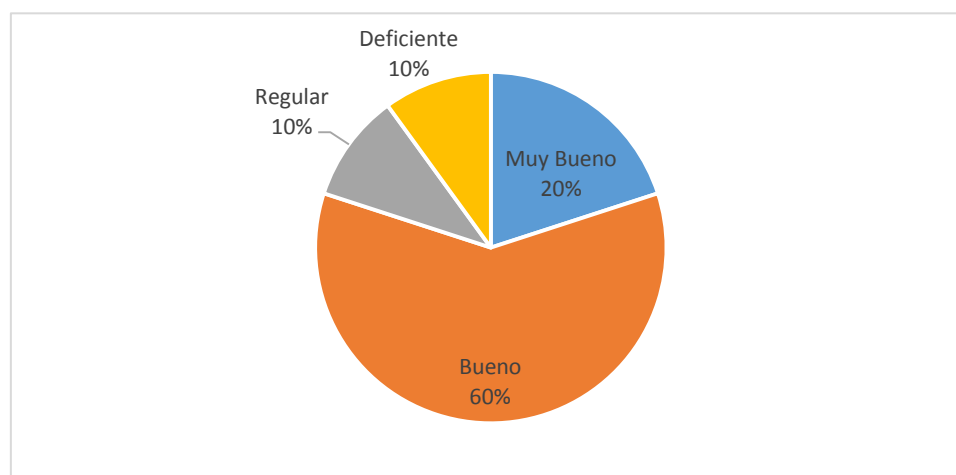


Gráfico N° 1 Promoción del Aprendizaje

En el presente gráfico se puede evidenciar que un 20% de la población encuestada se avocó hacia la opción muy bueno, un 60% se ubicó en la opción bueno, el 10% se identificó con la opción deficiente y el otro 10% se ubicó en la opción deficiente en torno a la promoción del aprendizaje por parte del docente.

Tabla N°2

Dimensión Metodología

Indicador: Resolución de Preguntas Planteadas por los alumnos

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	20	20%
Bueno	70	70%
Regular	5	5%
Deficiente	5	5%
Total	100	100%

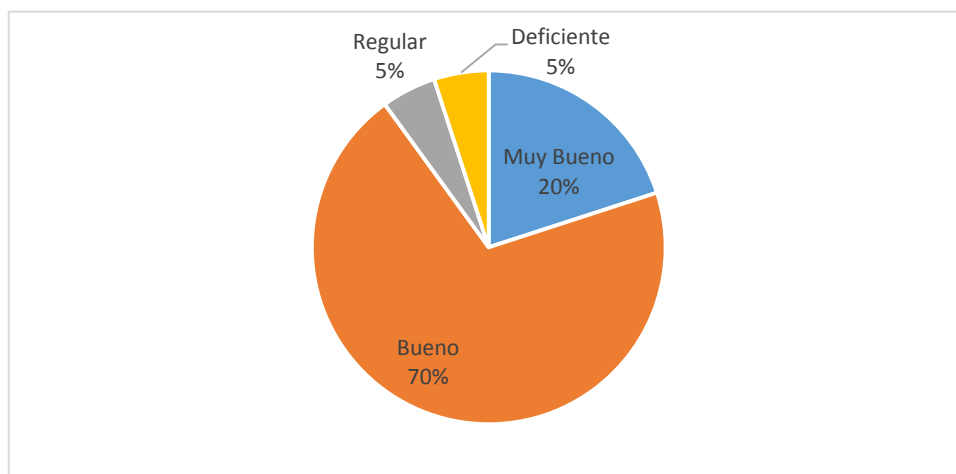


Gráfico 2 Resolución de Preguntas Planteadas por los alumnos

Puede visualizarse claramente que un 20% de los estudiantes contestó la opción Muy buena, otro grupo es decir un 70% se inclinó por la opción bueno, un 5 % de los estudiantes contestó la opción regular y el otro 5 % contestó la opción deficiente. Esto implica que la mayoría de los estudiantes de la población encuestada piensan que el docente resuelve satisfactoriamente las preguntas planteadas por el alumno en clases.

Tabla N° 3

Dimensión Metodología

Indicador: Incentivo a los estudiantes a preguntar, opinar y reflexionar sobre el tema tratado.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	20	20%
Bueno	60	60%
Regular	15	15%
Deficiente	5	5%
Total	100	100%

Fuente Elaboración propia

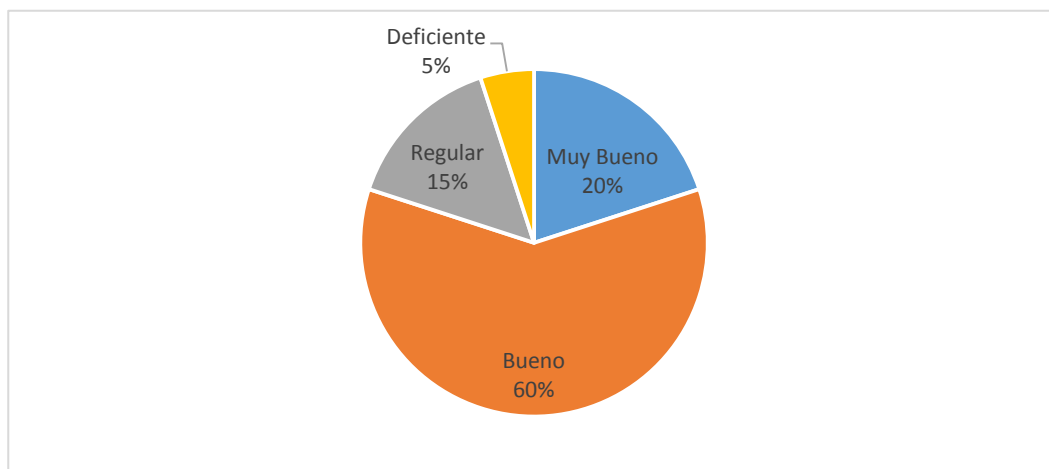


Gráfico N° 3 Incentivo a los estudiantes a preguntar, opinar y reflexionar sobre el tema tratado.

El gráfico número 3 muestra que un 20% de los estudiantes prefirió la opción Muy bueno, el otro grupo se ubicó en un 60% en cuanto a la opción bueno. Por otro lado un 15% de los estudiantes estuvo de acuerdo con la opción regular y solamente un 5% de los encuestados se avocó hacia la opción deficiente. Esto implica que un

60% de los encuestados piensa que el docente incentiva a los estudiantes a preguntar, opinar y reflexionar sobre el tema tratado.

Tabla N° 4
Dimensión Recursos Educativos
Indicador: Hace Buen uso de las Tics en el aula

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	10	10%
Bueno	80	80%
Regular	5	5%
Deficiente	5	5%
Total	100	100%

Fuente Elaboración propia

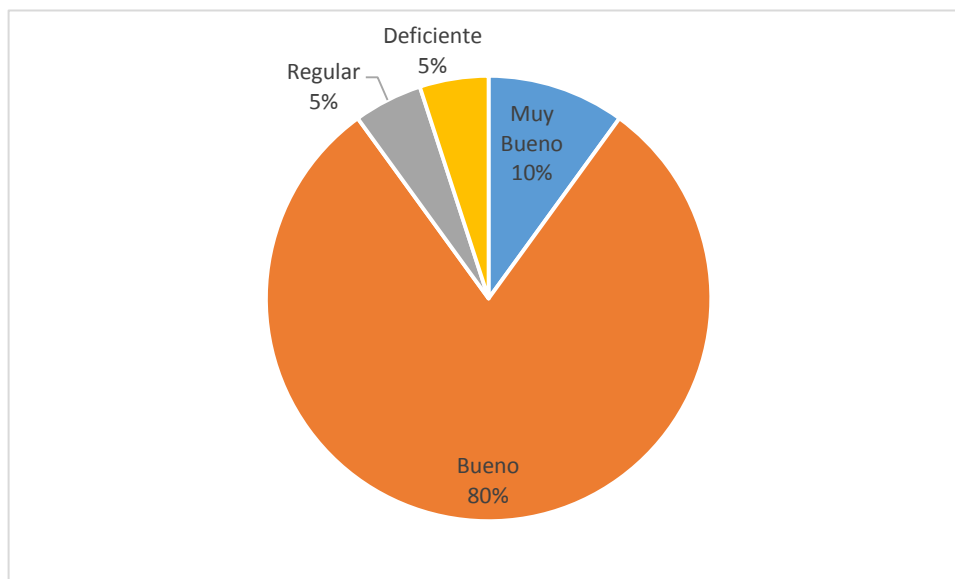


Gráfico N° 4 Hace Buen uso de las Tics en el aula

Se puede apreciar que un 80% de los encuestados se avoca a la opción bueno, seguidamente un 10% escogió como respuesta la opción muy bueno. Adicionalmente la opción regular se

ubicó en un 5 % y la opción deficiente obtuvo un 5%. Esto indica que los estudiantes piensan en su mayoría que el docente hace buen uso de las Tics en el aula de clases.

Tabla N° 5
Dimensión Recursos Educativos
Indicador: Hace Buen uso de las Tics en el aula

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	10	10%
Bueno	70	70%
Regular	10	10%
Deficiente	10	10%
Total	100	100%

Fuente Elaboración propia

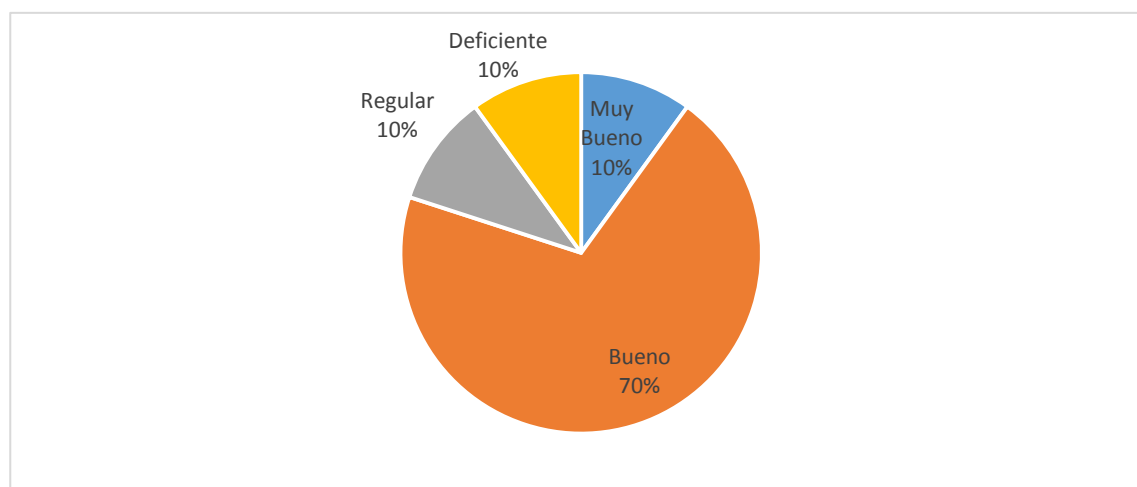


Gráfico N° 5 Hace Buen uso de las Tics en el aula

Es de apreciarse en este gráfico que un 10% de la población encuestada se inclinó hacia la opción muy bueno. Un 70% se avocó en relación a la opción bueno, un 10% estuvo de acuerdo con la opción regular y otro grupo de personas estuvo de acuerdo con la opción deficiente. Es posible inferir según los datos arrojados que la

mayoría de las personas encuestadas piensan que el docente hace buen uso de las Tics en el aula.

Tabla N° 6
Dimensión Recursos Educativos
Indicador: Promoción del uso de la Biblioteca Virtual y Física

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	10	10%
Bueno	60	60%
Regular	20	20%
Deficiente	10	10%
Total	100	100%

Fuente Elaboración propia

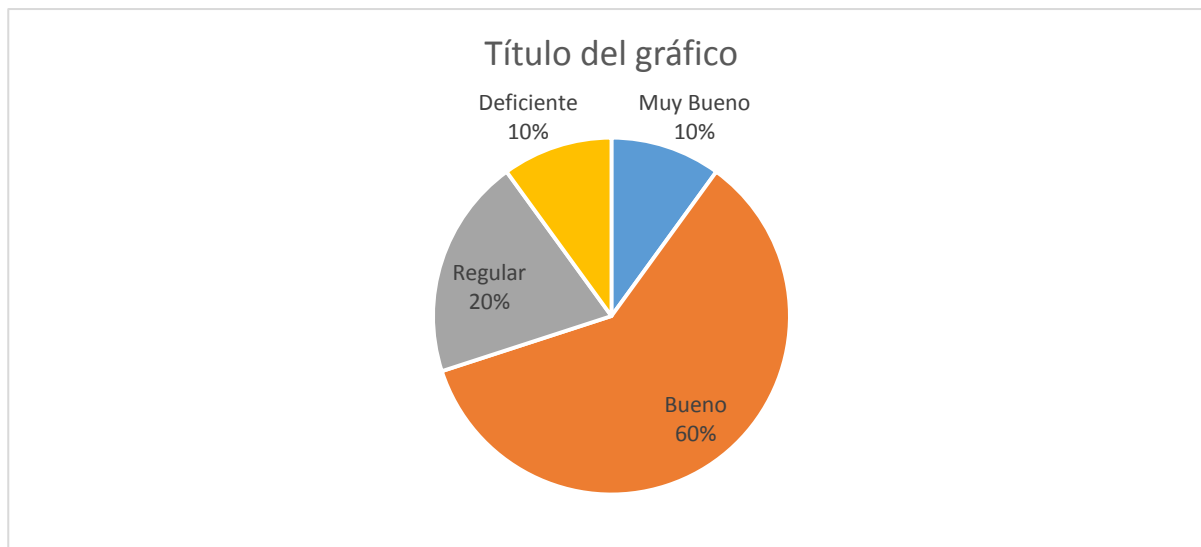


Gráfico N° 6 Promoción del uso de la Biblioteca Virtual y Física

El gráfico N° x muestra que un 10% de los estudiantes que contestaron la encuesta se avocaron a la opción Muy Bueno, otro 60% del grupo se ubicó en la opción Bueno, un 20% estuvo de acuerdo con la opción regular y solamente un 10%

precisó la opción deficiente. Esto claramente da a conocer que en su mayoría, los estudiantes piensan que existe una buena promoción del uso de la biblioteca virtual y física en la universidad.

Tabla N° 7

Dimensión Producción Intelectual

Indicador: Elaboración de Guías de prácticas y lecturas para el desarrollo de la clase

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	20	20%
Bueno	50	50%
Regular	20	20%
Deficiente	10	10%
Total	100	100%

Fuente Elaboración propia.

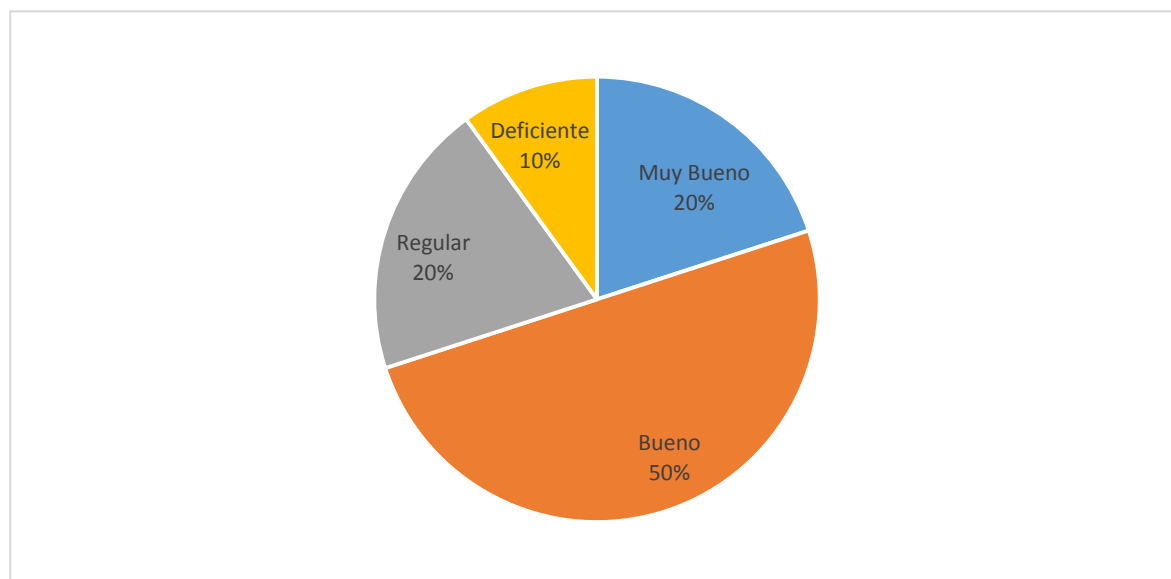


Gráfico N° 7 Elaboración de Guías de prácticas y lecturas para el desarrollo de la clase.

Es de notarse claramente que en el gráfico N° X un 20% de la población que realizó la encuesta se inclinó hacia la opción muy bueno, mientras que otra parte de esta población en un 50% se orientó en relación a la opción bueno. Al seguir indagando en los datos un 20% contestó la opción regular y un 10% se avocó a la opción

deficiente. Es posible indagar haciendo alusión a los datos presentados que una mayoría notable piensa que es buena la elaboración de guías de prácticas y lecturas para el desarrollo de la clase por parte de los docentes.

Tabla N° 8

Dimensión Producción Intelectual

Indicador: Guía a los estudiantes en la realización de trabajos de investigación y /o responsabilidad Social.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	20	20%
Bueno	60	60%
Regular	10	10%
Deficiente	10	10%
Total	100	100%

Fuente elaboración propia

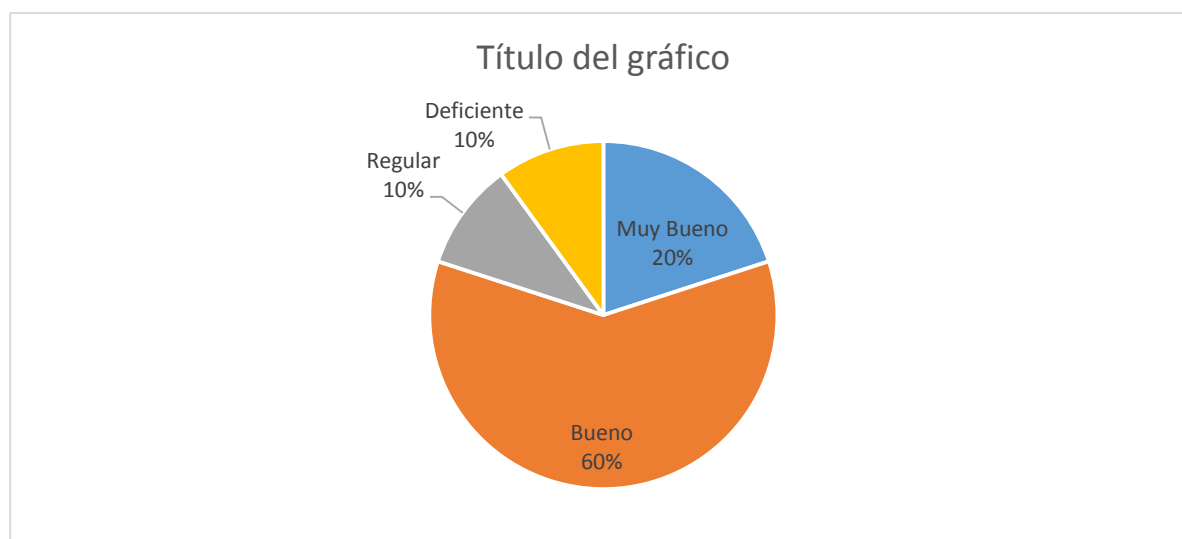


Gráfico N° 8 Guía a los estudiantes en la realización de trabajos de investigación y /o responsabilidad Social.

Al realizar la visualización del gráfico N°8 en el mismo se indica que un 20% está de acuerdo con la opción muy bueno, otro 60% se encuentra acorde con la opción bueno. Un 10% está de acuerdo con la opción regular y un último grupo se encuentra enmarcado en la opción deficiente la cual representa un 10%. Esto precisa que la

mayoría de los encuestados consideran que los docentes guían a los estudiantes en la realización de trabajos de investigación y /o Responsabilidad Social.

Tabla N° 9

Dimensión Producción Intelectual

Indicador: Uso de Libros o artículos científicos propios para desarrollar la clase.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	10	10%
Bueno	70	70%
Regular	10	10%
Deficiente	10	10%
Total	100	100%

Fuente elaboración propia

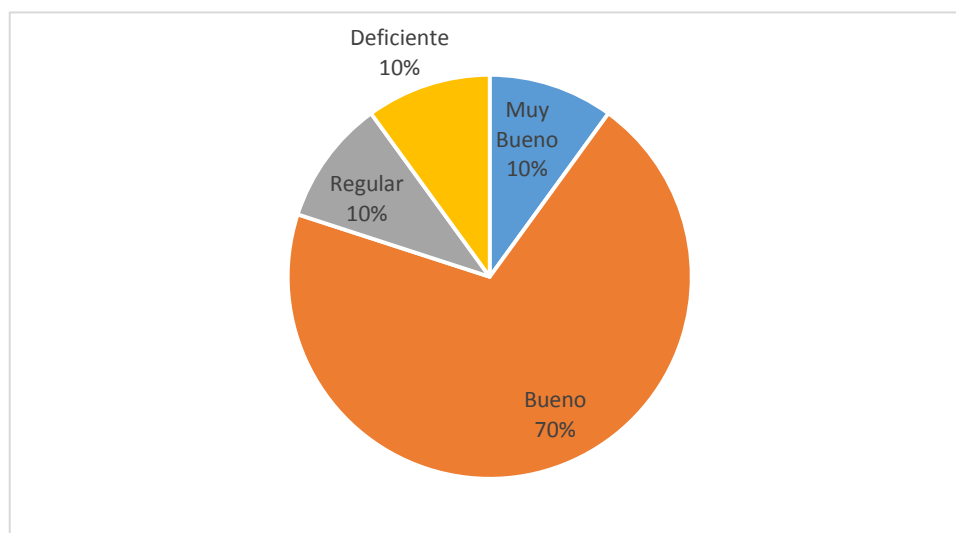


Gráfico N° 9 Uso de Libros o artículos científicos propios para desarrollar la clase.

Realizando una mirada al gráfico N° 9 se visualiza que un 10% considera la opción Muy bueno, otros miembros del grupo encuestado indicaron un 70% en relación a la opción bueno. La opción regular tiene un 10% mientras que la opción deficiente representa solamente un 10%. Esto permita indicar que en su mayoría los estudiantes indican que los docentes hacen usos de libros o artículos propios para desarrollar la clase en el aula.

Tabla N° 10
Dimensión Evaluación
Indicador: Evaluación permanente

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	10	10%
Bueno	80	80%
Regular	5	5%
Deficiente	5	10%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración Propia

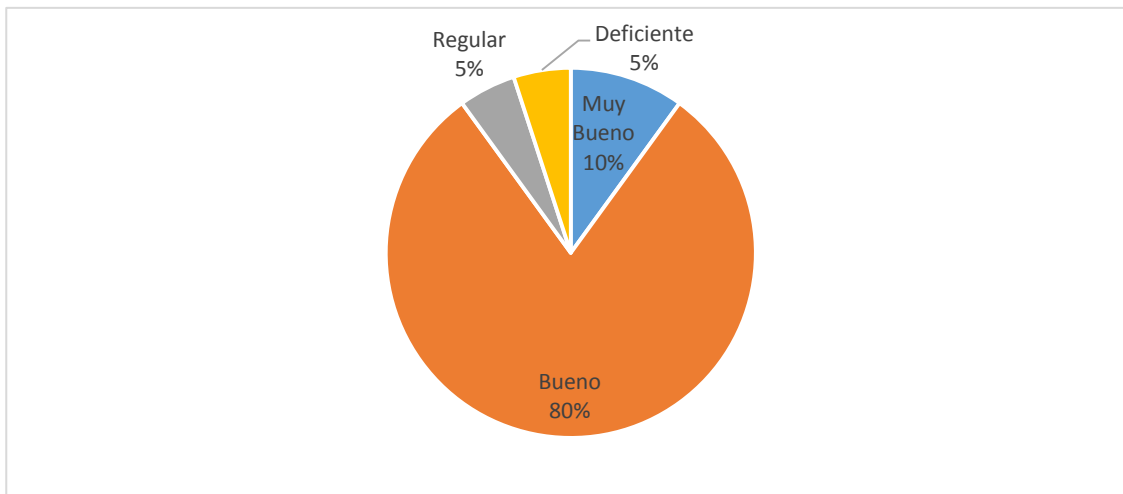


Gráfico 10 Evaluación permanente

En el siguiente gráfico se observa que un 10% de los encuestados se avocó hacia la opción muy bueno, otro porcentaje bien importante denota que un 80% se inclinó hacia la opción bueno, mientras que la opción regular obtuvo un 5% y la otra opción, deficiente obtuvo un 5%. Esto indica que la mayoría se inclina a indicar que existe evaluación permanente en la asignatura de los docentes.

Tabla N° 11

Dimensión Evaluación

Indicador: Comunicación de los criterios de evaluación

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	15	15%
Bueno	75	75%
Regular	5	5%
Deficiente	0	0%
Total	100	100%

Fuente Elaboración propia

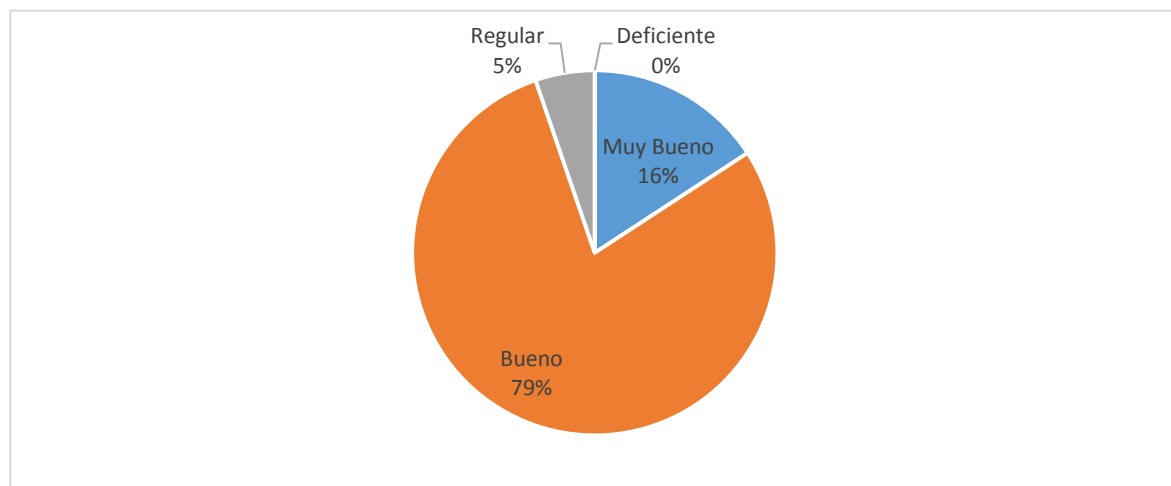


Gráfico N° 11 Comunicación de los criterios de evaluación

Este gráfico describe que un 16% de los encuestados se orientó hacia la opción muy bueno, mientras que otros grupos el 79% precisó la opción bueno. En cuanto a la opción regular esta se orientó hacia un 5% mientras que en cuanto a la deficiente no obtuvo porcentaje. Se puede decir entonces que la mayoría de los estudiantes encuestados consideran que los docentes comunican de forma apropiada y oportuna los criterios de evaluación.

Tabla N° 12

Dimensión Evaluación

Indicador: Devolución de prácticas y exámenes.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	10	10%
Bueno	70	70%
Regular	10	10%
Deficiente	10	10%
Total	100	100%

Fuente Elaboración Propia

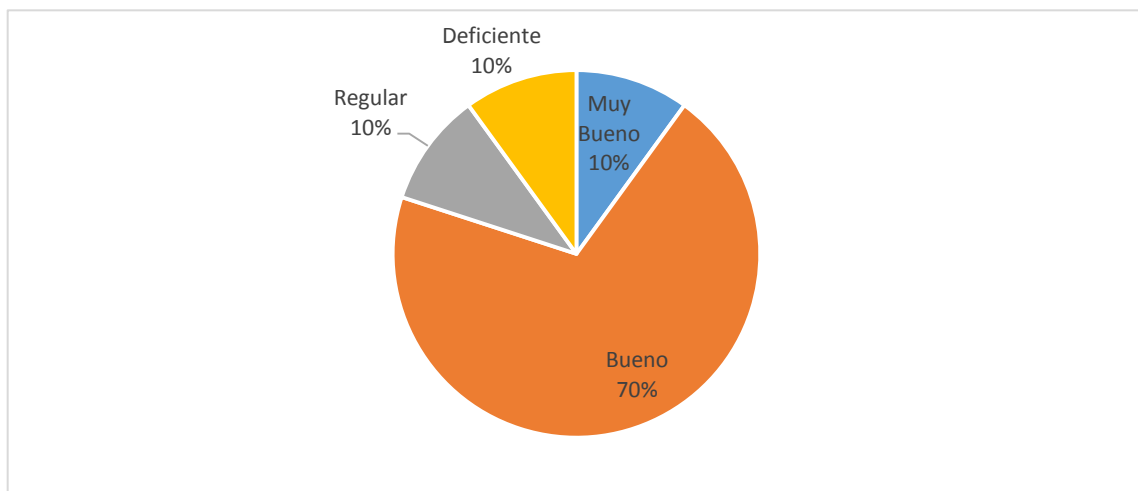


Gráfico 12 Devolución de prácticas y exámenes.

Respecto a este indicador reflejado en el gráfico N° X, se indica que un 10% indicó la opción muy bueno, un 70% se avocó a la opción bueno, un 10% precisó la opción regular y otro 10% la opción deficiente. Esto permite concluir que en su mayoría indican los encuestados que los docentes devuelven los exámenes y prácticas calificadas a los estudiantes de manera oportuna.

Tabla N° 13

Dimensión Actitud

Indicador: Puntualidad a la hora de entrada y salida de clases

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	10	10%
Bueno	70	70%
Regular	10	10%
Deficiente	10	10%
Total	100	100%

Fuente Elaboración Propia

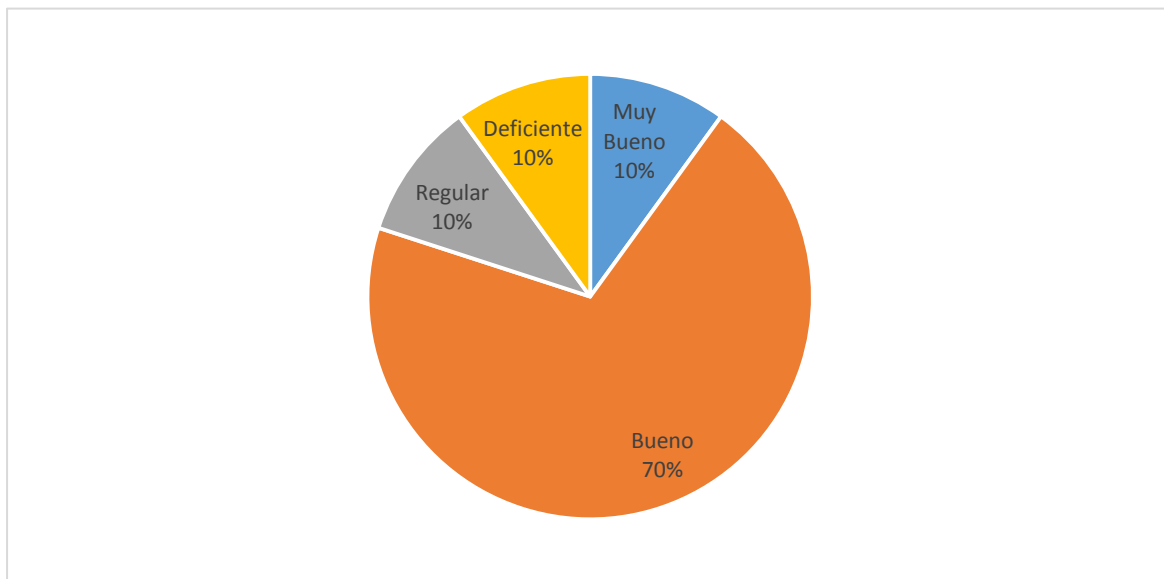


Gráfico N° 13 Puntualidad a la hora de entrada y salida de clases

En el gráfico N° se observa que un 10% se avocó hacia la opción Muy bueno, otro segmento de la población encuestada un 70% se avocó a la opción bueno, mientras que las opciones regular y deficiente obtuvieron un 10% cada una. Esto permite indicar que la mayoría de los estudiantes encuestados consideran que el docente es puntual al ingreso y salida de clases.

Tabla N° 14

Dimensión Actitud

Indicador: Diálogo y orientación a los estudiantes.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	20	20%
Bueno	60	60%
Regular	10	10%
Deficiente	10	10%
Total	100	100%

Fuente Elaboración propia

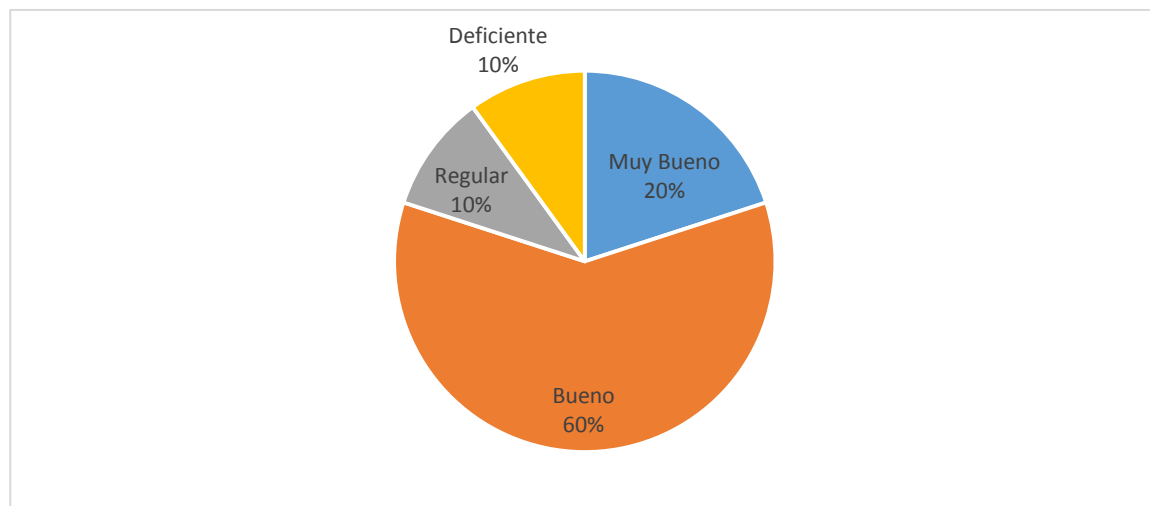


Gráfico N° 14 Diálogo y orientación a los estudiantes

El gráfico número x muestra que un 20% precisó la opción muy bueno, otros 60% indicó la opción bueno, mientras que un grupo en un 10% respondió a la opción regular y de igual manera el último sector del diagrama circular muestra un 10% en la opción deficiente. Esto permite decir que la mayoría del grupo encuestado considera que los docentes dialogan y orientan a los estudiantes.

Tabla N° 15
Dimensión Actitud
Indicador: Aplicación de Normas de Convivencia

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	10	10%
Bueno	80	80%
Regular	10	10%
Deficiente	0	0%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración Propia

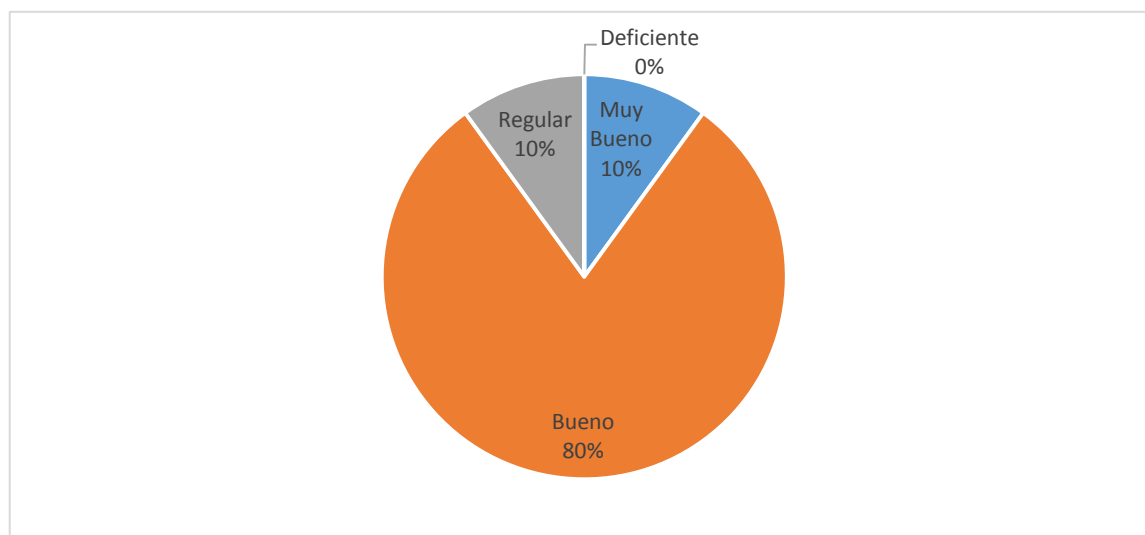


Gráfico 15 Aplicación de Normas de Convivencia

En el gráfico N° x se puede precisar que un 10% de los encuestados se orientaron hacia la opción muy bueno, un grupo mayoritario, un 80% se perfiló hacia la opción bueno. Otros participantes en la encuesta un 10% se orientó a la opción regular y ninguno precisó la opción deficiente. Esto implica que los estudiantes precisan que

en su mayoría los docentes construyen y aplican normas de convivencia en la USDG.

Discusión de Resultados

Es importante destacar en la promoción de resultados que existe una tendencia positiva en relación a la encuesta realizada por los estudiantes en cuanto a los diversos criterios precisados en el cuestionario. En relación a la promoción del aprendizaje en las aulas un número considerable se orientó hacia la opción bueno lo que implica la buena práctica docente en cuanto a esta característica. Por otro lado, de acuerdo a los resultados obtenidos es interesante agregar que los docentes si resuelven de manera significativa las preguntas planteadas por los estudiantes en clases. Es relevante pensar que en su mayoría los estudiantes piensan que el docente si los incentiva al aprendizaje diario en las aulas de clases y que los mismos son igualmente invitados a preguntar, a reflexionar y a expresar sus opiniones sobre los diferentes temas tratados en las aulas.

Respecto a las Tics en las aulas de clases, estas son utilizadas de forma significativa según lo expresado en las estadísticas descritas por los estudiantes, además los docentes dan una buena promoción al uso de la Biblioteca virtual y física en la universidad. Por otro lado los datos indican que una gran parte de los estudiantes encuestados, piensan de manera positiva en relación a la elaboración de guías de prácticas y lecturas para el desarrollo de las clases diarias en el aula de clases. Los docentes guían de manera positiva a los estudiantes en la realización de trabajos de investigación y /o responsabilidad social, así como es relevante señalar que los docentes hacen uso de los libros o artículos propios con lo cual desarrollan las clases en sus respectivos cursos. Hay que resaltar que los datos señalados reflejan que existe una evaluación permanente del docente en las asignaturas que imparte. Además los docentes comunican en su mayoría y de forma apropiada los criterios de evaluación de los estudiantes.

En otros aspectos arrojados por los datos, estos indican que los docentes les devuelven de manera oportuna los exámenes y prácticas calificadas, y que estos

son puntuales a la hora de entrada y salida de sus clases. Los docentes por otro lado según los datos arrojados por la encuesta, dialogan y orientan a los estudiantes, además es importante destacar que los docentes construyen y aplican normas de convivencia en las aulas de clases.

Prueba de hipótesis

Para realizar la prueba de Hipótesis y precisar la correlación entre las variables se utiliza la prueba de Correlación de Pearson con los siguientes datos:

Tabla N° Datos para la prueba R de Pearson

Número	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	36	36	1296	1296	1296
2	36	33	1296	1089	1188
3	35	48	1225	2304	1680
4	39	45	1521	2025	1755
5	37	33	1369	1089	1221
6	34	45	1156	2025	1530
7	36	33	1296	1089	1188
8	36	46	1296	2116	1656
9	34	45	1156	2025	1530
10	36	34	1296	1156	1224

Al utilizar R de Pearson para correlacionar las variables esta dio como resultado un coeficiente de 0.239 lo cual comparado con la tabla siguiente representa un coeficiente de correlación positiva bajo. En este sentido se puede apreciar que existe una correlación positiva baja entre las variables Inteligencia Emocional y el desempeño Docente.

Tabla de Correlación R de Pearson

0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación Positiva Baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva Moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Por otro lado, para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó t student con la siguiente fórmula:

r = Índice de Correlación de Pearson

t = Calculada (1.034)

V_c Valor tabla t = 2.306

N = 10

Al hacer el cálculo este dio como resultado 1.034. En este sentido si la T calculada es mayor que el valor crítico, entonces se acepta la hipótesis Alternativa (H_i). Si la t calculada es menor que el Valor crítico de t entonces se acepta la hipótesis nula (H_o). De esta manera como t es menor que V_c . Se acepta la hipótesis nula. No

existe una correlación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño profesional docente es decir su correlación es baja.

CONCLUSIONES

No existe una correlación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente.

Respecto a las Tics en las aulas de clases, estas son utilizadas de forma significativa. Los docentes dan una buena promoción al uso de la Biblioteca virtual y física en la universidad. Elaboración de guías de prácticas y lecturas para el desarrollo de las clases diarias en el aula de clases. Los docentes guían de manera positiva a los estudiantes en la realización de trabajos de investigación y /o responsabilidad social.

Los docentes hacen uso de los libros o artículos propios con lo cual desarrollan las clases en sus respectivos cursos. Además, los docentes comunican en su mayoría y de forma apropiada los criterios de evaluación de los estudiantes. Existe una evaluación permanente del docente en las asignaturas que imparte.

Es importante destacar que los docentes les devuelven de manera oportuna los exámenes y prácticas calificadas a sus estudiantes y que estos son puntuales a la hora de entrada y salida de sus clases. Por otro lado según los datos arrojados por la encuesta, dialogan y orientan a los estudiantes, además es importante destacar que los docentes construyen y aplican normas de convivencia en las aulas de clases.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Céspedes (2014) Influencia de las habilidades sociales en el rendimiento académico de estudiantes del primer año, facultad de educación, Universidad Nacional Federico Villarreal” Tesis para optar el Grado Académico de Maestro. Lima, PERÚ
- Cueva, C. (2012) El estilo del liderazgo del director y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Simón Bolívar del Distrito de Bellavista-Callao, durante el año 2012”. Tesis para optar el título de Licenciado. PERÚ.
- Goleman, D. (2000). La práctica de la inteligencia emocional, edit. Kairos. ESPAÑA
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2008). Metodología de la investigación. 4ts.Ed, Mc. Graw-Hill Interamericana. MEXICO.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). Plano Estratificado por ingreso a nivel de manzanas de las grandes ciudades. LIMA.
- Ministerio de Educación (2012). Marco de buen desempeño docente. Lima PERÚ
- Porcel, A, Dapozo, N, López M. (2010) Predicción de rendimiento académico de alumnos de primer año de la FACEMA (UNNE) en función de su caracterización socieducativa. REDIE. Vol. 12, núm. 2 pp. 1-21. Universidad Autónoma de Baja California, Ensenada MEXICO.
- Universidad Santo Domingo de Guzmán (2013), Primer Informe de Autoevaluación (IDAE-2013-USDG), presentada al Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades CONAFU. Lima PERU

ANEXOS

Instrumentos de investigación

1. INVENTARIO DE COCIENTE INTELECTUAL DE Bar-On

(ADAPTADO PARA USO EXPERIMENTAL EN EL PERU POR ZOILA ABANTO,
LEONARDO HIGUERAS Y JORGE CUETO)

INSTRUCCIONES: En este cuadernillo encontrara 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léalas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cinco posibles respuestas para cada frase.

Rara vez o nunca

Pocas veces

Algunas veces

Muchas veces

Muy frecuentemente o siempre.

Una vez decidida su respuesta, usted debe indicarla en el lugar correspondiente de la HOJA DE RESPUESTAS. Hago así: verifique la cifra que tiene la respuesta elegida y sombree el círculo que rodea a esa cifra.

Por ejemplo: así ante la primera frase: “Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso”, decide que eso es “MUCHAS VECES” verdadero para usted, entonces sombrea, en la HOJA DE RESPUESTAS y frente al número 1, el círculo con la cifra 4:

1 2 3 4

Si después cambia de opinión o ve que ha cometido un error, ¡no borre! Haga una “X” sobre la respuesta que desea cambiar y después sombree la cifra de la nueva respuesta:

Si algunas de las frases no tiene nada que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta como se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación.

No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Respuesta honesta y sinceramente de acuerdo a como es usted, no según como le gustaría ser ni como le gustaría que otros lo(a) vieran.

Ho hay límite de tiempo, pero trabaje con rapidez y asegúrese de responder todas las frases.

**CONTESTE EN LA “HOJA DE RESPUESTAS”
NO ESCRIBA NADA EN ESTE CUADERNILLO**

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Me resulta difícil disfrutar de la vida.
3. Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo hacer.
4. Se cómo manejar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).
9. Entro fácilmente en contacto con mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro(a) de mi mismo(a) en la mayoría de las situaciones.
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
14. Me resulta difícil comenzar nuevas cosas.
15. Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que esta pasando.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar mas en las ideas de los demás que en las mías propias.
20. Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.
21. No puedo identificar mis cualidades, no se realmente para que cosas soy bueno(a).
22. No soy capaz de expresar mis sentimientos.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.
24. No tengo confianza en mí mismo.
25. Creo que he perdido mi cabeza.
26. Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.
29. Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí
33. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso(a).
34. Tengo pensamientos positivos para con los demás.
35. Me es difícil entender como me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que son inexplicables.
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.

42. Soy impulsivo(a) y esto me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos,.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento(a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).
49. No resisto el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. En general, espero que suceda lo mejor.
55. Mis amistades me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo(a).
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.
61. Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasman mucho mis intereses.
67. Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.
68. Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y fantasear.
69. Me es difícil relacionarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones
77. Me deprimó.
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.
80. En general, me siento motivado(a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.
82. Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.

84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz consigo mismo(a).
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).
89. Para poder resolver una situación que se presentan, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy respetuoso(a) con los demás.
91. No estoy muy contento(a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros, a ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tengo tendencia a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con la gente.
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsivo(a).
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es importante ser un ciudadano(a) que respeta la ley.
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
106. En general, tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes.
107. Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansioso.
123. Nunca tengo un mal día.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.

- 126. Me es difícil hacer valer mis derechos,
- 127. Me es difícil ser realista.
- 128. No mantengo relación con mis amistades.
- 129. Mis cualidades superan a mis defectos y esto me permite estar contento(a) conmigo mismo(a).
- 130. Tengo una tendencia de explotar de rabia fácilmente.
- 131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
- 132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
- 133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “RELACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL MARCO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD SANTO DOMINGO DE GUZMÁN”

AUTOR (a): Meleucipo Gumercindo Céspedes Valladares **ESPECIFICA: Línea de Investigación:** Facultad de Educación: Gestión de la calidad

PROBLEMA	JUSTIFICACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODO
¿Cómo influye la Inteligencia Emocional en el desempeño profesional del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán?	El presente proyecto de investigación es importante porque nos va a permitir identificar no solo los componentes principales de la inteligencia emocional sino también los respectivos subcomponentes de los docentes, que se relacionan y generan cocientes emocionales que serán de gran utilidad para orientar políticas, estrategias e implementación de programas dirigidos, tanto a docentes como a estudiantes universitarios a fin de potenciar la inteligencia emocional y consecuentemente mejorar el rendimiento académico.	<p>Objetivo General:</p> <p>-Determinar la influencia de los cinco componentes mayores de la inteligencia emocional en el desempeño profesional del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán.</p> <p>Determinar la influencia del componente intrapersonal en el desempeño profesional del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán.</p> <p>Determinar el desempeño del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>-La inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño profesional del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán</p>	<p>Variables</p> <p>Inteligencia Emocional</p> <p>Desempeño Académico</p>	<p>Intrapersonal</p> <p>Interpersonal</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Manejo de estrés</p> <p>Estado de ánimo en general</p> <p>Consolidado de encuesta.</p>	<p>TIPO:</p> <p>Descriptivo y correlacional.</p> <p>DISEÑO</p> <p>Descriptivo, Transversal, Correlacional.</p>

	<p>Esta investigación también reviste importancia y de alcance a futuros investigadores para encontrar la relación entre las variables Inteligencia Emocional y desempeño académico del docente universitario.</p>	<p>en relación a las dimensiones metodológicas Precisar el desempeño del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán en relación a los recursos educativos. Indagar el desempeño profesional docente en relación a la producción Intelectual en la Universidad Santo Domingo de Guzmán Precisar el componente actitud del docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán</p>				
--	--	--	--	--	--	--

