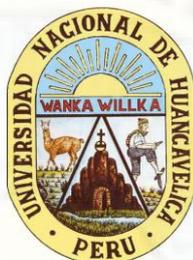


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“MANEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN
EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES
EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
HUANCVELICA, AÑO 2018”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

PRESENTADO POR:

Bach. Fany Mirian MUÑOZ ESTRADA

Bach. Esmeralda TELLO PAITAN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

HUANCAVELICA, PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creado por Ley N° 25265)

Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

MODALIDAD VIRTUAL

En la plataforma virtual de Google Meet meet.google.com/vcw-atdy-fnn a los 22 días del mes de diciembre del 2020, a horas 10:00 am, reunidos los miembros del jurado evaluador conformado por:

PRESIDENTE: Dr. Edgar Augusto SALINAS LOARTE

SECRETARIO: Mg. Alberto VERGARA AMES

VOCAL: Mg. Daniel QUISPE VIDALÓN

Designados inicialmente mediante Resolución N° 527-2019-FCE-R-UNH del 14.Ago.2019; para evaluar la tesis denominada: "MANEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, AÑO 2018".

Cuyos autores son:

BACHILLER (S): MUÑOZ ESTRADA, Fany Mirian y TELLO PAITAN, Esmeralda

A fin de proceder con la sustentación de la tesis indicada y siendo programada la fecha y hora según la Resolución N° 386-2020-FCE-R-UNH, del 15.dic.2020 (modalidad virtual*).

Finalizado la sustentación y evaluación; se invita al público presente y al (los) sustentante (s) abandonar la plataforma virtual (Google Meet) de la Universidad Nacional de Huancavelica; para la deliberación por parte del jurado.

luego del debate se llegó al siguiente resultado:

BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS: MUÑOZ ESTRADA, Fany Mirian

PRESIDENTE: Aprobado

SECRETARIO: Aprobado

VOCAL: Aprobado

RESULTADO FINAL: Aprobado por unanimidad

BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS: TELLO PAITAN, Esmeralda

PRESIDENTE: Aprobado

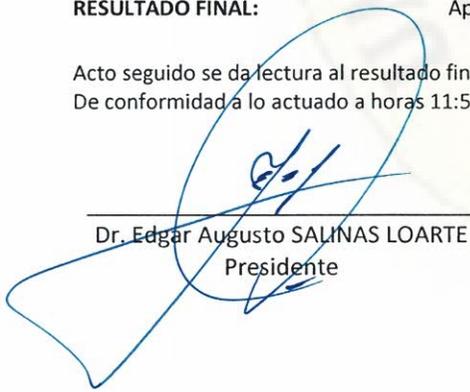
SECRETARIO: Aprobado

VOCAL: Aprobado

RESULTADO FINAL: Aprobado

Acto seguido se da lectura al resultado final.

De conformidad a lo actuado a horas 11:55 am se levanta el acta firmado en señal de conformidad.



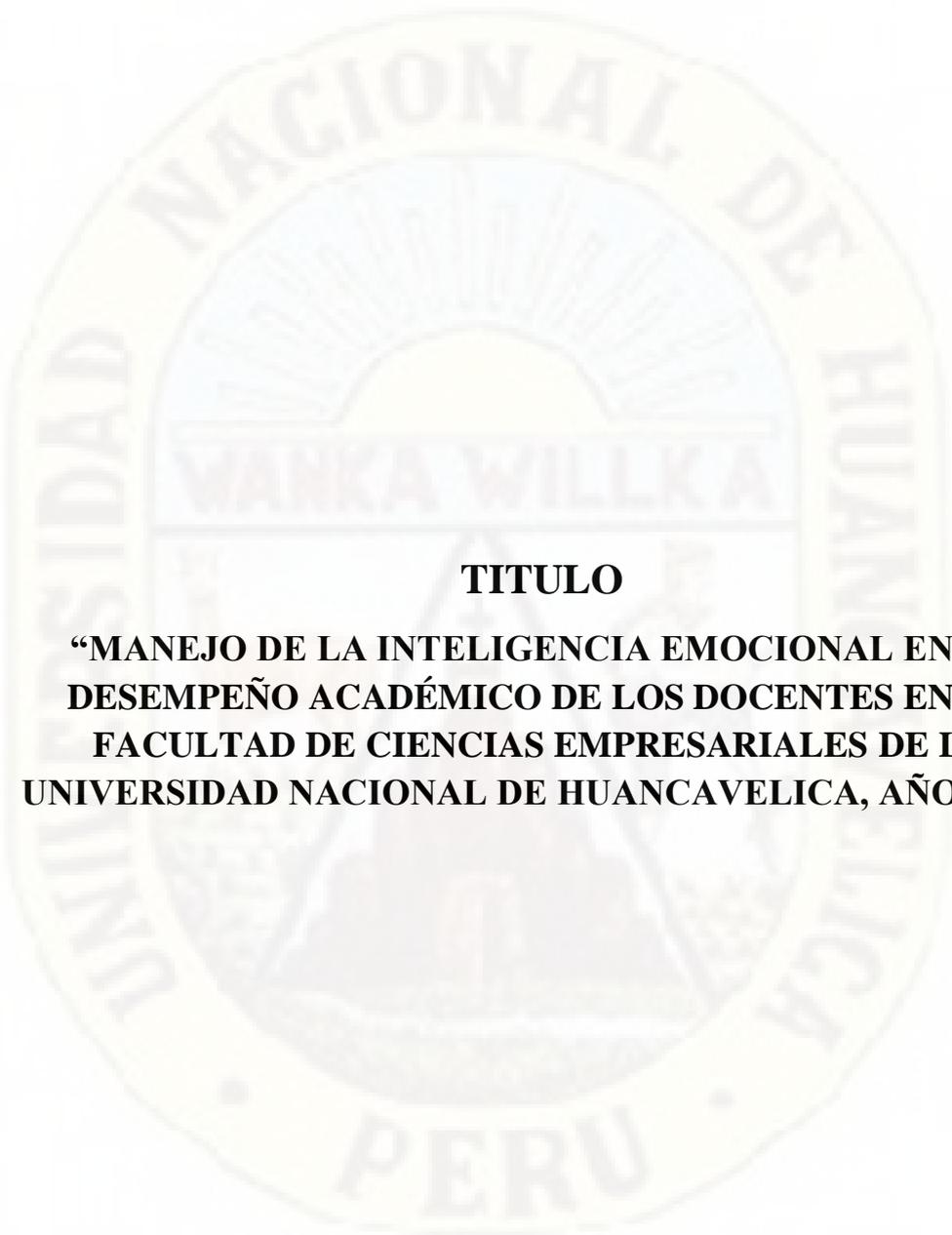
Dr. Edgar Augusto SALINAS LOARTE
Presidente



Mg. Alberto VERGARA AMES
Secretario



Mg. Daniel Quispe Vidalón
Vocal



TITULO

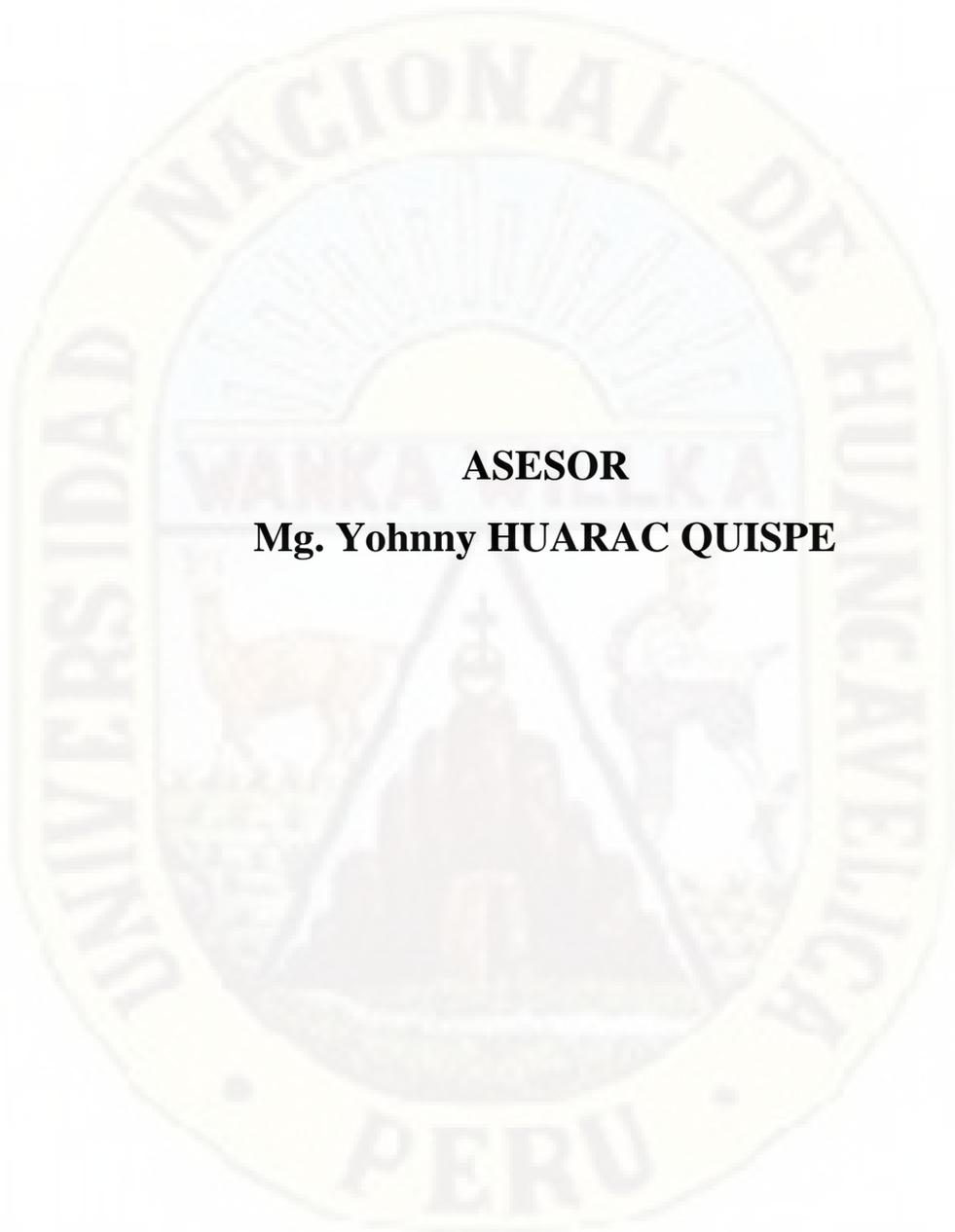
“MANEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, AÑO 2018”



AUTOR

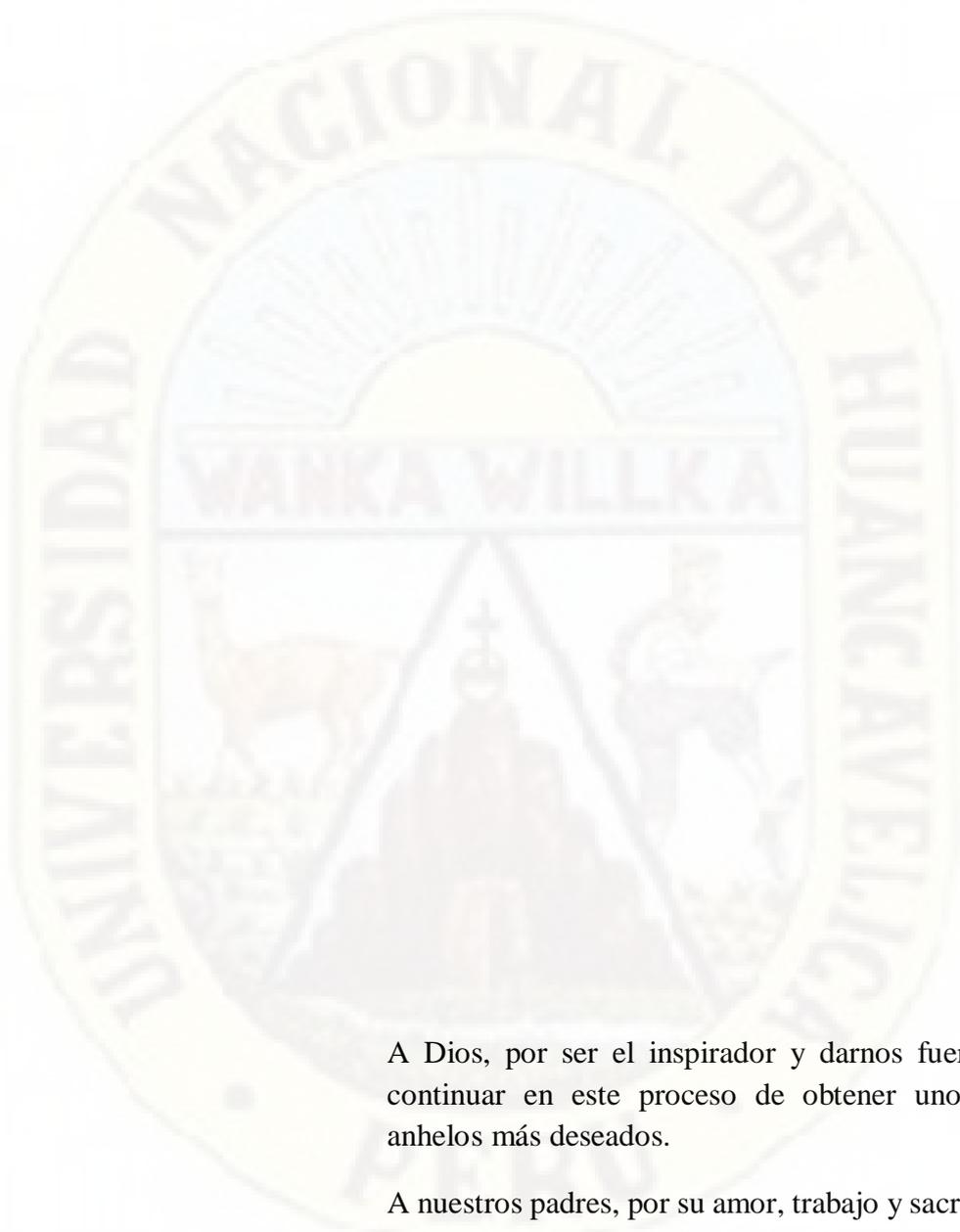
Bach. Adm. Fany Mirian MUÑOZ ESTRADA

Bach. Adm. Esmeralda TELLO PAITAN



ASESOR

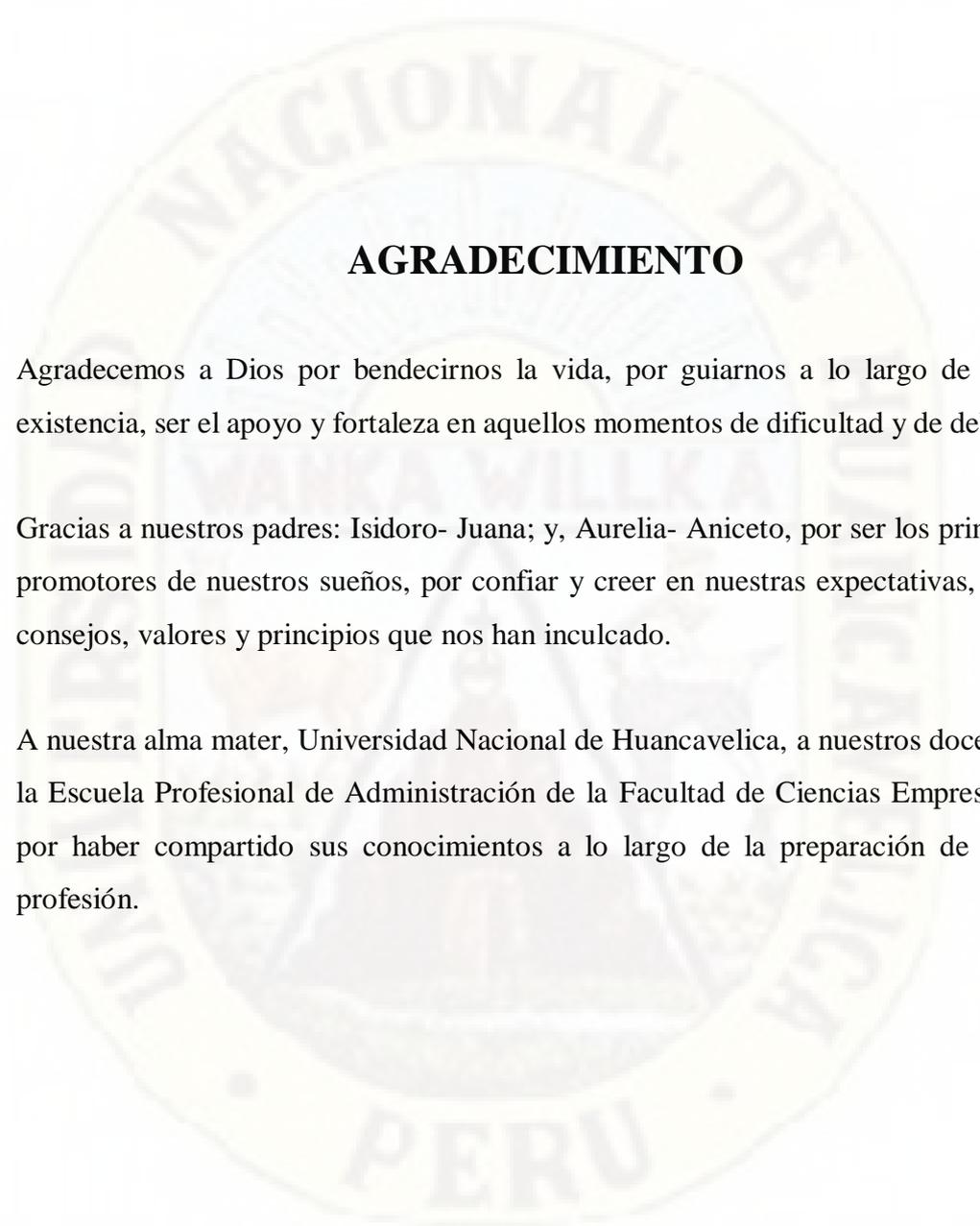
Mg. Yohnny HUARAC QUISPE



A Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.



AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a nuestros padres: Isidoro- Juana; y, Aurelia- Aniceto, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

A nuestra alma mater, Universidad Nacional de Huancavelica, a nuestros docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión.

ÍNDICE

| | |
|---------------------|-----|
| PORTADA | i |
| TITULO | ii |
| AUTOR | iii |
| ASESOR..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | vi |
| ÍNDICE | vii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRAC..... | x |
| INTRODUCCIÓN | xi |

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 13 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | 13 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 16 |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL | 16 |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS | 17 |
| 1.3. OBJETIVOS..... | 17 |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL | 17 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 17 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN..... | 17 |
| 1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA | 17 |
| 1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA | 18 |
| 1.5. LIMITACIONES..... | 18 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| MARCO TEÓRICO | 19 |
| 2.1. ANTECEDENTES..... | 19 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS SOBRE EL TEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 28 |
| 2.3. BASES CONCEPTUALES | 53 |
| 2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS | 54 |
| 2.5. HIPÓTESIS | 57 |
| 2.6. VARIABLES | 57 |
| 2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... | 58 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|-----------|
| MATERIALES Y METODOS | 60 |
| 3.1. ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL..... | 60 |
| 3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... | 60 |
| 3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... | 60 |
| 3.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO | 61 |
| 3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 62 |
| 3.5.1. TÉCNICAS | 62 |
| 3.5.2. INSTRUMENTOS..... | 62 |
| 3.6. TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS | 62 |

CAPÍTULO IV

| | |
|--|-----------|
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 64 |
| 4.1. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN..... | 64 |
| 4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS | 85 |
| CONCLUSIONES..... | 90 |
| RECOMENDACIONES..... | 91 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 92 |
| APÉNDICE | 95 |
| MATRIZ DE CONSITENCIA | 96 |

RESUMEN

Este estudio de investigación se realizó sobre el objeto de determinar la relación del manejo de la inteligencia emocional y el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018. El trabajo es de tipo aplicativo, tiene el diseño Descriptivo – Correlacional. La población estuvo conformada por docentes nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales.

La muestra fue inducida, siendo los docentes nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de nuestra Universidad, conformada por 34 docentes, a los cuales se les aplico un cuestionario. Los resultados mostraron que existe relación entre las dos variables de estudio.

Finalmente se determinó que existe relación entre el manejo de la inteligencia emocional y el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Desempeño académico, Docente

ABSTRAC

This research study was conducted on the purpose of determining the relationship of emotional intelligence management and academic performance of teachers in the Faculty of Business Sciences of the National University of Huancavelica to the year 2018. The work is of an applicative type, has Descriptive - Correlational design. The population was made up of teachers appointed and hired from the Faculty of Business Sciences.

The sample was induced, being the teachers appointed and hired from the Faculty of Business Sciences of our University, made up of 34 teachers, to whom a questionnaire was applied. The results showed that there is a relationship between the two study variables.

Finally, it was determined that there is a relationship between the management of emotional intelligence and the academic performance of teachers in the Faculty of Business Sciences of the National University of Huancavelica.

Keywords: Emotional intelligence, Academic performance, Teacher

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental. Ellas configuran las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática, social y manejar adecuadamente las relaciones, que nos brinda mayores posibilidades del desarrollo personal.

La inteligencia emocional es algo fundamental en el desempeño académico de los docentes, es una cualidad que todo docente debe poseer, pues la educación es un proceso fundamental humano en el que se necesitan una serie de habilidades específicas que optimicen el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En efecto el manejo apropiado de la inteligencia emocional en los docentes contribuye con el desarrollo de la misma, estableciendo relaciones interpersonales armoniosas y controlen sus emociones personales, conflictos y discrepancias. Bajo esta perspectiva la investigación se estructura de la siguiente manera.

Capítulo primero: Planteamiento del problema; en la cual se plasma el problema a investigar, los objetivos y la justificación de la investigación.

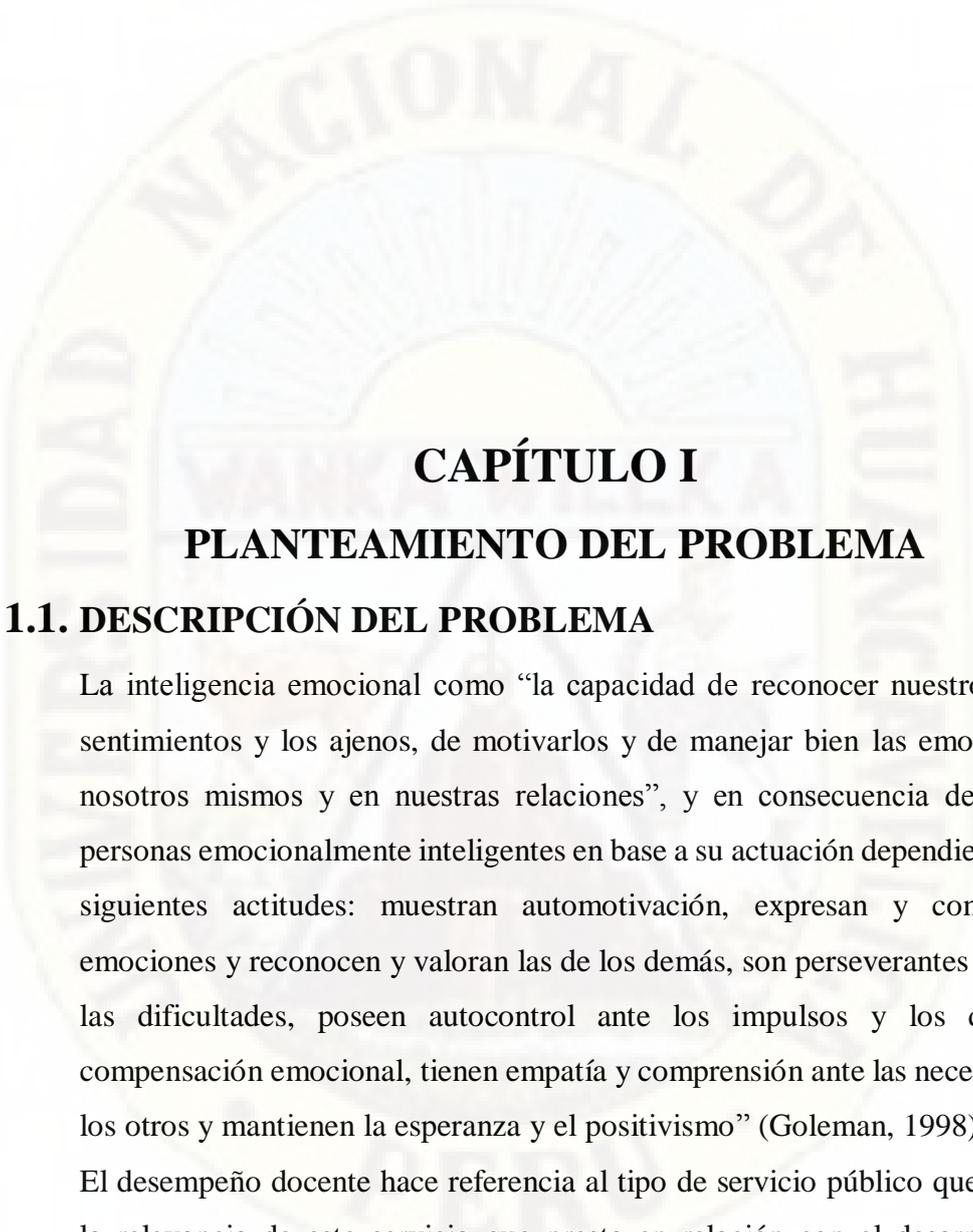
Capítulo segundo: Marco teórico; como la parte fundamental y soporte de la investigación, a través de ello se ha revisado y analizado los fundamentos teóricos de las variables en estudio, para encontrar el sustento teórico que proporciona explicar la relación entre el manejo de la Inteligencia Emocional y el Desempeño Académico de los Docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Capítulo tercero: Metodología de la investigación; el trabajo de investigación tiene el diseño descriptivo – correlacional, tipo y el nivel de estudio con una población y muestra de 34 docentes de las condiciones de nombrados y contratados, a los cuales se les suministro un cuestionario. Para esto se revisó referencias de estudio similares en el contexto internacional. Nacional y local, asimismo se revisó literatura vigente sobre las variables de estudio según distintos autores.

Capítulo cuarto: presentación de resultados; el análisis estadístico permitió contrastar las hipótesis planteadas, y establecer la relación entre el manejo de la inteligencia emocional y el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

En la investigación, la hipótesis enlaza las variables inmersas en la indagación: “El manejo de la inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018”.

Las investigadoras.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La inteligencia emocional como “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarlos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones”, y en consecuencia define a las personas emocionalmente inteligentes en base a su actuación dependiendo de las siguientes actitudes: muestran automotivación, expresan y conocen sus emociones y reconocen y valoran las de los demás, son perseverantes a pesar de las dificultades, poseen autocontrol ante los impulsos y los deseos de compensación emocional, tienen empatía y comprensión ante las necesidades de los otros y mantienen la esperanza y el positivismo” (Goleman, 1998).

El desempeño docente hace referencia al tipo de servicio público que realiza, a la relevancia de este servicio que presta en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga. El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes, organizando contextos de

aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes” (Cruz, 2008).

Desde luego, la inteligencia emocional es una herramienta que ha logrado aportar significativamente en el desempeño académico en los docentes de las universidades, sin embargo, aún muchas de éstas no le dan la debida importancia al igual que en el mundo actual la práctica de la Inteligencia Emocional se ha implantado en diversos ámbitos, revolucionando el campo empresarial y docente. En la última década, la investigación sobre la inteligencia emocional y desempeño docente ha experimentado un gran interés. Nos permite tener nuevos conocimientos acerca de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, las emociones determinan cómo respondemos, nos comunicamos, nos comportamos y funcionamos en el trabajo; por tanto estas emociones que en conjunto constituyen la inteligencia emocional, deben ser tomadas en cuenta en nuestro diario vivir personal y social, especialmente en las aulas de clases para obtener el máximo provecho en el logro de los aprendizajes. En este sentido, es importante señalar que el descontrol de las emociones puede afectar negativamente el desempeño laboral, ocasionando conflictos en el clima organizacional lo que se traduce en el desarrollo ineficiente de las funciones, fallas en el ambiente requerido para trabajar en equipo y dificultades en el logro de las metas propuestas.

La inteligencia emocional en los docentes juega un papel preponderante no solamente porque es el educador, orientador y un claro ejemplo que sus alumnos deben seguir, sino también porque es un factor protector del estrés en lo profesional. Definitivamente, convertirse en docentes emocionalmente inteligentes es un reto. Para que el docente se encuentre preparado para asumir este reto, es necesario, en primer lugar, que piense en su propio desarrollo emocional: solo entonces estará apto para capacitarse y adquirir herramientas metodológicas que le permitan realizar esta labor. Se sabe que es imposible educar afectiva y moralmente a estudiantes si no se encuentra con una estructura de valores claras, además de un cierto dominio de las propias emociones (Buitrón y Navarrete, 2008).

En el Perú, la calidad del desempeño docente en el aula ha sido desde hace tiempo una piedra en el talón de la educación, esto parece ser un elemento que ha influido en un proceso de lentitud en el cambio y adaptaciones a los nuevos escenarios sociales que la educación peruana ha tenido que enfrentar. Sin querer restar importancia a la responsabilidad que como docente tenemos en nuestra labor, nos podemos afirmar que esto no tiene que ver solo con la acción directa del docente en el aula, sino además de la existencia de una serie de circunstancias y situaciones externas que se pueden considerar, como los recursos didácticos de la institución, las condiciones socioculturales y afectivas de los estudiantes, la carga horaria de los docentes y primordialmente la inteligencia emocional que cada docente posee.

David Goleman en sus diferentes libros plantea la importancia de tener dominio sobre las emociones y sentimientos. El autor realizó un profundo estudio referente al concepto de inteligencia emocional aplicado al trabajo y señala que quienes alcanzan altos niveles dentro de las organizaciones poseen un gran control de sus emociones, están motivadas y son generadoras de entusiasmo. Saber trabajar en equipo, significa tener iniciativa y logran influir en los estados de ánimo de sus compañeros.

Es necesario diagnosticar la presencia de las habilidades de la inteligencia emocional en el desempeño de los docentes en el aula de manera que estas promuevan el bienestar psicológico de los estudiantes, ya que el conocimiento emocional del docente es un aspecto fundamental para el aprendizaje y desarrollo de las competencias académicas en los estudiantes porque el profesor se convierte en un modelo de aprendizaje a través el cual el estudiante aprende a razonar, expresar y regular las pequeñas incidencias y frustraciones que transcurren durante el largo proceso de aprendizaje en el aula.

La Universidad Nacional de Huancavelica, viene demostrando falta de gestión de la inteligencia emocional que enfatice lo emocional y lo racional en las relaciones interpersonales y en el trabajo del docente. Lo que incide negativamente en la toma de decisiones para desarrollar las actividades institucionales con éxito.

Por otra parte, se observa que existe poca disposición en el manejo de los componentes de la inteligencia emocional por parte de los docentes en aula como de los estudiantes, esto se puede verificar en el rendimiento académico como en su comportamiento interpersonal. Por otra parte, se puede notar que existe baja autoestima, cierta falta de adaptabilidad a nuevas situaciones como atreverse a resolver preguntas del área del conocimiento. Asimismo, se observa, falta de preparación administrativa y emocional en los directivos puesto que en muchos casos asumen actitudes autocráticas en sus relaciones con el supervisado (docentes, personal administrativo y estudiantes).

Por otra parte, si el desempeño académico de los docentes está relacionado con el manejo de la inteligencia emocional; se podrá formar estudiantes profesionales a futuro capaces de desenvolverse en las organizaciones, instituciones, profesionales exitosos, de confrontar constantemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad y desarrollar Gestión de la Calidad, tanto desde el punto de vista académico como de la gestión institucional.

Entender el porqué de estas faltas y deficiencias requiere indagar en la variable inteligencia emocional y en qué tanto las variaciones de esta se corresponden con el desempeño docente. Para este efecto, se la ha seleccionado como problemática de investigación en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica. Es por ello que la investigación pretende demostrar que existe una relación entre el manejo de la inteligencia emocional y el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera se relaciona el manejo de la inteligencia emocional y el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a. ¿De qué manera se relaciona el manejo de la inteligencia emocional y la planificación pedagógica de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018?
- b. ¿De qué manera se relaciona el manejo de la inteligencia emocional y la formación y desarrollo personal de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del manejo de la inteligencia emocional y el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Determinar la relación del manejo de la inteligencia emocional y la planificación pedagógica de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.
- b. Determinar la relación del manejo de la inteligencia emocional y la formación y desarrollo personal de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El trabajo de investigación se justifica epistemológicamente por que se reflexiona acerca de cómo contribuirá nuestro estudio a la temática específica y al campo de las ciencias administrativas. Busca conocer la relación de variables en estudio mediante la aplicación de la teoría y los conceptos de la inteligencia emocional y el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

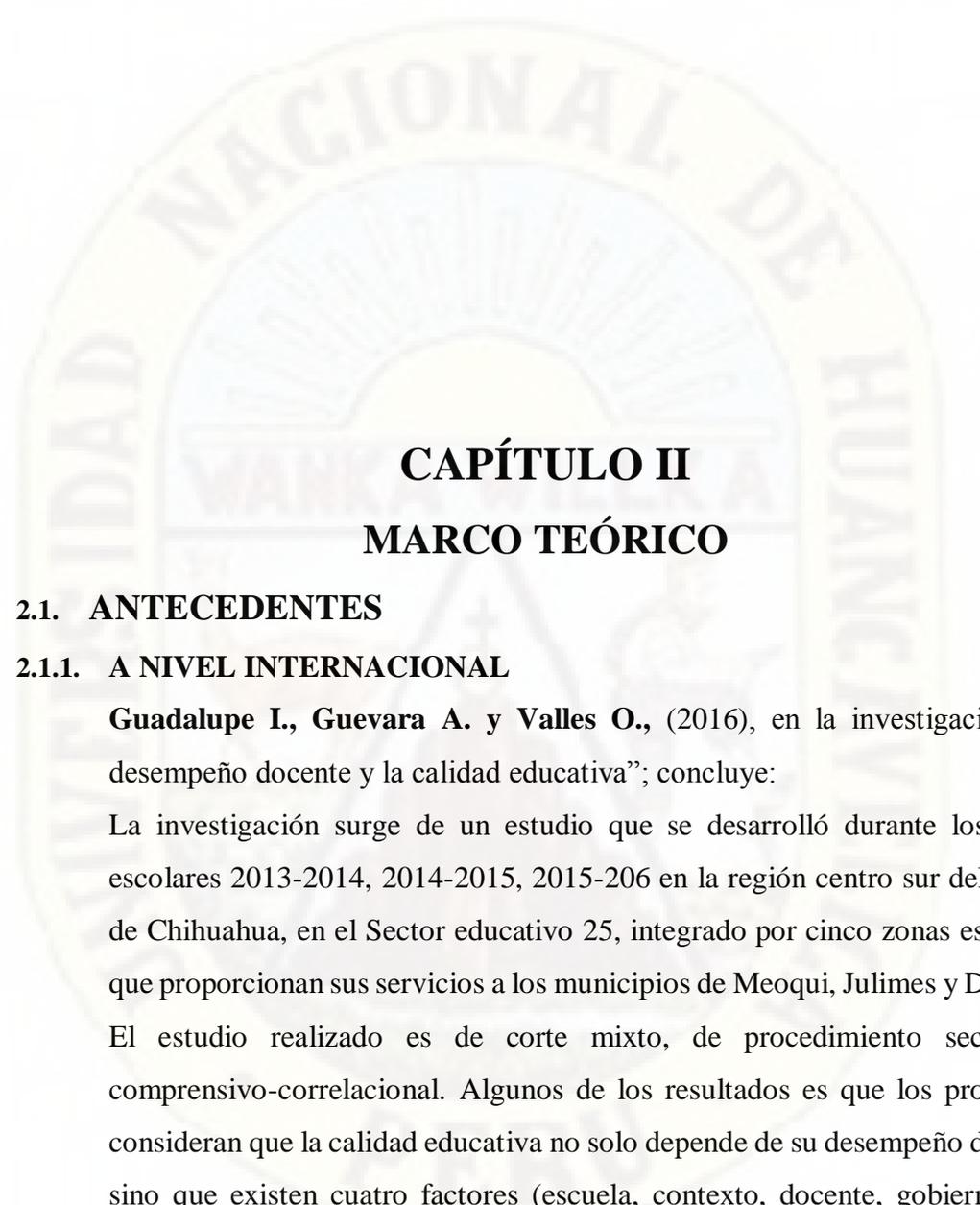
El trabajo de investigación emplea métodos de investigación de tipo, descriptivo, el cual comprende el observar, analizar y describir los fenómenos que concurren en el manejo de la inteligencia emocional y el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El trabajo de investigación se justifica por que ayudara a la solución del problema de Manejo de la Inteligencia Emocional y el Desempeño Académico de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, en consecuencia, se beneficiaran los docentes y estudiantes.

1.5. LIMITACIONES

- Existe poca información de investigación relacionada con la inteligencia emocional en el campo de Administración.
- Falta de accesibilidad para la elaboración del instrumento de actitudes denominado escala de liker.
- Carencia de fuentes bibliográficas de las dimensiones de la segunda variable (desempeño académico), lo qué conllevo a tomar únicamente dos dimensiones.
- Falta de accesibilidad por parte del docente, debido al desinterés e importancia del tema a investigar por desconocimiento del valor fundamental que esto implica.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Guadalupe I., Guevara A. y Valles O., (2016), en la investigación, “el desempeño docente y la calidad educativa”; concluye:

La investigación surge de un estudio que se desarrolló durante los ciclos escolares 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 en la región centro sur del estado de Chihuahua, en el Sector educativo 25, integrado por cinco zonas escolares que proporcionan sus servicios a los municipios de Meoqui, Julimes y Delicias. El estudio realizado es de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional. Algunos de los resultados es que los profesores consideran que la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen cuatro factores (escuela, contexto, docente, gobierno) que necesitan trabajar de forma colaborativa. Además, que existe una correlación .578 entre los años de servicio del docente y el puntaje de sus alumnos en pruebas estandarizadas que repercuten en el maestro, pero no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs. Palabras clave: desempeño, desempeño profesional, calidad.

Goena R., (2015), en la tesis: “La Inteligencia Emocional y su Impacto en el Liderazgo de la Universidad Pontificia Comillas Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales”; concluye:

Si bien en la introducción del trabajo se explicaba que el objetivo del mismo era analizar el impacto que la inteligencia emocional tiene sobre el liderazgo, en este apartado podríamos concluir en que la inteligencia emocional resulta factor clave a la hora de poder distinguir un líder de un gran líder. En la parte teórica del estudio de investigación el autor ha explicado minuciosamente ambos conceptos y han sido analizado en distintos aspectos y elementos para conocer el vínculo entre ambos términos, es decir, para conocer qué aspectos los unen y de qué manera. Todos los estudios citados en el trabajo han sido segmentos que han permitido consolidar un inmenso puzle todavía en construcción del universo de la inteligencia emocional.

En el ámbito empresarial, se ha observado que existen determinadas competencias que todos los líderes tienen en común, y que gran parte de dichas competencias están guiadas por el aspecto emocional, la inteligencia emocional es determinante y necesaria para que un líder destaque, tiene un fuerte impacto sobre su estilo de liderar y dirigir.

Rivas M., (2014), en la tesis: “La Inteligencia Emocional como Herramienta Predictiva en la Selección de Personal en Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa “Proasetel S.A.”; concluye:

La población de estudio estuvo constituida por 30 trabajadores que fueron parte del proceso de selección de personal en el primer trimestre del 2013 y fueron aceptados para ser parte de la empresa “Proasetel S.A.”. Con el objetivo de determinar en el proceso de selección de personal el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de “Proasetel S.A.”, y analizar su influencia en el desempeño laboral.

En relación a los objetivos planteados en la presente investigación, se llega a las siguientes conclusiones: Como una primera conclusión, referimos que dentro del presente análisis, se pudo evidenciar una relación y una

influencia importante entre las ventajas competitivas de la inteligencia emocional que poseían un grupo empleados y los indicadores de su desempeño laboral, los cuales revelaron en un 60%, un rendimiento muy satisfactorio asociado al 47% de un nivel alto en inteligencia emocional de este grupo de empleados.

El caso específico de la muestra estudiada, se puede concluir que, de los factores indagados de inteligencia emocional, el 77%, es decir, 23 empleados refieren su punto más alto en la automotivación, como impulso para realizar adecuadamente sus tareas. Concomitante a ello, 18 empleados que representan el 60% de la población, se ubican en el factor de autoconciencia como elemento coadyuvante del desempeño laboral.

Además se concluye que en los factores del desempeño laboral como: Productividad y cumplimiento del trabajo, Conocimiento y Ejecución del trabajo, Orientación de servicio y ejecución del trabajo el 60 % de los empleados que participaron del presente estudio, se encuentran en un rango de muy satisfactorio lo cual nos indica que si selecciona talento humano que posea una inteligencia emocional adecuada para el medio laboral, el desempeño de estos empleados será positivo tanto para ellos, como para la organización en sí.

Por otra parte, se pudo concluir que del grupo de empleados seleccionados y que no revelaron niveles de inteligencia emocional en rangos altos y medios, obtuvieron en la evaluación a su desempeño una calificación deficiente y además puntuaron niveles bajos en autoconciencia, control de las emociones, automotivación y en las relaciones con los demás compañeros de trabajo.

Se determinó que la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral de los trabajadores ya que en función del nivel de madurez emocional de cada individuo está la capacidad de resolver inconvenientes que pudieran presentarse en el ámbito laboral.

Isabel J., y Esther L., (2013), en la tesis: “Impacto de la Inteligencia Emocional Percibida, Actitudes Sociales y Expectativas del Profesor en el Rendimiento Académico”; concluye:

Introducción: El objetivo de este estudio ha sido comprobar el papel que la Inteligencia Emocional percibida y las competencias sociales tienen en el rendimiento académico.

Los resultados obtenidos mostraron que las actitudes pro sociales fueron un predictor positivo y significativo, no solo del rendimiento académico sino también del nivel de inteligencia emocional percibida (IEP) de los estudiantes, desempeñando a su vez las expectativas del profesor un rol determinante.

Discusión y conclusión. El presente estudio refleja que la conducta social influye decisiva-mente sobre el rendimiento académico, y analiza la influencia de otras variables como son la inteligencia emocional y las expectativas del profesor. Los resultados obtenidos se discuten en torno a sus implicaciones educativas.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Astete A. y Yanet E., (2017), En la investigación de título, Desempeño docente y rendimiento académico en el área de matemática de los estudiantes de educación primaria, S. J. L- 2017. Concluye:

La investigación tuvo por objetivo conocer el desarrollo laboral del pedagógico y su correlación con la productividad académica del estudiantado referente en el centro educativo particular Lusin del distrito de San Juan de Lurigancho. El diseño de la investigación es no experimental y transversal, donde la muestra fue constituida por 63 estudiantes, el muestreo fue no probabilístico estratificado, con edades entre los 11 a 13 años. Para realizar la medición se destinó la aplicación de dos instrumentos, donde el primero fue para medir el desempeño docente de los profesores del área de matemática, que lleva por nombre Cuestionario de 24 preguntas y el segundo para medir el rendimiento académico se utilizó el registro de notas de los alumnos de de sexto grado

para ver cuál fue su rendimiento académico durante el año 2017. Estos mismos instrumentos cuentan con la validación correspondiente, procediéndose a recopilar los datos para desarrollar la debida explicación de estos. La investigación obtuvo como resultados determinantes que el cumplimiento del docente existe una tendencia de nivel bueno, además, la productividad académica en matemática también resultó con logro esperado. Además, se encontró una reciprocidad positiva entre el rendimiento del alumnado y sus componentes de desempeño ejercido por los docentes.

Bustamante V., (2017), en la tesis titulado: “Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017”; concluye:

Con el objetivo de determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017. De acuerdo a la investigadora, la población censal estuvo constituida por los docentes, administrativos y personal de apoyo de la institución Educativa Pública siendo un total de 84 personas entrevistadas, el muestreo que se utilizara para la investigación es el no probabilístico, debido a que no se recurrirá a la estadística para extraer una muestra, además por el tamaño de la población que es un tamaño pequeño y la cercanía que se tiene con la totalidad de la población. Existe una relación alta, directa y significativa a un grado de correlación de $r= 0,654$, entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo; existe una relación alta, directa y significativa a un grado de correlación de $r= 0,665$, entre la dimensión inteligencia intrapersonal de la inteligencia emocional y trabajo en equipo; entre la dimensión inteligencia Interpersonal de la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.

Cubas C., (2015), en la tesis: “Análisis de la Inteligencia Emocional de la Teoría de Robert Cooper, para verificar el Desempeño Laboral del

Asociado del Área de Cajas de la Empresa Sodimac – Chiclayo 2012”;

concluye:

La población y la muestra a coger son los 30 asociados del área de cajas de la empresa SODIMAC – CHICLAYO 2012. Por ser una población pequeña no se hará cálculo estadístico, porque se trabajará con la misma población. Con el objetivo de determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los asociados del área de cajas de la empresa SODIMAC-CHICLAYO.

Existe relación directa y altamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Se encontró que 25 de los asociados presentan un nivel promedio, asimismo 5 de ellos presentan un nivel alto de la Inteligencia Emocional en la empresa.

Se encontró que los 5 componentes de la Inteligencia Emocional (CIA, CIE, CAD, CME, CAG) tienen un nivel promedio en los asociados del área de cajas de la empresa. Se encontró que no hay asociados que presentan una categoría insatisfactoria en el desempeño laboral, al contrario, presentan un porcentaje alto en la categoría satisfactoria del DL óptimo de la empresa. Existe relación significativa entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los asociados del área de cajas de la empresa SODIMAC-CHICLAYO.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

Ore F., (2017), en la tesis titulado: “Inteligencia Emocional y el Nivel Académico en Estudiantes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Huancavelica – 2015”;

concluye:

La población está conformada por 443 estudiantes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015 pertenecientes al ciclo regular II. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el nivel académico en estudiantes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015 - II.

Al relacionar el nivel académico con las dimensiones de la inteligencia emocional, se halló una relación lineal y positiva; vale decir a mayor desarrollo de la inteligencia emocional en sus dimensiones (estado de ánimo general, manejo del estrés, adaptabilidad, interpersonal e intrapersonal) de manera homogénea, mayor será el nivel de los estudiantes.

Con respecto a la inteligencia emocional general o total, los estudiantes preuniversitarios se sitúan en el promedio un 54,15%; en la inteligencia emocional intrapersonal promedio, un 67,32%; en la inteligencia emocional interpersonal promedio, un 45,85%; en la inteligencia emocional estado de ánimo promedio, un 58,54%; en la inteligencia emocional adaptabilidad promedio, un 52,68% y en la inteligencia emocional manejo del estrés promedio, un 67,80%; todos estos promedios nos quiere decir que, los estudiantes que están debajo del promedio en cada una de las componentes, requieren potenciar ciertos personales para lograr una adecuada inteligencia emocional.

Al respecto del nivel académico y el ingreso a la Universidad Nacional de Huancavelica, podemos notar el ingreso de estudiantes de manera mínima a las diferentes carreras profesionales, por lo que la oferta de vacantes también es mínima y con nota aprobatoria, quiere decir que ingreso a una carrera profesional en promedio es de 4 estudiantes, pero no justifica que el nivel académico de los estudiantes aún siga en promedio deficiente, reflejado en 7,48, por lo que el centro preuniversitario de la Universidad Nacional de Huancavelica tenga que trabajar bastante en el tema de inteligencia emocional insertando en sus asignaturas, charlas vocacionales o programas. Created in Master PDF Editor - Demo Versión Created in Master PDF Editor - Demo Versión 101.

Al relacionar el nivel académico con la inteligencia emocional, se halló una relación lineal y positiva; vale decir a mayor desarrollo de la inteligencia emocional, mayor será el rendimiento académico de los estudiantes.

El desarrollo y la estimulación de la inteligencia emocional llegan a influir en una mejora para el diario vivir del ser humano, las personas que son altamente efectivas emocionalmente poseen muchas habilidades, competencias y características, beneficiosas para la convivencia social, como por ejemplo, etiquetan los sentimientos en lugar de las personas o situaciones, saben distinguir entre pensamiento y sentimiento, asumen responsabilidades, muestran respeto de los demás, presentan energía, practican un valor positivo de las emociones negativas, y evitan personas que los envidian.

Estos son algunos de los motivos por los cuales es importante lograr estimular el equilibrio emocional, si cada ser humano logra estas características, llega a poseer una mejor calidad de vida. En referencia al tema de inteligencia emocional, Goleman (2000) considera que las características básicas de la persona emocionalmente inteligente son: saber dar y recibir, ser empáticas, reconocer los propios sentimientos, ser capaz de expresar y controlar los sentimientos positivos como los negativos, capacidad de superación de las dificultades y de las frustraciones y la habilidad para encontrar equilibrio entre exigencia y tolerancia.

Martins C., Carina F. y Mendoza (2016), en la tesis titulado: “Inteligencia Emocional de los Docentes de la Institución Educativa Particular D’ UNI que Atienden a Niños de Educación Inclusiva en la Ciudad de Huancavelica”; concluye:

La población de estudios de estudios estuvo constituida por siete profesores de aula de la institución educativa particular de la ciudad de Huancavelica. La muestra de estudios fue el 100% de toda la población; es decir 15 profesores de aula de la institución educativa particular de la ciudad de Huancavelica. Con el objetivo de Determinar el cociente de inteligencia emocional que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular D’ UNI, de la ciudad de Huancavelica, que atiende la educación inclusiva de niños con discapacidad.

El nivel de inteligencia emocional de los profesores de la Institución Educativa Particular D' UNI, en general obtiene el nivel de normal. El nivel de inteligencia emocional analizado por cada evaluado de la muestra se aprecia que 71.45% de los profesores en el nivel de normalidad. El nivel bajo lo alcanzó el 14.29% (superior a lo normal). El nivel de inteligencia emocional evaluado por las áreas o dimensiones propias de la inteligencia emocional en los profesores de la muestra en la dimensión intrapersonal con el promedio 99% de desarrollo que se ubica en la categoría normal. La dimensión Interpersonal el 91% que se ubica en la categoría normal. La dimensión adaptabilidad alcanza el 90% de desarrollo que se ubica el nivel normal. La dimensión manejo de presiones alcanza el nivel de 97% que se ubica en la categoría de normal. La dimensión ánimo general alcanza el 97% que se ubica en la categoría de normal. De todo lo revisado, las áreas de interpersonal y adaptabilidad alcanzan el nivel más bajo aun cuando se hallan en la categoría de normal. Las áreas de intrapersonal, manejo de presiones y ánimo general se ubica en los niveles más altos aun cuando se ubican en el nivel de normal.

En términos generales el nivel de inteligencia emocional de los profesores de la institución educativa particular inclusiva D' UNI es adecuada a la atención de los niños con discapacidad en las aulas de educación inclusiva.

Conislla Q., y Pimentel C., (2015), en la tesis titulada: "Liderazgo Directivo y El Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, Periodo 2015".; concluye que existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente; de igual manera existe relación directa y significativa entre la Gestión Situacional y el Desempeño Docente; finalmente existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

2.2. BASES TEÓRICAS SOBRE EL TEMA DE INVESTIGACIÓN

2.2.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

Por su parte (Goleman, 1998) quien populariza este término a través de su libro Inteligencia emocional, cuestiona el concepto de éxito, capacidad y talento, sosteniendo que el Cociente Intelectual era poco útil para predecir el futuro como un factor que nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática, social y manejar adecuadamente las relaciones, que nos brinda mayores posibilidades del desarrollo personal. ya según (Goleman, 1998) en su libro “La Inteligencia Emocional”, plantea lo siguiente: “Inteligencia Emocional término acuñado por dos psicólogos norteamericanos de la Universidad de Yale Peter Salovey y John Mayer en 1990 y difundida mundialmente por el mismo; se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales”.

En las investigaciones realizadas se afirma que la inteligencia o cociente intelectual parece que predice el 20% de los factores determinantes de éxito; el 80% restante parece que depende en gran medida de la Inteligencia Emocional. En su libro: La práctica de la inteligencia emocional, Goleman (1998) analiza a profundidad las normas que gobiernan el mundo laboral.

Asimismo, establece la distinción de habilidades fuertes, referidas a las capacidades analíticas y la formación técnica, y habilidades débiles referidas a las habilidades emocionales y sociales

2.2.1.1. MODELOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

A. MODELO DE LOS CUATRO PILARES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

“En el modelo de los cuatro pilares de la inteligencia emocional, extraen la inteligencia del campo del análisis psicológico y las teorías filosóficas colocándolo en el terreno del conocimiento directo su estudio y la

aplicación, son muy importantes para el desarrollo integral del individuo en todo su proyecto de vida (Serrano, 2008).

- a. **“Primer pilar:** Conocimiento emocional. Crea un espacio de eficiencia personal y confianza, mediante honestidad emocional, energía, retroinformación, intuición, responsabilidad y conexión.

Elementos presentes: honestidad emocional, energía emocional, retroalimentación emocional e intuición práctica” (Serrano, 2008).

- b. **“Segundo pilar:** Aptitud emocional. Este pilar forma la autenticidad del individuo, su credibilidad y flexibilidad, ampliando su círculo de confianza y la capacidad de escuchar, manejar conflictos y sacar el mejor descontento constructivo.

Elementos presentes: presencia auténtica, radio de confianza, descontento constructivo, elasticidad y renovación” (Serrano, 2008).

- c. **“Tercer pilar:** Profundidad emocional. En este pilar se exploran maneras de conformar la vida y trabajo con un potencial único respaldándose con integridad, y aumentando su influencia sin autoridad.

Elementos presentes: potencial único y propósito, compromiso, responsabilidad y conciencia, integridad e influencia” (Serrano, 2008).

- d. **“Cuarto pilar:** Alquimia emocional. Implica aprender a reconocer y dirigir las frecuencias emocionales o resonancias para producir una transformación.

Elementos presentes: flujo intuitivo, desplazamiento reflexivo en el tiempo, percepción de la oportunidad, creando futuro” (Serrano, 2008).

B. MODELO DE BAR – ON

También llamado modelo de la inteligencia emocional y social, está compuesto por cinco elementos:

- a. **Intrapersonal,** que reúne la habilidad de ser consciente, de comprender y relacionarse con otros.

- b. Componente interpersonal**, que implica la habilidad para manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos.
- c. Componente de manejo de estrés**, que involucra la habilidad de tener una visión positiva y optimista.
- d. Componente de estado de ánimo**, que está constituido por la habilidad para adaptarse a los cambios y resolver problemas de naturaleza personal y social.
- e. Componente de adaptabilidad o ajuste**, habilidad para gestionar el cambio y resolver problemas de naturaleza intrapersonal o interpersonal. Se refiere a la capacidad para evaluar correctamente la realidad, para ser flexible ante nuevas situaciones, así como para crear soluciones y resolver problemas.

C. MODELO DE DANIEL GOLEMAN.

Para Goleman la inteligencia emocional es la fuerza o la energía afectiva que hace feliz y exitoso al ser humano a partir de la empatía, la capacidad de autocrítica, la confianza en uno mismo, el autocontrol, la motivación proveniente de metas trascendentes, la honestidad e integridad, la capacidad para trabajar en equipo y el sentido social comunitario. Es la capacidad correlativa, vuelta hacia el interior para formar un modelo preciso y realista de uno mismo y ser capaz de usar este modelo para operar eficazmente en la vida. La inteligencia emocional determina nuestro potencial, para aprender las habilidades prácticas, que se basan en sus seis elementos: conocimiento en uno mismo (autoconocimiento), autorregulación, motivación, empatía, destreza para las relaciones (habilidades sociales) y asertividad.

Cuadro N° 01

| Aptitudes Personales | |
|-----------------------------|---|
| Autoconocimiento | Conciencia emocional, Autoevaluación precisa, Confianza en uno mismo. |
| Autorregulación | Autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación. |
| Motivación | Afán de triunfo, compromiso, iniciativa y optimismo. |

Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 2

| Aptitudes sociales | |
|-----------------------------|---|
| Empatía | Comprender a los demás, Ayudar a los demás a desarrollarse, Orientación al servicio, Aprovechar la diversidad y Conciencia política |
| Habilidades sociales | Influencia, Comunicación, Manejo de conflictos, Liderazgo, Catalizar el cambio, Establecer vínculos, Colaboración y cooperación, Habilidades de equipo |

Fuente: Elaboración propia

2.2.1.2. DIMENSIONES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

A. EL AUTOCONOCIMIENTO

“El autoconocimiento constituye una capacidad clave que desempeña un papel fundamental en el control del estrés; a falta de una atención cuidadosa podemos permanecer completamente inconscientes de las

situaciones estresantes de nuestra vida laboral. La capacidad de percibir y escuchar los mensajes de nuestra interioridad, ya sea a través de intuiciones o corazonadas o del reconocimiento de nuestros estados internos, preferencias y recursos, son la base de tres aptitudes emocionales:

- a. Conciencia emocional:** implica el reconocimiento de las propias emociones y sus efectos; y como esas emociones modelan lo que percibimos, pensamos y hacemos y al igual, cómo afectan a aquellos con quienes tratamos.
- b. Autoevaluación precisa:** correspondiente al conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y límites; da un sentido sincero de nuestros límites y de nuestros puntos fuertes, con una visión clara de los que se necesita mejorar y llegar a tener la capacidad de aprender de la experiencia.
- c. Confianza en uno mismo:** Quienes confían en sus posibilidades son considerados eficaces, ya que son motivados a trabajar más y por mayor tiempo. La percepción de fortaleza interna en el individuo lo mantiene firme a sus convicciones, son capaces de tomar decisiones y emprender acciones a pesar de opiniones en contra o incluso de la desaprobación de alguna persona de más autoridad. La falta de confianza en uno mismo puede manifestarse con impotencia, inoperancia e inseguridad. Por el contrario, el exceso de confianza puede convertirse en arrogancia” (Goleman, 1998).

B. AUTORREGULACIÓN

“Las personas más flexibles empiezan a controlar el estrés desde el momento mismo en que se dispara la situación conflictiva. Son personas optimistas y prácticas que, en caso de que algo no funcione bien en sus vidas, no tardan en encontrar el modo de mejorarlo” (Goleman, 1998)

“Es la capacidad de prestar atención y registrar cualquier información destacada. La memoria operativa es vital para el entendimiento, la planificación y la toma de decisiones, el razonamiento y el aprendizaje. La autorregulación emocional no consiste solo en apagar la inquietud o

sofocar los impulsos; también puede incluir provocar intencionalmente una emoción, aunque sea desagradable” (Ministerio de Educación, 2012).

La autorregulación a su vez comprende cinco aptitudes emocionales.

- a. Autocontrol:** Se manifiesta como la ausencia de despliegues emocionales, Las personas que poseen esta aptitud manejan bien sus impulsos y las emociones perturbadoras, se mantienen positivas, compuestas e imperturbables aun en momentos difíciles. No se dejan arrastrar por el estrés, tienen la capacidad de relacionarse con una persona enfadada sin enojarse, así como distribuir su tiempo ciñéndose a un programa diario.
- b. Confiabilidad:** Mantener normas de honestidad e integridad; esto equivale a decir que la gente conozca nuestros valores y principios, intenciones y sentimientos y al respetarlos en la manera de actuar. Las personas que generan la aptitud de confiabilidad son personas que actúan éticamente.
- c. Escrupulosidad:** Son personas que cumplen con los compromisos y promesas, se hacen responsables de satisfacer los objetivos, son organizados y cuidadosos en el trabajo. De tal forma que los resultados reflejen una excelente calidad del producto final.
- d. Adaptabilidad:** Flexibilidad para reaccionar ante una determinada situación; depende a su vez de la fortaleza emocional; la capacidad de sentirse a gusto con la ambigüedad y mantener la calma ante lo inesperado.
- e. Innovación:** Es la capacidad de estar abierto y bien dispuesto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información. Estas personas buscan nuevas ideas en diferentes fuentes, encuentran y generan soluciones originales a los problemas y adoptan perspectivas novedosas, aceptando riesgos, están abiertos a la nueva información.

C. MOTIVACIÓN

Son las tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas Goleman (2009) precisa que hay cuatro fuentes principales de

motivación: el individuo mismo (pensamientos positivos, visualización, respiración abdominal, gestión desagregada); los amigos, la familia y los colegas, realmente nuestros soportes más relevantes; un mentor emocional (real o ficticio) y el propio entorno (aire, luz, sonido, objetos emocionales).

- a. **Afán de triunfo:** “Afán orientador de mejorar o responder a una norma de excelencia, lo que unos encuentran absurdamente riesgoso, parecerá posible para los. Emprendedores” (Goleman, 1998).
- b. **Compromiso:** “Alinearse con los objetivos de un grupo u organización; el compromiso se expresa hasta en las decisiones inaceptables que -se toman para beneficiar a la mayoría, aunque provoquen oposición y controversia. Pero si no se les trata a los empleados con justicia y respeto, ninguna empresa obtendrá lealtad emocional” (Goleman, 1998).
- c. **Iniciativa:** “Disposición para aprovechar las oportunidades; van tras el objetivo más allá de lo que se requiere o se espera de ella, actúan sin esperar a verse obligados por acontecimientos externos. Esto significa anticipar la acción, para evitar problemas antes que se presenten o aprovechar una oportunidad antes de que sea visible para otros” (Goleman, 1998).
- d. **Optimismo:** “Tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y reveses; el optimismo es la esperanza, saber lo que es preciso hacer para llegar a un objetivo y tener energía para dar esos pasos. Es crucial cuando se suma a una tarea difícil, las expectativas positivas suelen resultar sumamente orientación benéfica en los trabajos más difíciles, en los que el optimismo puede ser una estrategia laboral pragmática” (Goleman, 1998).

D. EMPATÍA

Es una brújula emocional que permite comprender a los demás basándose en sus necesidades y sentimientos. Los jefes que mantienen la política de "puertas abiertas" encarnan esta competencia. Quienes no tienen esta

capacidad, suelen considerarse indiferentes o poco respetuosos, lo que provoca en los demás una pobre predisposición a la comunicación.

- a. **Comprender a los demás:** Percibir los sentimientos y perspectivas ajenas, e interesarse activamente por sus preocupaciones.
- b. **Ayudar a los demás a desarrollarse:** Capacidad de reconocer las necesidades del desarrollo de los demás y ayudarles a fomentar sus habilidades a través del *feedback* útil. Actualmente, quienes no tienen la sensación de que son cada vez más competentes no suelen permanecer mucho tiempo en su puesto de trabajo.
- c. **Orientación al servicio:** Quienes gozan de esta capacidad, reconocen las necesidades de los clientes/ usuarios y tratan de satisfacerlas con sus productos o servicios, brindan desinteresadamente la ayuda necesaria asumiendo el punto de vista de estos, actúan como asesores en quienes se puede confiar generando fidelidad.
- d. **Aprovechar la diversidad:** Cultivar las oportunidades a través de personas diversas.
- e. **Conciencia política:** Interpretar las corrientes sociales y políticas.

E. HABILIDADES SOCIALES

Son las habilidades para inducir en los otros las respuestas deseadas.

- a. **Influencia:** Consiste tener en cuenta las emociones de los demás, la capacidad de sentir las reacciones de quienes escuchan su mensaje e incluso de anticiparse a ellas y conducir adecuadamente a alguien hacia la meta deseada.

La empatía es esencial para promover la influencia. Quienes tienen dificultades para captar las señales emocionales de los demás y son poco diestras en las interacciones sociales son muy poco persuasivos.

- b. **Comunicación:** Capacidad para captar las señales emocionales de los demás y buscar la comprensión mutua sin problemas en compartir la información que disponen. La clave de todas las habilidades sociales

consiste en ser un buen comunicador, la ausencia de esta facultad puede acabar minando la moral de sus subordinados.

- c. **Manejo de conflictos:** Quienes son diestros en la resolución de conflictos manejan a las personas difíciles y situaciones tensas con diplomacia y tacto, reconocen el modo en que se crean los problemas y dan los pasos necesarios para calmar a los implicados los posibles conflictos, en este sentido resultan esenciales la empatía y el arte de escuchar.
- d. **Liderazgo:** El arte del liderazgo no consiste en el cambio mismo sino en la forma que la persona lo consigue. El líder no pierde el contacto con las corrientes emocionales sutiles que mueven a los grupos y es capaz de anticipar el impacto de sus decisiones al respecto. El líder es también una fuente clave del clima emocional de la organización y su empuje puede movilizar a todo un grupo en la misma dirección.
- e. **Catalizar el cambio:** Los catalizadores del cambio más adecuados poseen un alto grado de influencia, compromiso, motivación, iniciativa y optimismo, así como cierto instinto natural para la política del mundo organizativo Asimismo reconocen la necesidad de cambiar y eliminar barreras, desafían el status y reconocen la necesidad del cambio, promueven el cambio y consiguen que otros hagan lo mismo, no necesariamente son innovadoras, porque, si bien reconocen el valor de una nueva idea o manera de hacer las cosas, no suelen ser ellos los que impulsan originalmente la innovación.
- f. **Establecer vínculos:** Quienes son dotados de esta competencia cultivan y mantienen amplias redes informales (las redes de contactos constituyen una especie de capital personal), crean relaciones mutuamente provechosas y consolidan amistad con las personas de su entorno laboral.
- g. **Colaboración y trabajo en equipo:** La capacidad de conseguir que todos los miembros de un equipo disfruten con lo que están haciendo constituye el núcleo de la consolidación y del liderazgo de los equipos. Los estudios sobre los equipos autogestión a dos de máximo

rendimiento han puesto en evidencia la presencia de una masa crítica de integrantes que disfrutaban trabajando en grupo.

2.2.1.3. BENEFICIOS PARA TRABAJAR CON INTELIGENCIA EMOCIONAL:

Nos ayuda a conocernos más y comprender que se necesitan ciertas características para determinados puestos. El darnos cuenta de lo que está más nos ayuda a seguir el rumbo que necesitamos para desempeñar bien nuestras labores, reforzando nuestros puntos débiles. La combinación de inteligencia emocional, nos hace personas preparadas para el éxito, para ello debemos tener:

La perspectiva positiva, que nos ayuda a estar conformes con lo que hacemos, con nuestra vida y a alejarnos del mal humor, de las adicciones y depresiones.

Las buenas relaciones personales, lo cual se consigue al ajustar la inteligencia emocional con resultados medibles y observables. Para ajustarse a su trabajo el colaborador refuerza la responsabilidad, la consideración con los demás y la sociabilidad, para alcanzar el éxito laboral. En la familia también se obtienen ventajas de un estilo de vida emocionalmente inteligente. Se cuenta con una compensación más profunda y más apreciativa de la familia y de los amigos, existen menos emociones estresantes, se evita la preocupación, se sabe escuchar mejor y se tiene una mejor salud. Aunque los beneficios son grandes, es preferible abordar un nuevo estilo de vida, en vez de intentar más de lo que se puede conseguir en un periodo dado.

2.2.2. DESEMPEÑO ACADÉMICO

2.2.2.1. DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Según el investigador (Orellana, 2003), para comprender al desempeño docente, primero se debe entender qué significa la palabra docente, señala que docente es un individuo profesional que se dedica a conducir u orientar la enseñanza y el aprendizaje sobre un tema científico, humanístico o

artístico. Como orientador de un conocimiento específico y en el cumplimiento de sus funciones, diseña estrategias de enseñanza de la mejor forma posible, ya sea mediante el vocabulario o presentaciones icónicas que influyan en el desarrollo de competencias del estudiante, modelando una etapa llamada enseñanza- aprendizaje.

A opinión del autor, el profesor es un experto educado y especializado para practicar y orientar la enseñanza sobre un área del saber. Así mismo se ha preparado para utilizar estrategias o técnicas de trabajo que debe asimilar el estudiante para el desarrollo de sus habilidades, destrezas y actitudes. El rol del profesor inserta el uso del currículo, con el que adecua los temas que va a orientar, también considera estrategias, medios y materiales, para hacer viable la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje significativo. Además, hay otra figura más importante que lleva a cabo el maestro, como es la planeación de las sesiones y las metodologías a aplicar. Por ello, la preparación continua permite ejercer funciones profesionales con competencia, conocimiento y habilidad.

“El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el docente de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre / mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. El desempeño docente hace referencia al tipo de servicio público que realiza, a la relevancia de este servicio que presta en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga. El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes” (Cruz, 2008).

El ejercicio profesional está caracterizado por componentes activos tales como conducta, cooperación, decisión, trabajo, confianza, moderación, imagen propia, utilidad, inventiva, talento para la ejecución y otros aspectos como: comprensión de las funciones, eficacia, cantidad, precisión, labor cooperativa, liderazgo (Chiavenato, 2000).

Finalmente, (Queipo, 2002), aseguran que el desempeño de una función cambia de trabajador en trabajador, porque se observa distintos niveles de rendimiento de la persona, inspección y situaciones de los colaboradores; de igual manera, la idea acerca del rol de cada uno de los recursos humanos.

2.2.2.2. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

A. PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA

“La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, asimismo, a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales” (Ministerio de Educación, 2012).

- a. El juicio pedagógico**, “que supone tener criterios variados, multidisciplinarios e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia” (Ministerio de Educación, 2012)
- b. El liderazgo motivacional**, “que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir,

por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural” (Ministerio de Educación, 2012).

- c. La Vinculación**, “que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, vínculo significa *atadura* y *compromiso*, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno” (Ministerio de Educación, 2012).

“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” (Ministerio de Educación, 2012).

B. PROCESO DE ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE

“La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificando, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza.

En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural” (Guerrero, 2011)

El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental. Según (Guerrero, 2011), la docencia requiere de un respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales.

En estas relaciones, el docente interactúa con los estudiantes, principales sujetos de su trabajo pedagógico, valorando sus diferencias individuales y características, socioculturales. En nuestro país, muchos docentes consideran que estas características, especialmente el conocimiento que el docente tiene de sus estudiantes y las buenas relaciones que entablan con ellos, corresponden a buenos desempeños docentes (Cuenca, 2011).

“La construcción de vínculos no solo surge y se desarrolla en el aula, hay otros ámbitos y actores como la familia y la comunidad que amplían y enriquecen el carácter relacional de la docencia. El docente desarrolla esencialmente su labor en una organización cuya finalidad consiste en asegurar que sus principales beneficiarios, los estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares, docentes y directivos, y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza” (Ministerio de Educación, 2012)

“Corresponde al docente compartir la visión y misión institucional, apropiándose de sus valores e idearlo. El maestro forma parte de la cultura escolar y es permeable a sus creencias y prácticas. Su labor individual sólo adquiere sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución a la que permanece. La identidad profesional de los docentes se construye en gran medida, en los espacios sociales y laborales que ella promueve. En la escuela las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa se toman a nivel colegiado. Sus órganos de gestión requieren asimismo una composición plural y los docentes expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas. Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen. La planificación y desarrollo de la enseñanza en la escuela para concretar su misión

institucional sólo es posible si sus miembros” (Ministerio de Educación, 2012).

“Los docentes comprenden que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realicen o puedan realizar y que éstos dependen de aquello que él haga o pueda hacer. La práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una práctica colegiada. La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 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 e 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” (Ministerio de Educación, 2012).

C. PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

“La participación de la escuela articulada a la comunidad 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, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con respecto a la Sexta competencia” (C., 2009).

Participación activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la

construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad. Basado a sus desempeños: Interactuar con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.

- ✓ Participar en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.
- ✓ Desarrollar, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.
- ✓ Con respecto a la “Sétima competencia”, Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovechando sus saberes y recursos en los procesos educativos y teniendo en cuenta los resultados. Basado a sus desempeños:
- ✓ Fomentar respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. - Integrar críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.
- ✓ Compartir con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

D. FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL DOCENTE

“Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que

aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. La complejidad del ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país, y pensar en la manera cómo la escuela puede canalizar sus aportes hacia la construcción de sociedades más democráticas.

El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyo principal beneficiario son sus estudiantes. Se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad. En esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social.

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 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” (Ministerio de Educación, 2012).

Nos insta a desarrollar la profesionalidad y la identidad docente con respecto a la “Octava competencia”, que implica reflexionar sobre la práctica y experiencia institucional y desarrollar los procesos de

aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar la identidad y responsabilidad profesional basada en sus desempeños:

- ✓ Reflexionar en comunidad sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.
- ✓ Participar con sus experiencias significativas sobre su desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.
- ✓ Participar en políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

2.2.2.3. IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Es muy necesario que los docentes de este tiempo asumamos una actitud diferente y con la tendencia a adaptarnos para asumir los retos del siglo XXI. Debemos entender que se trata de fortalecer una escuela que se convierta en un espacio confiable y seguro para todos los estudiantes. Se tiene que dejar poco a poco la manera tradicional de realizar nuestra labor en las aulas. Pues el protagonista del aprendizaje es el estudiante y los profesores se convierten en los facilitadores haciendo uso de variadas estrategias y dinámicas para involucrar a los discentes en el trabajo dentro y fuera del aula. Tampoco podemos olvidar que somos un país pluricultural e inclusivo.

Esto significa que estamos obligados a promover el respeto a las diferentes culturas, razas, religiones, etc. No debemos olvidar que es importante también alfabetizarnos digitalmente, porque nos enfrentamos a una generación nativa digital. Por consiguiente, la comunidad de este tiempo exige a los docentes entrenar a los escolares de tal manera que estén en condiciones de solucionar dificultades en un futuro que aún no conocen. Las controversias que se encuentran latentes en el campo educativo y en los propios maestros demandan una preparación científica que permita

contar con profesionales de la educación capaces de asumir retos y anticiparse a los cambios futuros (MINEDU, 2014).

2.2.2.4. RELACIÓN DOCENTE – ALUMNO EN LAS AULAS DE CLASE

El aprendizaje de los estudiantes en el salón de clase depende de la orientación y la calidad de las actividades y de su relación con el trabajo de los docentes, los roles que desempeñan cada uno de ellos influyen en los roles de los demás. Cuando en el proceso de enseñanza y aprendizaje, los estudiantes aprendan un contenido ya elaborado, en la mayoría de los casos se está generando en ellos una actitud pasiva; en cambio, si se promueve el desarrollo de aprendizaje significativo se está incentivando su participación activa y creativa.

a. Autoritario

“En este estilo las decisiones relacionadas con la dirección y control de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje se concentran en las manos del docente, quien solamente enseña en principio que los estudiantes son iguales; entonces los estudiantes se limitan a aprender casi únicamente lo que reciben del docente. Es un estilo muy común en nuestras instituciones educativas.

La forma de comunicación es vertical, en una sola dirección, y es evidente la tendencia hacia la pasividad y el memorismo. El objetivo clave es conseguir altos niveles en el conocimiento adquirido por los alumnos (contenido conceptual). La evaluación es terminal y de resultados finales. Los métodos y técnicas que mejor corresponden a este estilo son la exposición, la instrucción programada y la enseñanza personalizada” (Perú, Marco del Buen Desempeño Docente., 2014.).

b. Estilo Participativo o Democrático

“En este estilo las decisiones relacionadas con la dirección y control del proceso de enseñanza y aprendizaje son compartidas con los estudiantes. El docente es visto más como un coordinador, orientador y animador de dicho proceso.

Al docente se le considera como una persona con mayor experiencia, pero en actitud de permanente aprendizaje conjuntamente con los estudiantes. El docente, enseñan y aprenden activa y constantemente, retroalimentan sus aprendizajes y revisan en forma permanente la planificación inicial y el proceso que están siguiendo. A menudo se toman en cuenta las diferencias individuales.

Lo importante con este estilo es que está centrada en los procesos y los resultados, más que en los contenidos informativos. Los métodos y técnicas más utilizadas en el marco de este estilo son los seminarios, investigaciones, foros, talleres, el estudio y la investigación por equipos, las técnicas de trabajos en grupos” (Perú, Marco del Buen Desempeño Docente, 2014).

c. Crear un Clima favorable

“Es importante estimular los avances de los estudiantes, elogiarlos cuando tienen éxito y acercarse a su mundo para comprender mejor sus formas de actuar y fortalecer su autoestima. Pero también es necesario mantener el respeto y la firmeza como principios de autoridad en cada aula. Ante un conflicto el docente debe ser prudente y encontrar la oportunidad, para que los estudiantes involucrados reflexionen y reconozcan sus errores. La comunicación es parte principal de las situaciones de aprendizaje. Los adolescentes y los jóvenes requieren de un clima de afecto, comprensión y tolerancia para desenvolverse. Ellos aprenden mejor cuando se sienten seguros y pueden expresarse libremente” (Ministerio de Educación, 2012).

2.2.2.5. FACTORES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En esta investigación se define desempeño docente en el aula de clase, como el nivel de competencias que tiene el docente, según la evaluación que hacen los mismos docentes de los factores de desempeño que se estructuran el cuestionario de evaluación. Los factores de desempeño docente en las aulas de clase son los siguientes:

a. **Didáctica.**

“Es el manejo de procedimientos, principios y técnicas que pone en práctica el docente para lograr los objetivos de la asignatura bajo su dirección y responsabilidad. Es la accesibilidad que posee el docente para dejarse entender, con una comunicación verbal y no verbal precisa, utilizando, además medios y materiales didácticos” (Ministerio de Educación, 2012).

b. **Personalidad.**

“Hace referencia a los rasgos de personalidad del docente en íntima relación con valores y el comportamiento ético personal y profesional docente” (Ministerio de Educación, 2012).

c. **Motivación.**

“Se refiere al fomento de expectativas y al impulso generador de participación en clase, así como al reforzamiento y retroalimentación a los alumnos con relación a los temas de cada asignatura. Es un proceso donde haciendo uso de preguntas o actividades se fomenta el interés de los estudiantes con el propósito de sensibilizar, crear interés y concentración en los objetivos y contenidos de la clase” (Ministerio de Educación, 2012).

d. **Orientación.**

“Se refiere al comportamiento del docente en dirección del apoyo que debe brindar en términos de llevar a cabo un proceso de consultoría según las necesidades y requerimientos de los estudiantes. Orientar y asesorar es parte de la exigencia académica, así como el abordaje sobre problemas de personalidad, salud y otros conflictos que entorpezcan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje” (Ministerio de Educación, 2012).

e. **Habilidad para la Enseñanza.**

“Se refiere a la satisfacción académica y valorativa de la habilidad del docente para la enseñanza. Es la peculiar manera de cómo el docente tiene competencias que permitan lograr el aprendizaje de los estudiantes a través de la orientación y facilitación sencilla, clara,

coherente, sistemática de los contenidos de una signatura en el aula de clase y, como tal lograr calidad en el rendimiento y logro de resultados en el estudiante” (Ministerio de Educación, 2012).

2.2.2.6. ROL DEL DOCENTE INNOVADOR

(Bravo, 2006), señalan que, actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos.

Todas estas interacciones se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con ellos, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida. Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar:

- ✓ Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes.
- ✓ Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- ✓ Promover canales de comunicación.
- ✓ Facilitar que los estudiantes aprendan a aprender.
- ✓ Valorar el esfuerzo de los estudiantes.
- ✓ Conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo.
Estimular la creatividad e innovación.
- ✓ Promover la actividad mental.
- ✓ Ofrecer apoyo para construir aprendizajes.
- ✓ Tener en cuenta las aportaciones de los estudiantes.

El rol del docente innovador para Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo; tiene una gran responsabilidad que cumplir; por ello el docente desarrollará al máximo su competencia, investigación y dedicación para con su trabajo.

El docente logrará que el alumno aprenda y comprenda lo que estudia, usará para ello técnicas de motivación, contenidos interesantes y amenos

relacionados con su realidad; el docente organizará su labor a través de la preparación adecuada del plan de clase.

En el proceso de construcción de la enseñanza aprendizaje el docente tendrá presente que la enseñanza se realiza en el aprendizaje (no a la inversa). La enseñanza sin aprendizaje no es enseñanza. La enseñanza es en la medida que el alumno aprende, no simplemente cumplir, la programación, las horas de clase, etc. Por tanto, el docente realiza una serie de funciones esenciales para lograr un aprendizaje verdadero, duradero y significativo en los alumnos.

2.2.2.7. ROL DEL DOCENTE EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Para (Montas, 2008), el papel fundamental del educador es acompañar y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje para propiciar situaciones que favorecen la elaboración de nuevos saberes y el desarrollo de los valores y las actividades previstas en el nuevo currículum.

En el modelo pedagógico curricular, el docente es considerado como un mediador de los procesos de aprendizaje y como un investigador constante en la ejecución de los proyectos educativos. El docente, como mediador, atiende a los distintos tipos de conocimientos que implica el aprendizaje autónomo:

- a. Conocimiento declarativo sobre los procesos de aprendizaje el cual lleva implícito un conocimiento conceptual de los contenidos a dominar.
- b. Conocimiento procedimental referido a cómo llevar a cabo los procesos requeridos para un dominio operacional, que es en esencia un contenido cognitivo y psicomotor.
- c. Conocimiento actitudinal sustentado en contenidos sobre los valores, intereses y etnicidad que guiaran los procesos.

El rol del docente como investigador implica la búsqueda de información a todo nivel, docentes, alumnos, padres y representantes en actividades de revisión de materiales de discusión de sus pertinencias en los proyectos planteados, la interacción constructiva sobre los contenidos tratados conlleva al análisis, interpretación y cotejo en el proceso de

trabajo hacia la integración de los diversos elementos que permiten conformar el proyecto como producto.

2.2.2.8. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

“La evaluación del desempeño docente es un proceso, formativo y sumativa a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser de desempeño docente. La evaluación del desempeño cumple con un rol preponderante en el proceso educativo de nivel superior ya que el éxito o fracaso de la educación superior depende fundamentalmente de la calidad de desempeño de sus docentes en las aulas de clase. Sin docentes eficientes y eficaces no existirá el mejoramiento continuo del sistema educativo universitario. Evaluar al docente en su rol dentro del aula de clase es una estrategia acertada para retroalimentar su forma de comportarse y mejorar su desempeño a futuro y como tal, sirve de base a la gestión y liderazgo de la institución universitaria para mejorar sus políticas y estrategias en el ámbito académico, particularmente” (Ministerio de Educación, 2012).

(VALDEZ, 2001), La evaluación del desempeño docente nos brinda oportunidades para perfeccionar sus competencias en el proceso de enseñanza aprendizaje, de modo que el servicio educativo que reciben los alumnos sean de calidad, fomentando así un clima social de clase favorable a la aplicación y éxito de los planes y programas que pongan en práctica la dirección que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de

los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

2.2.2.9. FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Es necesario hacer una revisión acerca de lo que manifiestan algún investigador referente a las funciones que debe cumplir y cubrir el desempeño docente.

Para (Montenegro, 2005), manifiesta que cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: "para qué evaluar". Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

- ✓ Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo.
- ✓ Por los efectos secundarios que puede provocar.
- ✓ Por problemas éticos.

El investigador cubano (VALDEZ, 2001), sustenta que una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

- a. Función de diagnóstico:** “La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones” (VALDEZ, 2001).
- b. Función instructiva:** “El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral” (VALDEZ, 2001).
- c. Función educativa:** “Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con

precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias señaladas” (VALDEZ, 2001).

- d. Función desarrolladora:** “Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intrapsíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad (VALDEZ, 2001).

2.3. BASES CONCEPTUALES

Inteligencia emocional

La expresión “inteligencia emocional” la introdujeron por primera vez en el campo de la psicología en 1990, los investigadores (Salovey, 2009) quienes lograron crear el constructor y acuñar el termino inteligencia emocional definiéndola como “la capacidad de percibir los sentimientos propios y de los demás, analizar entre ellos y servirse de esa información para la orientación del pensamiento y la conducta de uno mismo”.

“La inteligencia emocional consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones. El concepto de inteligencia emocional nace con la necesidad de responder a una cuestión que puede parecer

simple: ¿por qué hay personas que se adaptan mejor que otras a las diferentes contingencias de la vida” (Salovey & Mayer, 1997).

Desempeño académico

“Desempeño es la conducta observable de una persona que puede ser detallada y también evaluada expresando su competencia. Etimológicamente proviene del inglés perform, se refiere al logro de aprendizajes esperados y al cumplimiento de tareas establecidas” (Ministerio de Educación, 2012).

Según (Chiavenato I. , 2010), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Atención: “Es la capacidad de aplicar voluntariamente el entendimiento a un objetivo, tenerlo en cuenta o en consideración” (Horovitz,1995).

Calidad: “Es el nivel de excelencia que la empresa o negocio ha logrado alcanzar para satisfacer a su clientela. Representa al mismo tiempo, la medida en que se logra dicha calidad. Característica que se atribuye a todas aquellas cosas que representan excelencia, eficacia y efectividad” (Horovitz,1995).

Capacitación: “Es el proceso sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendente a un mejor ejercicio de las labores” (Horovitz,1995).

Competitividad: “Las empresas exitosas obtienen ventajas competitivas mediante la incorporación de nuevas tecnologías o introduciendo prácticas novedosas en los negocios (diseño de productos, procesos de producción, atención al comprador, entrenamiento del personal, etc.)” (Horovitz,1995).

Comportamiento: “Son actitudes que toma la persona en momento adecuado, ya sea positivamente o negativamente” (Horovitz,1995).

Cordialidad: “El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales” (Horovitz,1995).

Didáctica: “Es el manejo de procedimientos, principios y técnicas que pone en práctica el docente para lograr los objetivos de la asignatura bajo su dirección y responsabilidad” (Gimeno, 1986).

Estándares: “Una mejor forma de realizar el trabajo, es decir, un conjunto de políticas, reglas, instrucciones y procedimientos establecidos por la gerencia para todas las operaciones importantes, que sirvan como pauta para que todos los empleados desempeñen sus tareas de tal forma que aseguren buenos resultados” (Horovitz,1995).

Estrategia: “Líneas maestra para la toma de decisiones que tienen influencia en la eficacia a largo plazo de una organización” (Horovitz,1995).

Gestión: “En términos generales, por el término de gestión se referirá a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio. A través de una gestión se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado, de un negocio o de un deseo que lleva largo tiempo en carpeta, como se dice popularmente” (Horovitz,1995).

Habilidad para la Enseñanza: “Se refiere a la satisfacción académica y valorativa de la habilidad del docente para la enseñanza” (Gimeno, 1986).

Inteligencia emocional: “Es la capacidad de percibir los sentimientos propios y de los demás, analizar entre ellos y servirse de esa información para la orientación del pensamiento y la conducta de uno mismo” (Gimeno, 1986).

El autoconocimiento: “Es el conocimiento de uno mismo, este es empleado en numerosos textos de psicología, sobre todo en la psicología evolutiva. Es la capacidad de introspección y la habilidad de reconocerse como un individuo, diferenciándose de su medio y otros individuos” (Gimeno, 1986).

La autorregulación: “Es la habilidad de sentimientos emocionales por ejemplo enojo para responder a las demandas actuales de experiencia en el rango de las bellas emociones de una forma que es socialmente tolerable y suficientemente flexible para permitir reacciones espontáneas, así como también la habilidad para retrasar reacciones espontáneas cuando sea necesario” (Gimeno, 1986).

Motivación: “Se refiere al fomento de expectativas y al impulso generador de participación en clase, así como al reforzamiento y retroalimentación a los alumnos con relación a los temas de cada asignatura” (Gimeno, 1986).

Planificación pedagógica: “El núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol” (Gimeno, 1986).

Personalidad: “Hace referencia a los rasgos de personalidad del docente en íntima relación con valores y el comportamiento ético personal y profesional docente” (Gimeno, 1986).

Orientación: “Orientar y asesorar es parte de la exigencia académica, así como el abordaje sobre problemas de personalidad, salud y otros conflictos que entorpezcan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje” (Gimeno, 1986).

Responsabilidad: “El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo” (Gimeno, 1986).

Servicio: “Conjunto de prestaciones del cliente, como conveniencia del precio, la imagen y la marca del mismo” (Horovitz,1995).

2.5. HIPÓTESIS

2.5.1. Hipótesis General

El manejo de la inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

2.5.2. Hipótesis Especificas

- a.** La inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con la planificación pedagógica de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.
- b.** La inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con la formación y desarrollo personal de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

2.6. VARIABLES

Variable 1:

Inteligencia emocional

Variable 2:

Desempeño docente

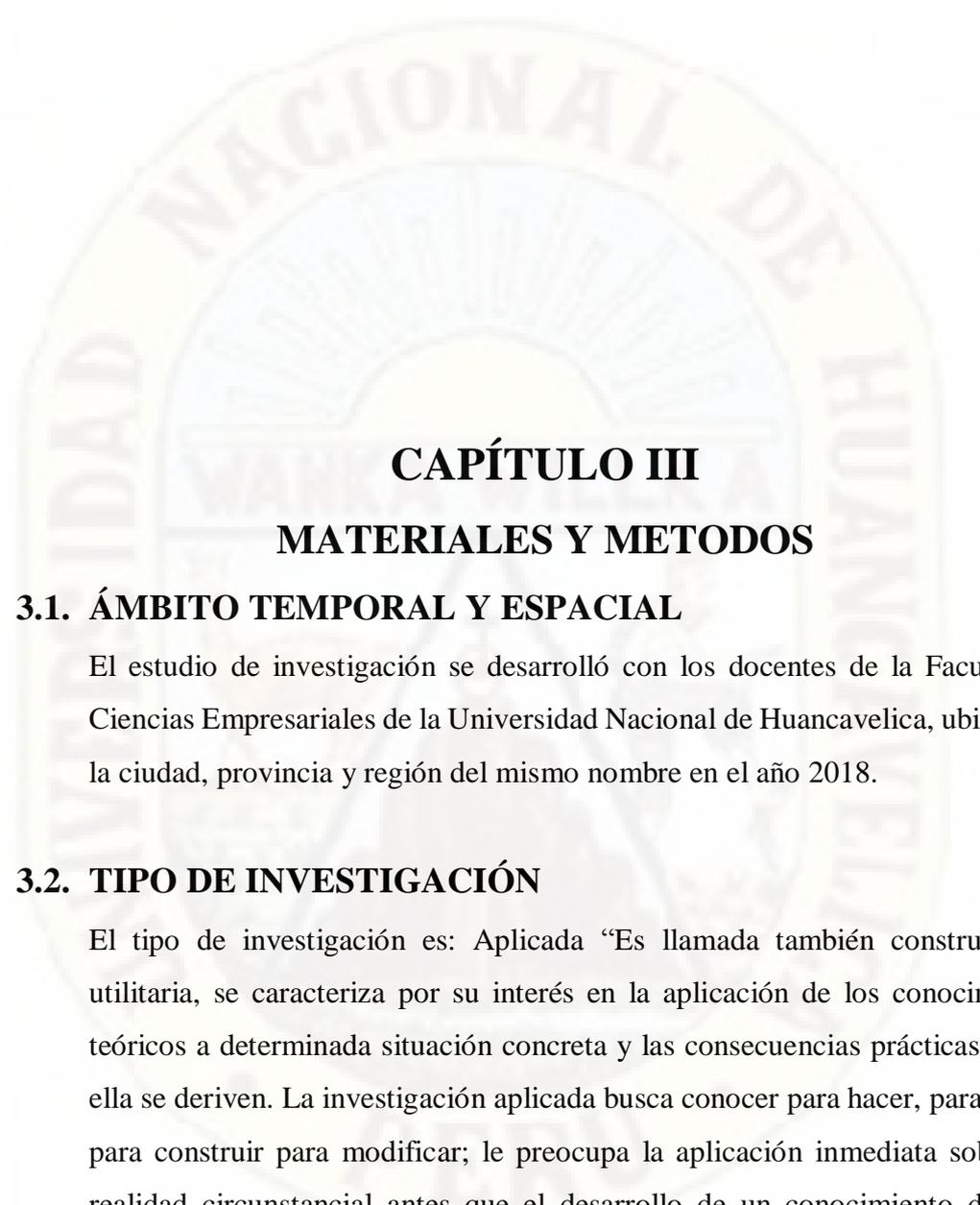
2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente (X): Manejo de la Inteligencia Emocional

| VARIABLES | DEFINICION CONCEPTUAL | DIMENSIÓN | DEFINICION OPERACIONAL | INDICADORES | TIPO DE PREGUNTAS |
|----------------------------------|--|----------------------|--|--|-----------------------------------|
| MANEJO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL | Se define la inteligencia emocional, “la capacidad de percibir los sentimientos propios y de los demás, analizar entre ellos y servirse de esa información para la orientación del pensamiento y la conducta de uno mismo”. (Salovey, 2009). | Autorregulación | Es la capacidad de manejar nuestras emociones y comprender las de los demás de manera asertiva para mejorar las relaciones | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Personal • Fuerte impulso a objetivos | Cuestionario con escala de Likert |
| | | Habilidades sociales | interpersonales. | <ul style="list-style-type: none"> • Colaboración y cooperación • Resolución de Conflictos | |

Variable Dependiente (Y); Desempeño Académico

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DIMENSION | DEFINICION OPERACIONAL | INDICADORES | TIPO DE PREGUNTAS |
|-------------------|--|---|---|--|-----------------------------------|
| DESEMPEÑO DOCENTE | El desempeño docente hace referencia al tipo de servicio público que realiza, a la relevancia de este servicio que presta en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga, (De La Cruz, 2008). | Planificación pedagógica | El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. | Planificación para la preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Cuestionario con escala de Likert |
| | | Formación y desarrollo del personal docente | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | |



CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1. ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL

El estudio de investigación se desarrolló con los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, ubicada en la ciudad, provincia y región del mismo nombre en el año 2018.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es: Aplicada “Es llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven. La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal” (Meza, 1992).

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la investigación: Descriptivo – Correlacional. “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se

someta a un análisis. Es un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga” (Hernández, 2014).

“El que tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación” (Gonzales, 2014).

3.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.4.1. Población

Conjunto de todos los elementos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características (Carrasco Diaz, 2005, pág. 236). La población y muestra lo constituyeron 43 trabajadores entre el personal administrativo, docentes nombrados, docentes contratados, docentes contratados a tiempo parcial, y docentes jefes de práctica.

Cuadro N° 3

| Docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales | |
|--|-----------------|
| Condición | Cantidad |
| Docentes nombrados | 24 |
| Docentes contratados | 10 |
| TOTAL | 34 |

Fuente: Elaboración Propia

3.4.2. Muestra del estudio

Fragmento representativo de la población que debe poseer las mismas propiedades y características de ella. Para ser objetiva requiere ser seleccionada con técnicas adecuadas (Carrasco Diaz, 2005, pág. 237)

El muestreo fue el no probabilístico de tipo censal, ya que no se tomó ningún criterio de selección probabilístico, fueron todos los elementos de la población de estudio.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. TÉCNICAS

- ✓ **Análisis documental:** “El análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada y sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico - sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas” (Dulzaides Iglesias & Molina Gomez, 2014).
- ✓ **Encuestas:** “Una encuesta es una técnica o método de recolección de información en donde procede se interroga de manera verbal o escrita a un grupo de personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación” (Dulzaides Iglesias & Molina Gomez, 2014).
- ✓ **Observación directa:** “Es aquella en que el investigador observa directamente los casos o individuos en los cuales se produce el fenómeno, entrando en contacto con ellos; sus resultados se consideran datos estadísticos originales, por esto se llama también a esta Investigación primaria” (Meza, 1992).

3.5.2. INSTRUMENTOS

- ✓ **Fichas:** Las fichas se utilizan para registrar y resumir los datos extraídos de fuentes bibliográficas como (Libros, revistas y periódicos) o no bibliográficas
- ✓ **Cuestionario:** Documento impreso o mecanografiado donde se recogen cuestiones.

3.6. TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS

3.6.1. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas utilizadas para adjuntar y capturar datos son las siguientes:

Para la recolección de datos primarios:

- ✓ Identificación de la muestra.
- ✓ Procesos de observación.
- ✓ Aplicación de encuestas.
- ✓ Análisis y descripción de datos.

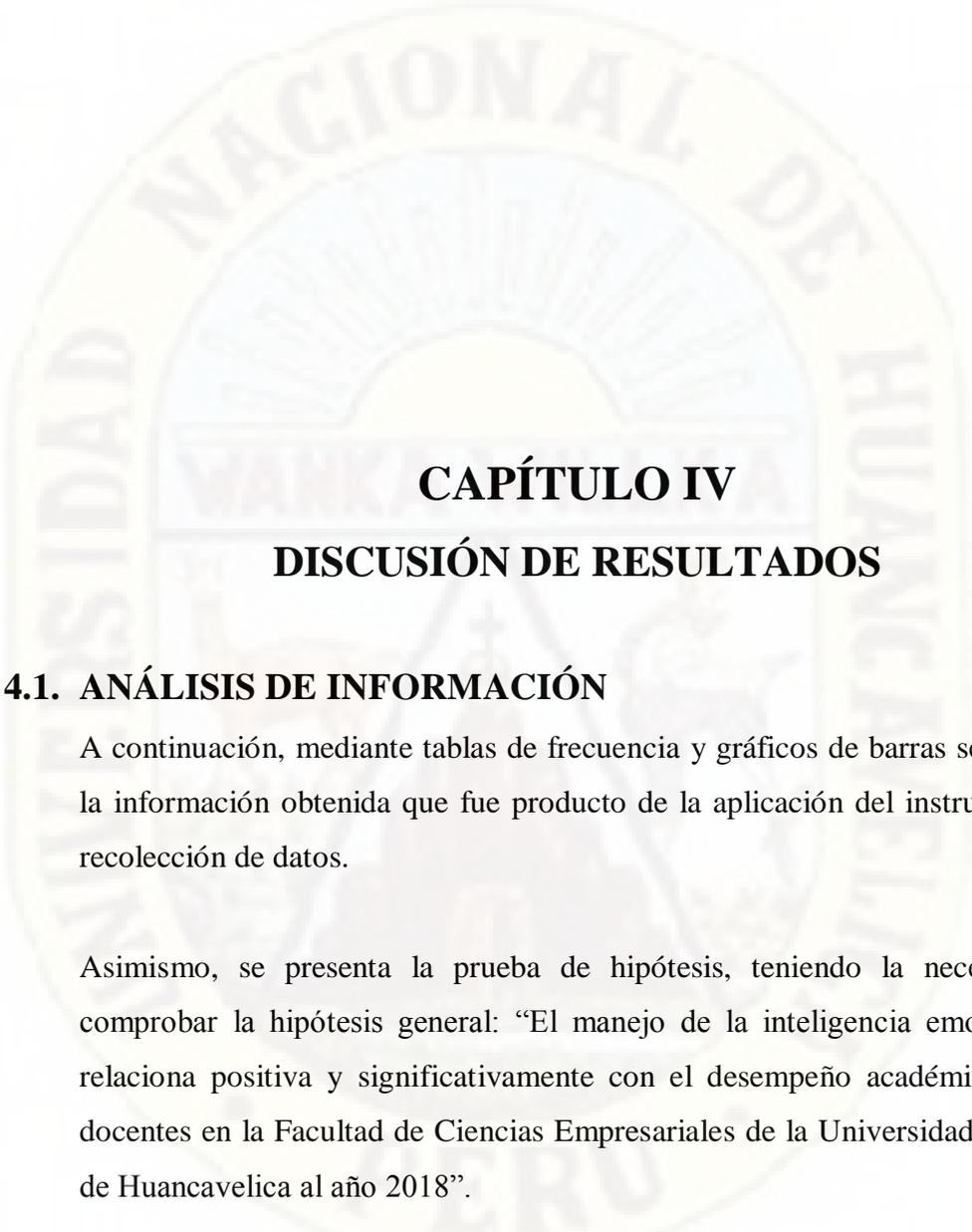
Para la recolección de datos secundarios:

- ✓ Recopilación de fuentes bibliográficas.
- ✓ Aplicación y validación del instrumento.
- ✓ Tabulación de datos.

3.6.2. ANÁLISIS DE DATOS

Concluido el trabajo de campo, se procedió a construir una base de datos para luego realizar los análisis estadísticos en el programa IBM SPSS Versión 22.0, realizando lo siguiente:

- ✓ Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- ✓ Construcción de tablas para cada variable según los encuestados.
- ✓ Elaboración de gráficos por cada variable de estudio para la presentación de resultados.
- ✓ Análisis inferencial con la prueba “r” de Pearson a fin de determinar la relación entre las variables.



CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

A continuación, mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras se presenta la información obtenida que fue producto de la aplicación del instrumento de recolección de datos.

Asimismo, se presenta la prueba de hipótesis, teniendo la necesidad de comprobar la hipótesis general: “El manejo de la inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018”.

Para realizar la contrastación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

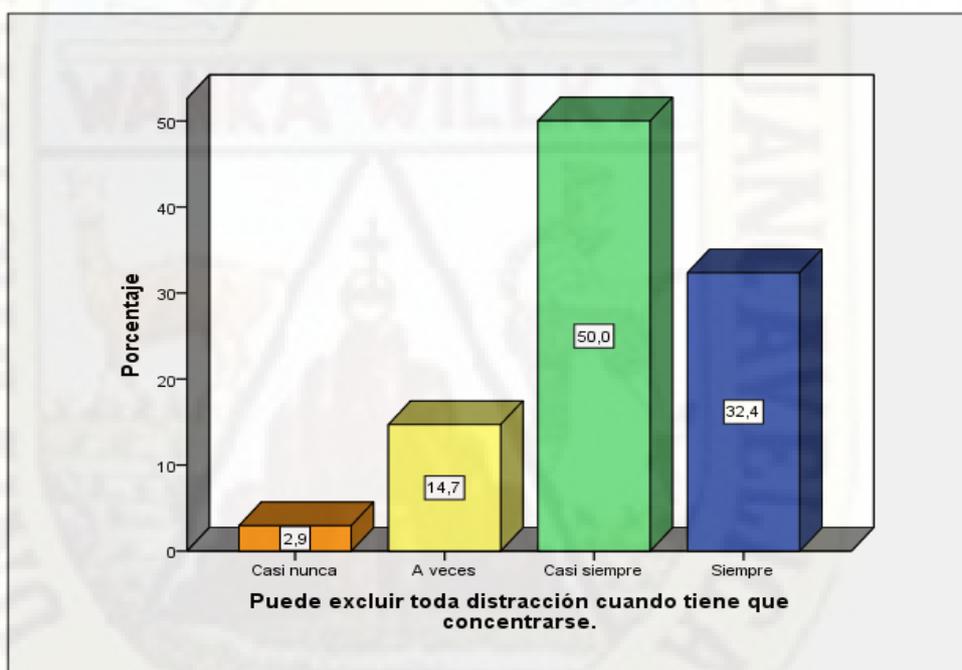
Tabla de frecuencia N°.01

Puede excluir toda distracción cuando tiene que concentrarse.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| A veces | 5 | 14,7 | 14,7 | 17,6 |
| Válidos Casi siempre | 17 | 50,0 | 50,0 | 67,6 |
| Siempre | 11 | 32,4 | 32,4 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.01



Fuente: Tabla de frecuencia N°.01

Interpretación:

La mayoría de los Docentes refieren que casi siempre pueden excluir toda distracción al momento de concentrarse, el 32.4 % manifiestan que siempre tienen la capacidad para concentrarse, un grupo pequeño que representa el 2.9 % mencionan que casi nunca pueden excluir los distractores para poderse concentrarse, asimismo se observa que ninguno de los encuestados ha marcado la categoría de nunca.

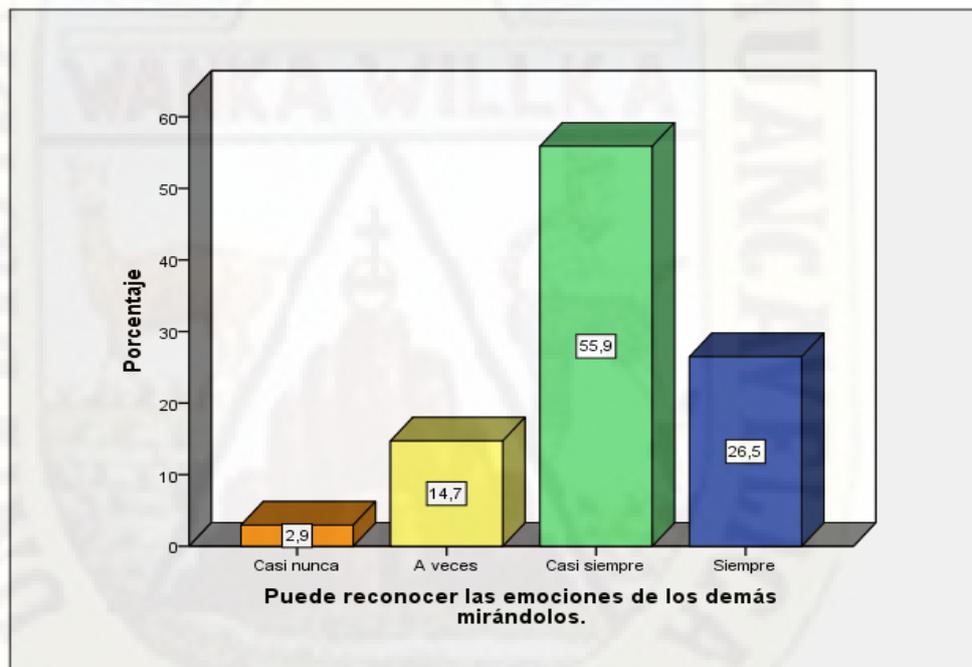
Tabla de frecuencia N°.02

Puede reconocer las emociones de los demás mirándolos.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| A veces | 5 | 14,7 | 14,7 | 17,6 |
| Válidos | Casi siempre | 19 | 55,9 | 73,5 |
| | Siempre | 9 | 26,5 | 100,0 |
| | Total | 34 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.02



Fuente: Tabla de frecuencia N°.02

Interpretación:

Del gráfico de barras n°.02 se aprecia que 26.5 % de los docentes manifiestan que siempre pueden reconocer las emociones de los demás cuando los miran, 55.9 % casi siempre reconocen las emociones de los demás, 14.7 % a veces lo hacen y, 2.9 % casi nunca pueden reconocer las emociones de los demás.

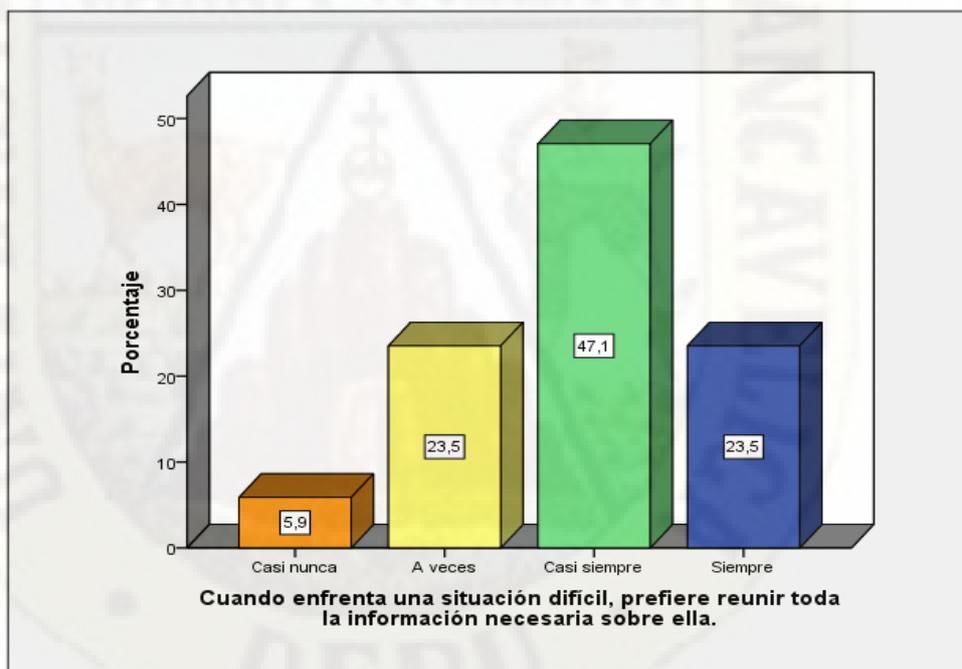
Tabla de frecuencia N°.03

Cuando enfrenta una situación difícil, prefiere reunir toda la información necesaria sobre ella.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 2 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| A veces | 8 | 23,5 | 23,5 | 29,4 |
| Válidos Casi siempre | 16 | 47,1 | 47,1 | 76,5 |
| Siempre | 8 | 23,5 | 23,5 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.03



Fuente: Tabla de frecuencia N°.03

Interpretación:

Del gráfico anterior podemos mencionar que, 23,5 % de los docentes manifiestan que siempre ante una situación difícil reúnen toda la información necesaria para poder resolverla, 47,1 % casi siempre, 23,5 % a veces, y 5,9 % de los docentes refiere que casi nunca lo hace.

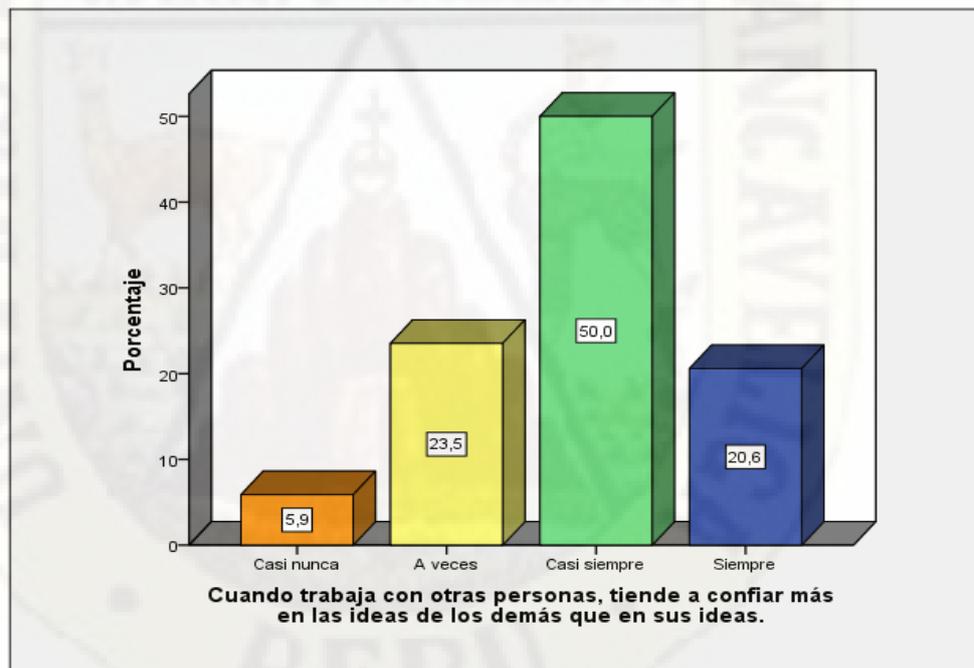
Tabla de frecuencia N°.04

Cuando trabaja con otras personas, tiende a confiar más en las ideas de los demás que en sus ideas.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 2 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| A veces | 8 | 23,5 | 23,5 | 29,4 |
| Válidos Casi siempre | 17 | 50,0 | 50,0 | 79,4 |
| Siempre | 7 | 20,6 | 20,6 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.04



Fuente: Tabla de frecuencia N°.04

Interpretación:

20.6 % de los docentes a los que se les suministro el cuestionario refirieron que siempre confían en las ideas de los demás al momento de trabajar con otras personas, 50 % casi siempre, 23.5 % a veces, y 5.9 % casi nunca confían en las ideas de los demás.

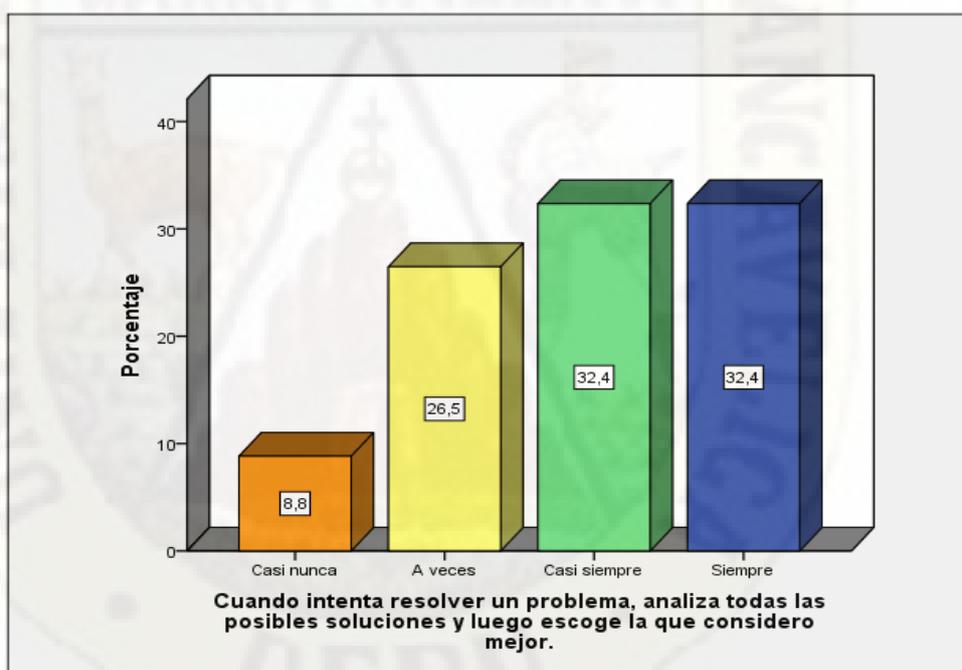
Tabla de frecuencia N°.05

Cuando intenta resolver un problema, analiza todas las posibles soluciones y luego escoge la que considero mejor.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 3 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| A veces | 9 | 26,5 | 26,5 | 35,3 |
| Válidos Casi siempre | 11 | 32,4 | 32,4 | 67,6 |
| Siempre | 11 | 32,4 | 32,4 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.05



Fuente: Tabla de frecuencia N°.05

Interpretación:

32.4 % de los docentes están entre siempre y casi siempre cuando manifiestan que intentan resolver los problemas analizando todas las soluciones y después escogen la mejor alternativa, 26.5 % de los docentes refieren a veces, y 8.8 % casi nunca intentan resolver un problema analizando todas las alternativas de solución.

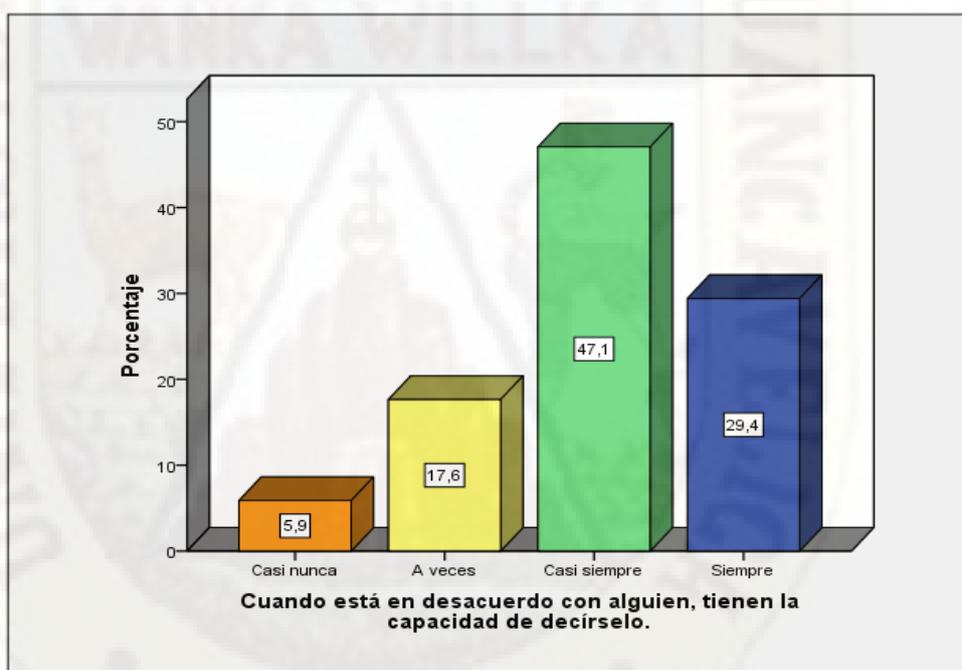
Tabla de frecuencia N°.06

Cuando está en desacuerdo con alguien, tienen la capacidad de decírselo.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 2 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| A veces | 6 | 17,6 | 17,6 | 23,5 |
| Válidos Casi siempre | 16 | 47,1 | 47,1 | 70,6 |
| Siempre | 10 | 29,4 | 29,4 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.06



Fuente: Tabla de frecuencia N°.06

Interpretación:

Los docentes en un 29.4 % refieren que siempre tienen la capacidad de decir a los demás que están en desacuerdo con sus opiniones, 17.6 % consideran que a veces tienen esa capacidad, y 5.9 % casi nunca lo realizan.

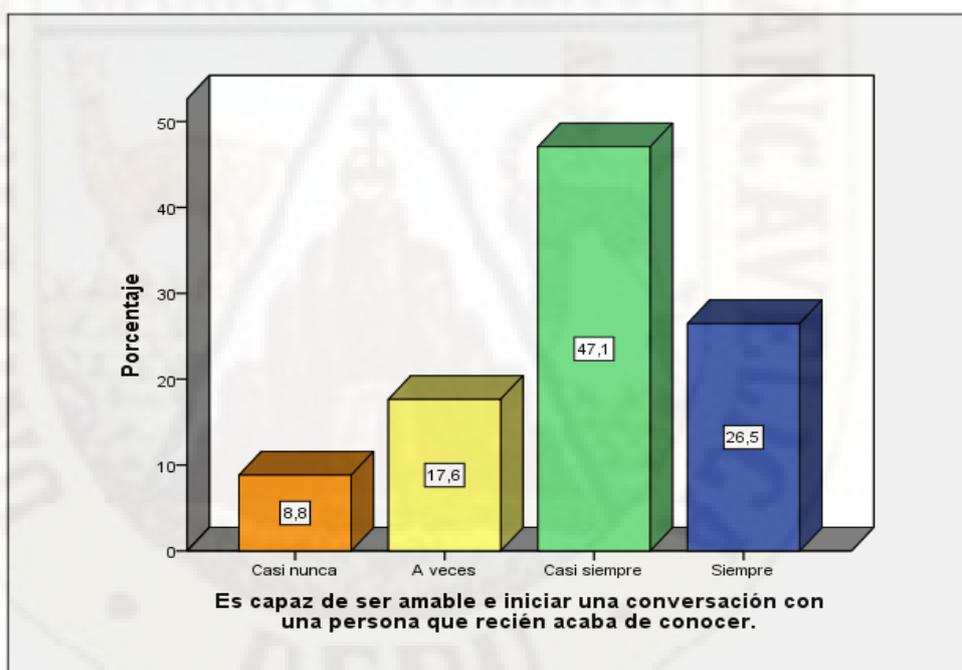
Tabla de frecuencia N°.07

Es capaz de ser amable e iniciar una conversación con una persona que recién acaba de conocer.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 3 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| A veces | 6 | 17,6 | 17,6 | 26,5 |
| Válidos Casi siempre | 16 | 47,1 | 47,1 | 73,5 |
| Siempre | 9 | 26,5 | 26,5 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.07



Fuente: Tabla de frecuencia N°.07

Interpretación:

Los docentes en un 26.5 % manifiestan que siempre son capaces de ser amables al iniciar una conversación con una persona que recién acaban de conocer, 47.1 % casi siempre, 17.6 % a veces, y 8.8 % casi nunca inician una conversación con alguien que recién conocen.

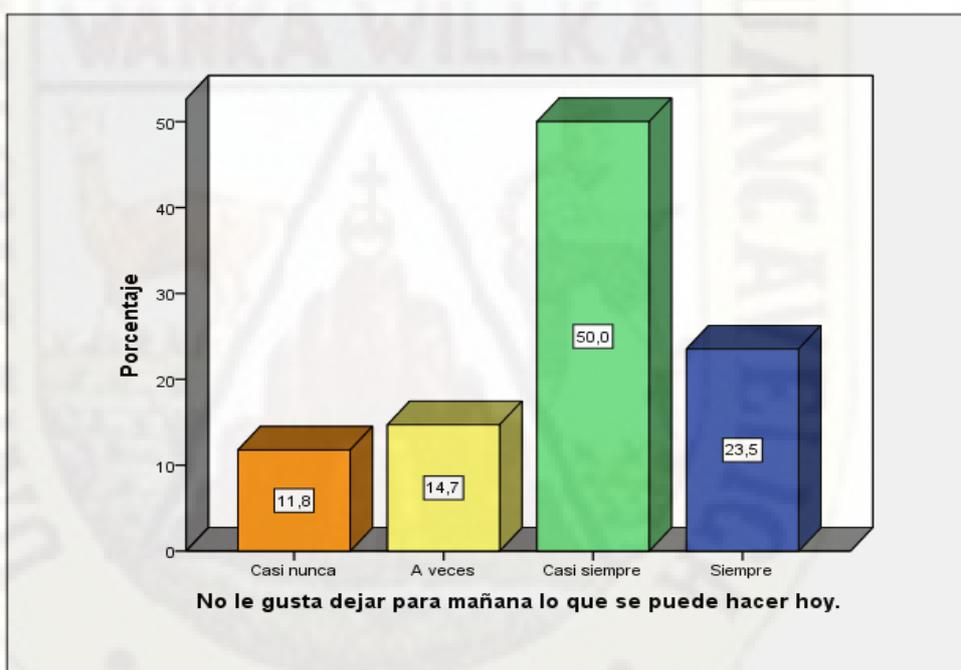
Tabla de frecuencia N°.08

No le gusta dejar para mañana lo que se puede hacer hoy.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 4 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| A veces | 5 | 14,7 | 14,7 | 26,5 |
| Válidos Casi siempre | 17 | 50,0 | 50,0 | 76,5 |
| Siempre | 8 | 23,5 | 23,5 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.08



Fuente: Tabla de frecuencia N°.08

Interpretación:

Del gráfico de barras anterior, 23,5 % de los docentes manifiestan que siempre dejan de hacer lo que poder hacer durante el día, 50 % casi siempre lo hacen, 14,7 % a veces, y 11,8 % manifiestan que casi nunca dejan para el día siguiente lo que pudieran hacer durante el día.

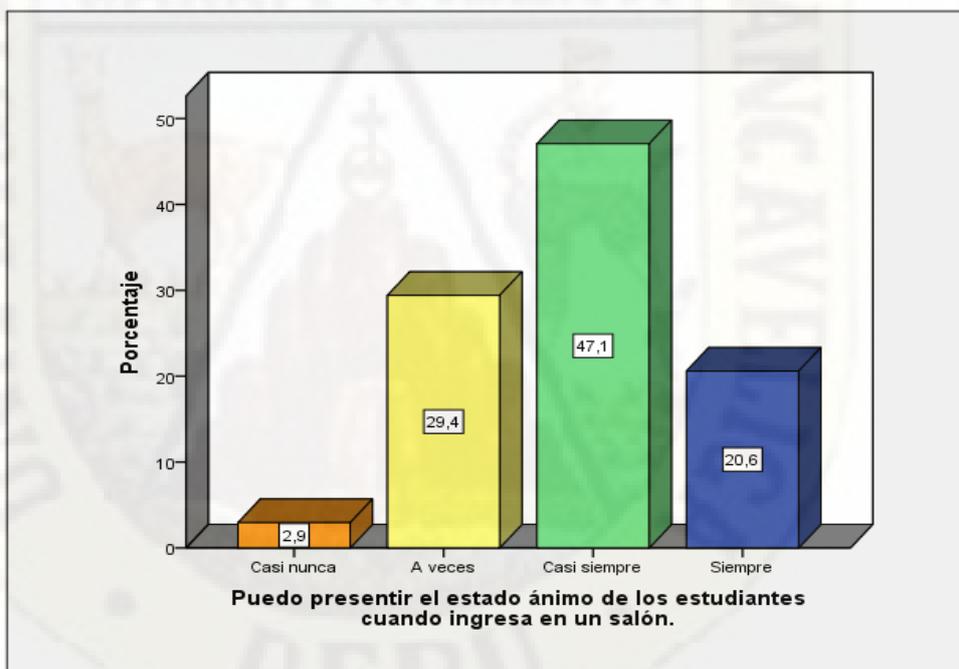
Tabla de frecuencia N°.09

Puedo presentar el estado ánimo de los estudiantes cuando ingresa en un salón.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| A veces | 10 | 29,4 | 29,4 | 32,4 |
| Válidos Casi siempre | 16 | 47,1 | 47,1 | 79,4 |
| Siempre | 7 | 20,6 | 20,6 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.09



Fuente: Tabla de frecuencia N°.09

Interpretación:

Los encuestados refieren que, el 20.6 % siempre pueden presentar el estado de ánimo de sus estudiantes, 47.1% casi nunca lo hacen, 29.4% a veces los perciben, y 2.9 % casi nunca pueden presentar los estados de ánimos de sus estudiantes.

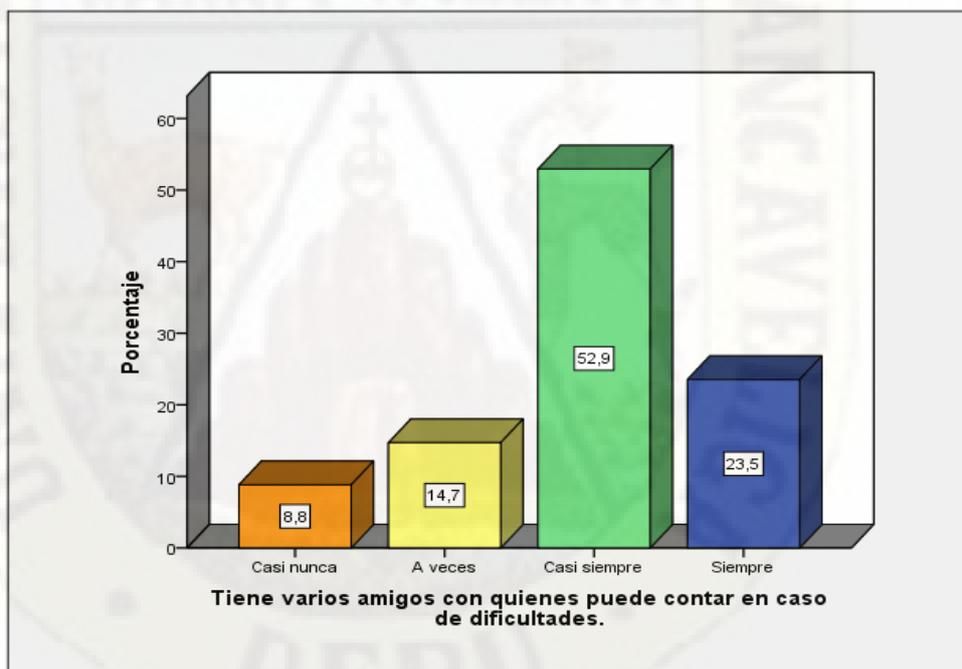
Tabla de frecuencia N°.10

Tiene varios amigos con quienes puede contar en caso de dificultades.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 3 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| A veces | 5 | 14,7 | 14,7 | 23,5 |
| Válidos Casi siempre | 18 | 52,9 | 52,9 | 76,5 |
| Siempre | 8 | 23,5 | 23,5 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.10



Fuente: Tabla de frecuencia N°.10

Interpretación:

A la premisa de la pregunta 10, los docentes manifiestan que el 23.5 % siempre tienen amigos con quien pueden contar en casos de dificultades, 52.9 % casi siempre cuentan con un amigo, 14.7 % a veces, y 8.8 % casi nunca pueden contar con un amigo.

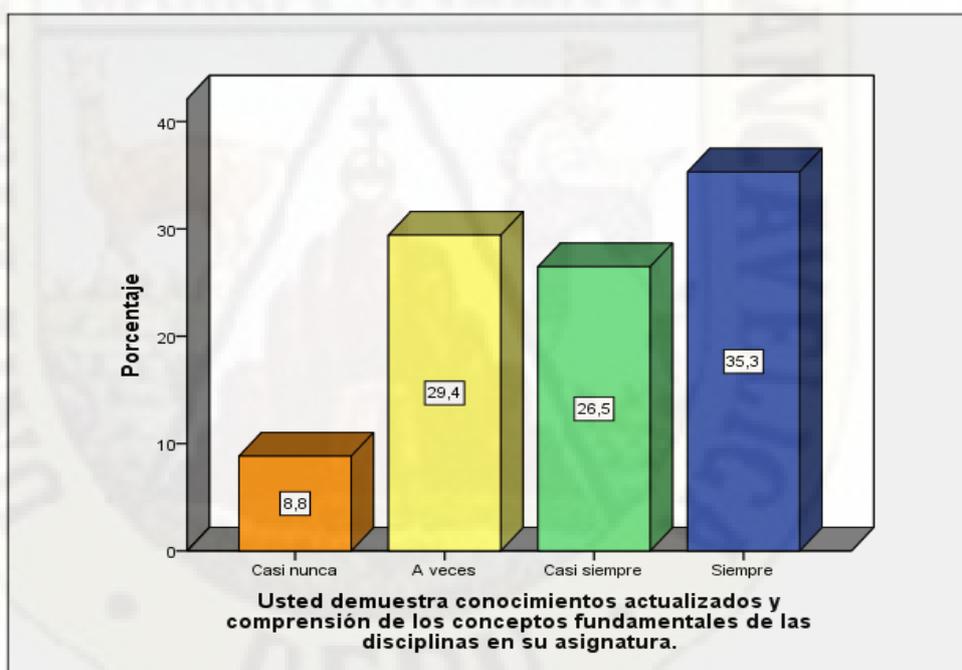
Tabla de frecuencia N°.11

Usted demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas en su asignatura.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 3 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| A veces | 10 | 29,4 | 29,4 | 38,2 |
| Válidos Casi siempre | 9 | 26,5 | 26,5 | 64,7 |
| Siempre | 12 | 35,3 | 35,3 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.11



Fuente: Tabla de frecuencia N°.11

Interpretación:

La mayoría de los Docentes refieren que siempre demuestran conocimientos actualizados, 26.5 % casi siempre lo demuestran, 29.4 % a veces lo hacen, y 8.8 % casi nunca demuestran sus conocimientos actualizados en las disciplinas de su asignatura.

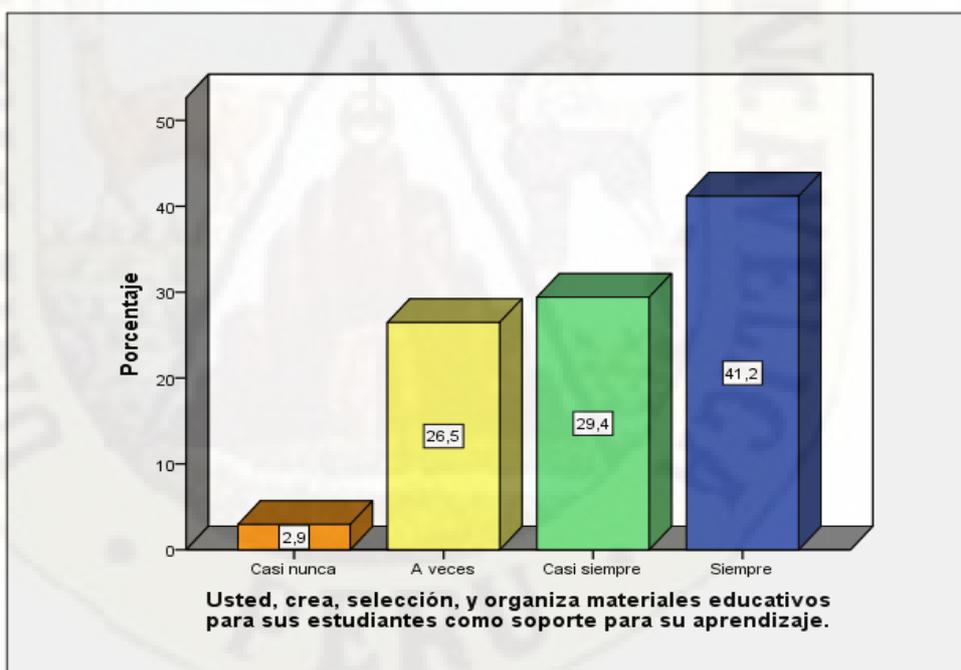
Tabla de frecuencia N°.12

Usted, crea, selección, y organiza materiales educativos para sus estudiantes como soporte para su aprendizaje.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| A veces | 9 | 26,5 | 26,5 | 29,4 |
| Válidos Casi siempre | 10 | 29,4 | 29,4 | 58,8 |
| Siempre | 14 | 41,2 | 41,2 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.12



Fuente: Tabla de frecuencia N°.12

Interpretación:

La mayoría de los Docentes refieren que siempre crean, selección y organizan sus materiales educativos para sus estudiantes, 29.4 % casi siempre lo hacen, 26.5% a veces, y 2.9 % casi nunca realizan estas actividades.

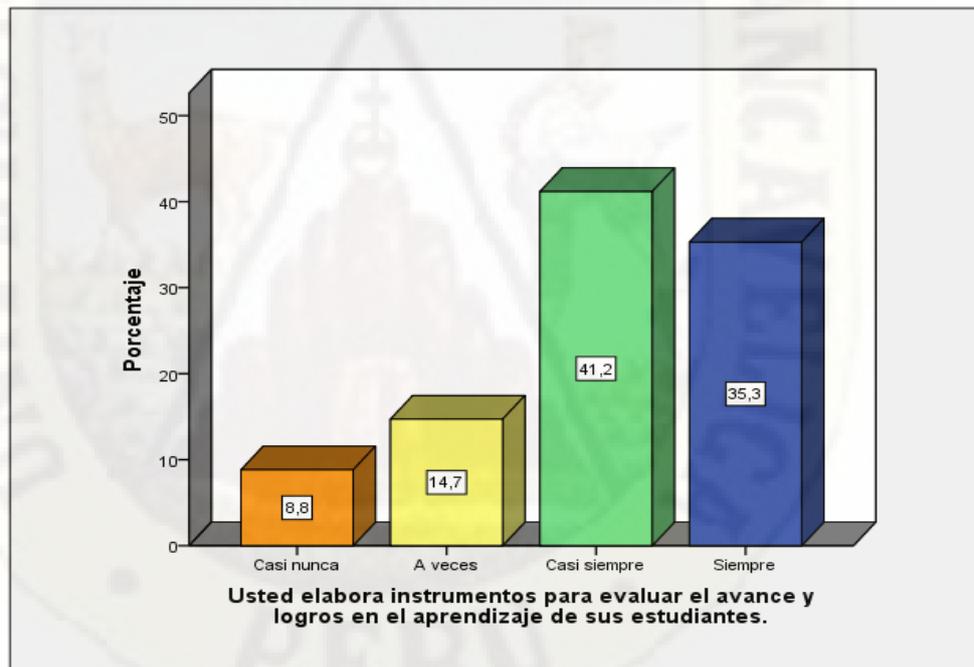
Tabla de frecuencia N°.13

Usted elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 3 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| A veces | 5 | 14,7 | 14,7 | 23,5 |
| Válidos Casi siempre | 14 | 41,2 | 41,2 | 64,7 |
| Siempre | 12 | 35,3 | 35,3 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.13



Fuente: Tabla de frecuencia N°.13

Interpretación:

La mayoría de los Docentes refieren que siempre y casi siempre respectivamente con los porcentajes de 35.3 % y 41.2 % elaboran instrumentos para poder evaluar el avance de los logros de sus estudiantes, 14.7 % a veces lo hacen, y 8.8 % del total mencionan que casi nunca

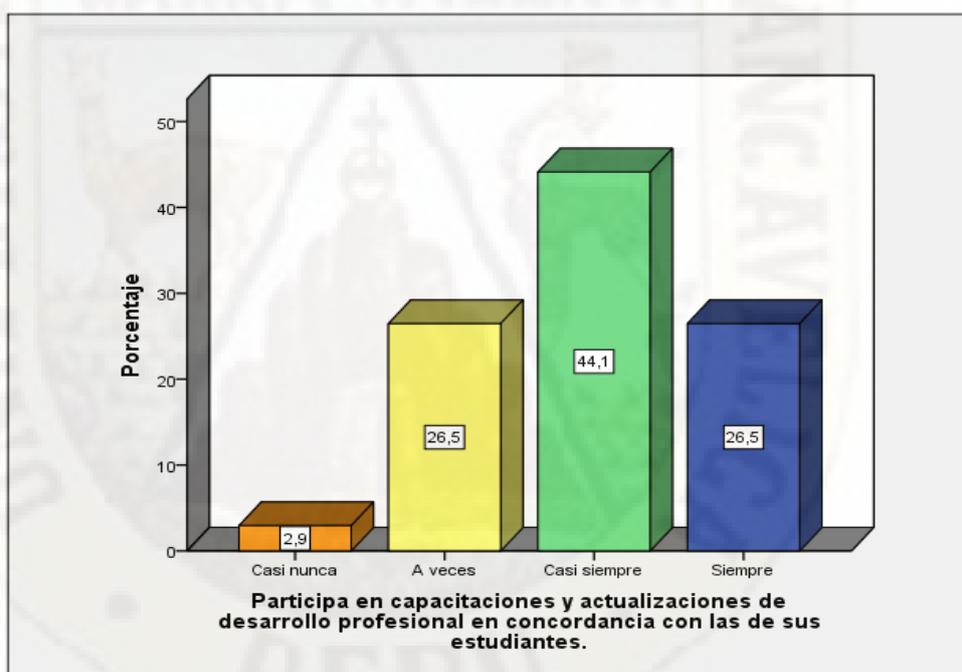
Tabla de frecuencia N°.14

Participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de sus estudiantes.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| A veces | 9 | 26,5 | 26,5 | 29,4 |
| Válidos Casi siempre | 15 | 44,1 | 44,1 | 73,5 |
| Siempre | 9 | 26,5 | 26,5 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.14



Fuente: Tabla de frecuencia N°.14

Interpretación:

La mayoría de los Docentes refieren que casi siempre pueden excluir toda distracción al momento de concentrarse, el 32.4 % manifiestan que siempre tienen la capacidad para concentrarse, un grupo pequeño que representa el 2.9 % mencionan que casi nunca pueden excluir los distractores para poderse ue ninguno de los encuestados ha marcado la categoría de nunca.

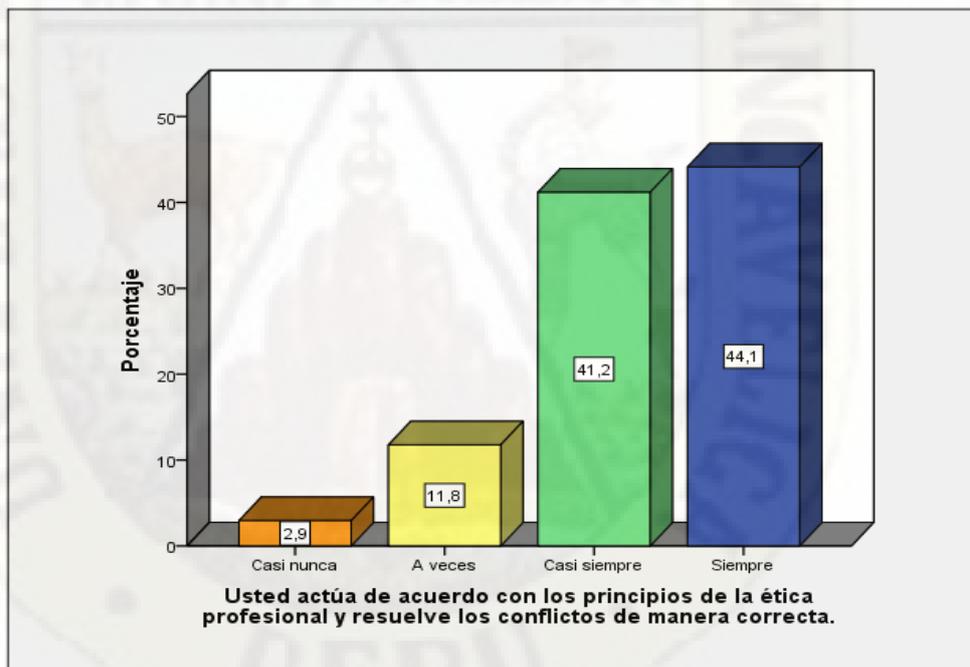
Tabla de frecuencia N°.15

Usted actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional y resuelve los conflictos de manera correcta.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| A veces | 4 | 11,8 | 11,8 | 14,7 |
| Válidos Casi siempre | 14 | 41,2 | 41,2 | 55,9 |
| Siempre | 15 | 44,1 | 44,1 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.15



Fuente: Tabla de frecuencia N°.15

Interpretación:

Los porcentajes más altos los representan las categorías siempre y casi siempre, los cuales manifiestan que los encuestados refieren que los docentes actúan de acuerdo a los principios éticos en la solución de conflictos, en un porcentaje menor las categorías de a veces y nunca.

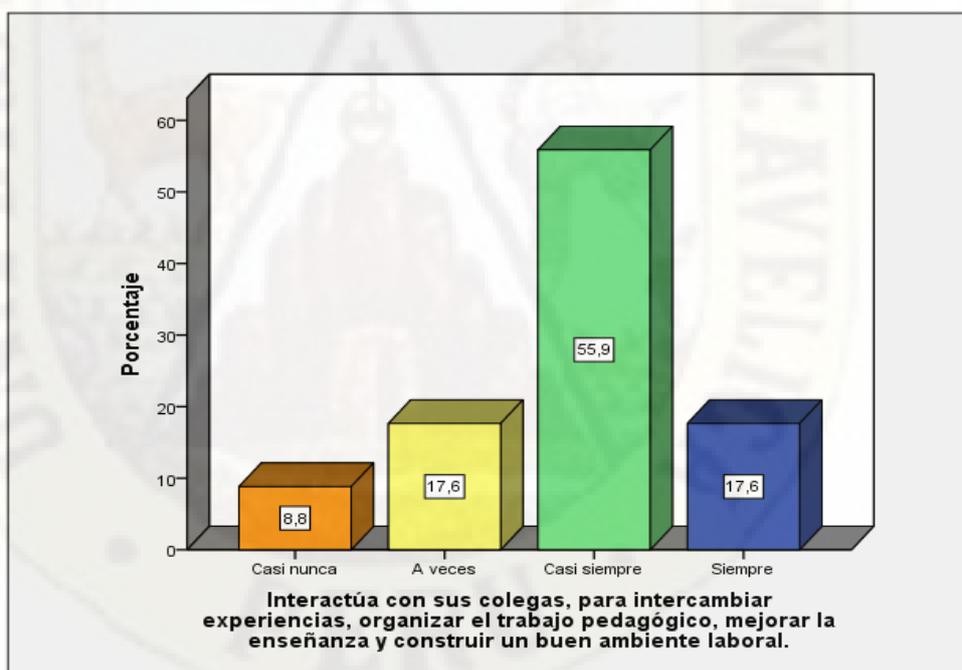
Tabla de frecuencia N°.16

Interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un buen ambiente laboral.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 3 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| A veces | 6 | 17,6 | 17,6 | 26,5 |
| Válidos Casi siempre | 19 | 55,9 | 55,9 | 82,4 |
| Siempre | 6 | 17,6 | 17,6 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.16



Fuente: Tabla de frecuencia N°.16

Interpretación:

Siempre y casi siempre de los docentes manifiestan que interactúan con sus demás colegas para intercambiar experiencias en bien de mejorar la enseñanza y construir un mejor ambiente laboral, 17.6 % a veces, y 8.8 % casi nunca lo hacen.

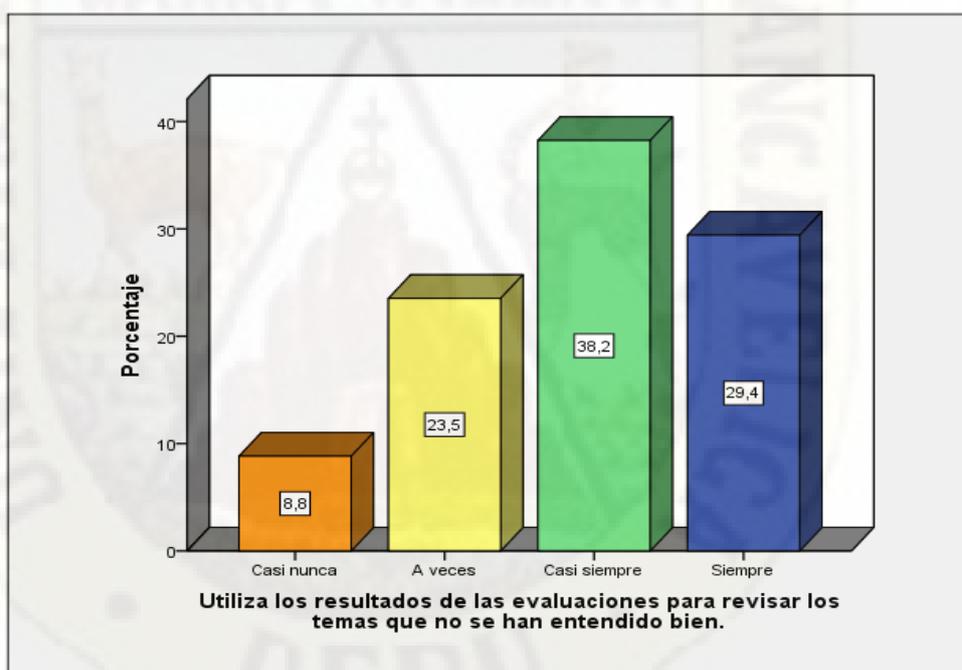
Tabla de frecuencia N°.17

Utiliza los resultados de las evaluaciones para revisar los temas que no se han entendido bien.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 3 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| A veces | 8 | 23,5 | 23,5 | 32,4 |
| Válidos Casi siempre | 13 | 38,2 | 38,2 | 70,6 |
| Siempre | 10 | 29,4 | 29,4 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.17



Fuente: Tabla de frecuencia N°.17

Interpretación:

La mayoría de los Docentes concuerdan que siempre y casi siempre utilizan los resultados de las evaluaciones para revisar temas que no se han entendido bien, 23.5 % a veces, y 8.8 % casi nunca utilizan los resultados de las evaluaciones.

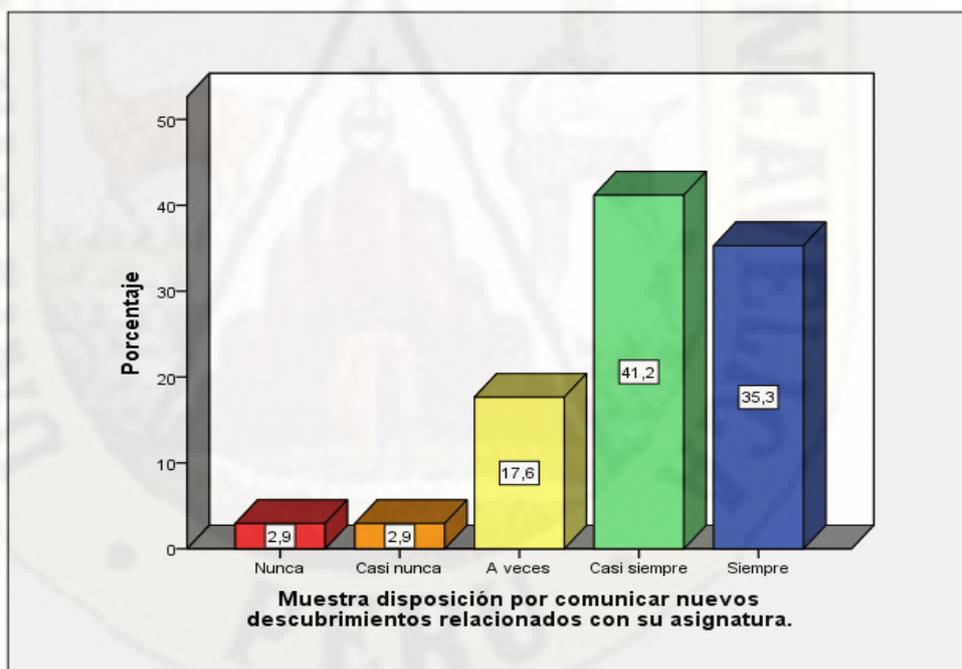
Tabla de frecuencia N°.18

Muestra disposición por comunicar nuevos descubrimientos relacionados con su asignatura.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Nunca | 1 | 2,9 | 2,9 |
| | Casi nunca | 1 | 2,9 | 5,9 |
| | A veces | 6 | 17,6 | 23,5 |
| | Casi siempre | 14 | 41,2 | 64,7 |
| | Siempre | 12 | 35,3 | 100,0 |
| | Total | 34 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.18



Fuente: Tabla de frecuencia N°.18

Interpretación:

Los Docentes encuestados refieren que siempre y casi siempre con 35.3 % y 41.2 % respectivamente muestran disposición por comunicar nuevos descubrimientos relacionados con su asignatura, 17.6 % a veces, 2.9 % casi nunca, y 2.9 % manifiestan que nunca muestran disposición.

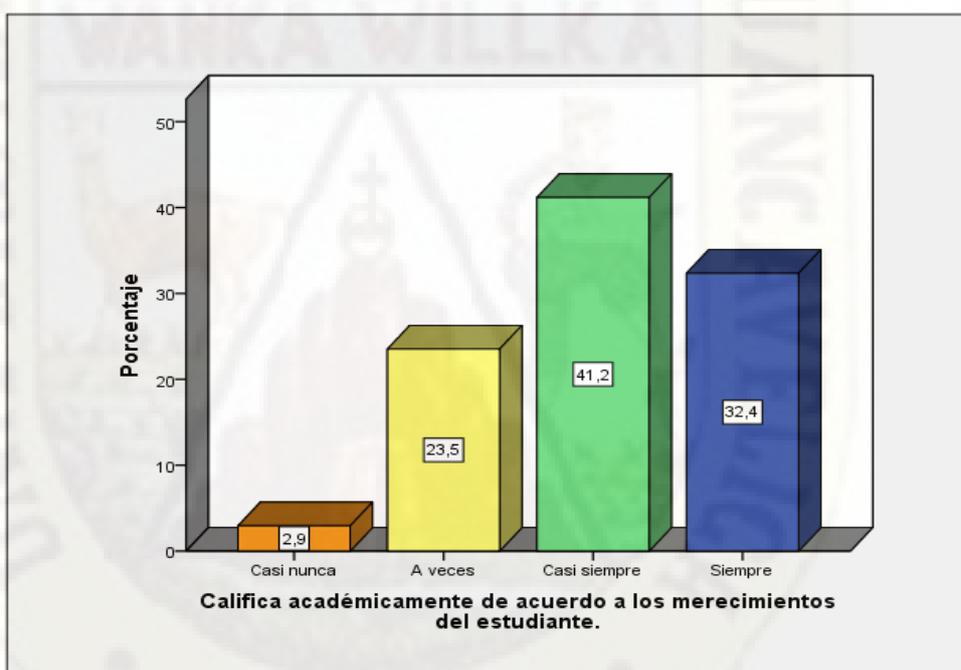
Tabla de frecuencia N°.19

Califica académicamente de acuerdo a los merecimientos del estudiante.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| A veces | 8 | 23,5 | 23,5 | 26,5 |
| Válidos Casi siempre | 14 | 41,2 | 41,2 | 67,6 |
| Siempre | 11 | 32,4 | 32,4 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.19



Fuente: Tabla de frecuencia N°.19

Interpretación:

De la gráfica de barras se aprecia que, el 32.4 % de los docentes siempre califican académicamente a sus estudiantes, casi siempre en un 41.2 %, el 23.5 % a veces lo hacen, y 2.9 % casi nunca realizan esta evaluación.

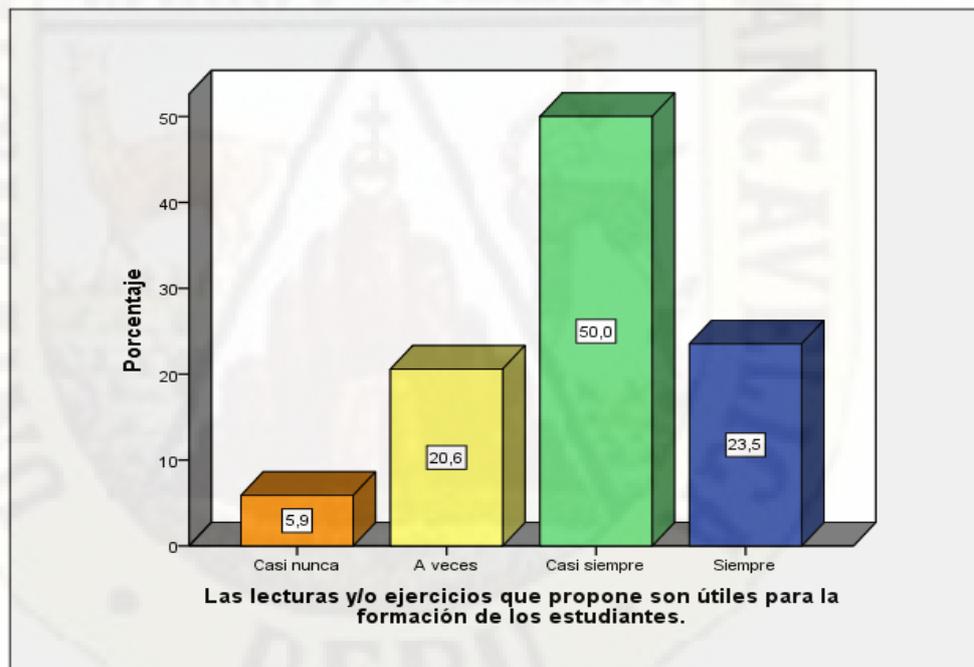
Tabla de frecuencia N°.20

Las lecturas y/o ejercicios que propone son útiles para la formación de los estudiantes.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Casi nunca | 2 | 5,9 | 5,9 |
| | A veces | 7 | 20,6 | 26,5 |
| | Casi siempre | 17 | 50,0 | 76,5 |
| | Siempre | 8 | 23,5 | 100,0 |
| | Total | 34 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras N°.20



Fuente: Tabla de frecuencia N°.20

Interpretación:

La mayoría de los Docentes en los porcentajes de 23.5 % y 50 % manifiestan que siempre y casi siempre respectivamente, concuerdan que las lecturas y ejercicios son útiles para la formación de sus estudiantes, 20.6 % a veces, y 5.9 % casi nunca.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General:

Ho: El manejo de la inteligencia emocional no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

H1: El manejo de la inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

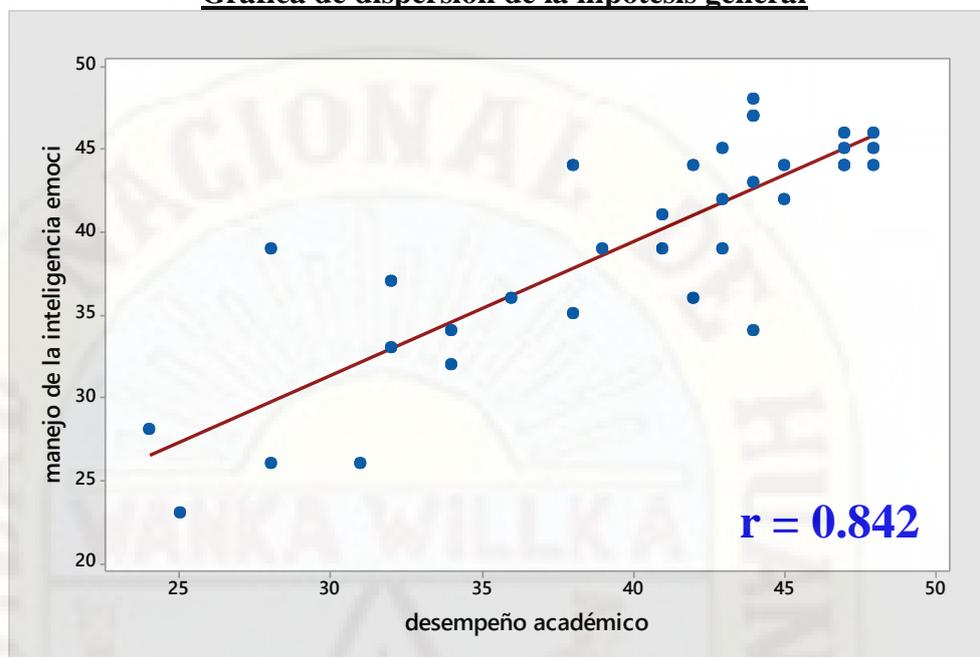
La prueba de hipótesis general, se realizó a un nivel de significación = 0,05

Tabla N°. 21 - Coeficiente de Pearson para la hipótesis general usando software estadístico IBM SPSS

| | | Correlaciones | |
|-------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| | | manejo de la inteligencia emocional | desempeño académico |
| manejo de la inteligencia emocional | Correlación de Pearson | 1 | ,842** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 34 | 34 |
| desempeño académico | Correlación de Pearson | ,842** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 34 | 34 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Gráfica de dispersión de la hipótesis general



Fuente: Cuestionario aplicado

Decisión:

De la tabla N°. 21, se observa que el coeficiente de Pearson fue 0.842 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)) es 0,000007 (menor que 0,05). Esto nos permite concluir que, existe certeza para desestimar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna, afirmando que, El manejo de la inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

Hipótesis Específica 01:

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona positiva y significativamente con la planificación pedagógica de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

H1: La inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con la planificación pedagógica de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

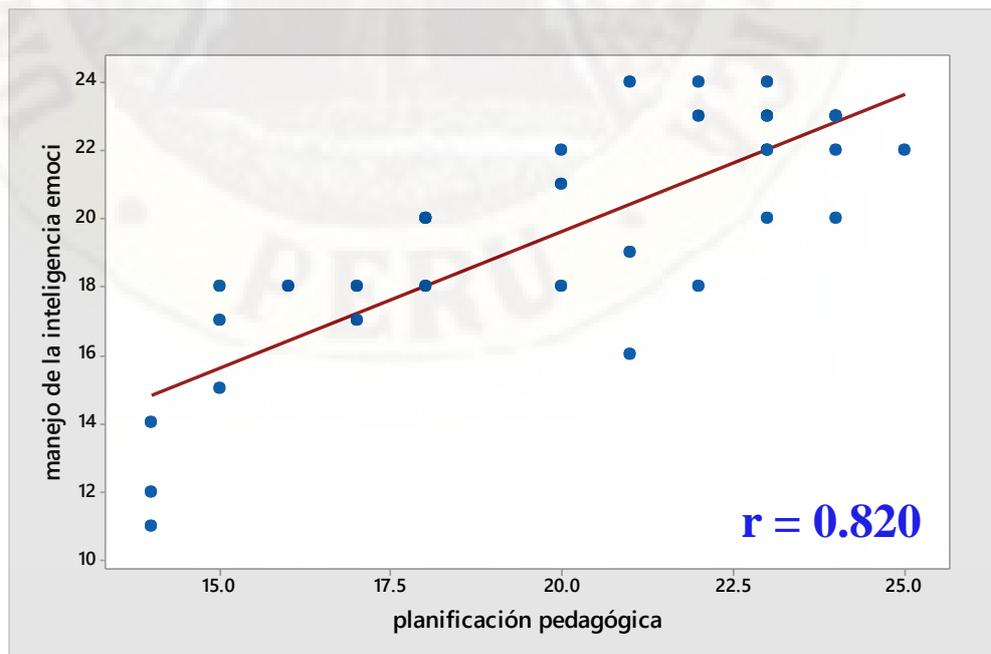
La prueba de hipótesis específica 01, se realizó a un nivel de significación = 0,05

Tabla N°. 22 - Coeficiente de Pearson para la hipótesis específica 01 usando software estadístico IBM SPSS

| | | manejo de la inteligencia emocional | planificación pedagógica |
|-------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| manejo de la inteligencia emocional | Correlación de Pearson | 1 | ,820** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 34 | 34 |
| planificación pedagógica | Correlación de Pearson | ,820** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 34 | 34 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Gráfica de dispersión de la hipótesis específica 01



Fuente: Cuestionario aplicado

Decisión:

De la tabla N°. 22, se observa que el coeficiente de Pearson fue 0.820 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)) es 0,000002 (menor que 0,05). Esto nos permite concluir que, existe la seguridad para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, afirmando que, La inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con la planificación pedagógica de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

Hipótesis Específica 02:

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona positiva y significativamente con la formación y desarrollo personal de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

H1: La inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con la formación y desarrollo personal de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

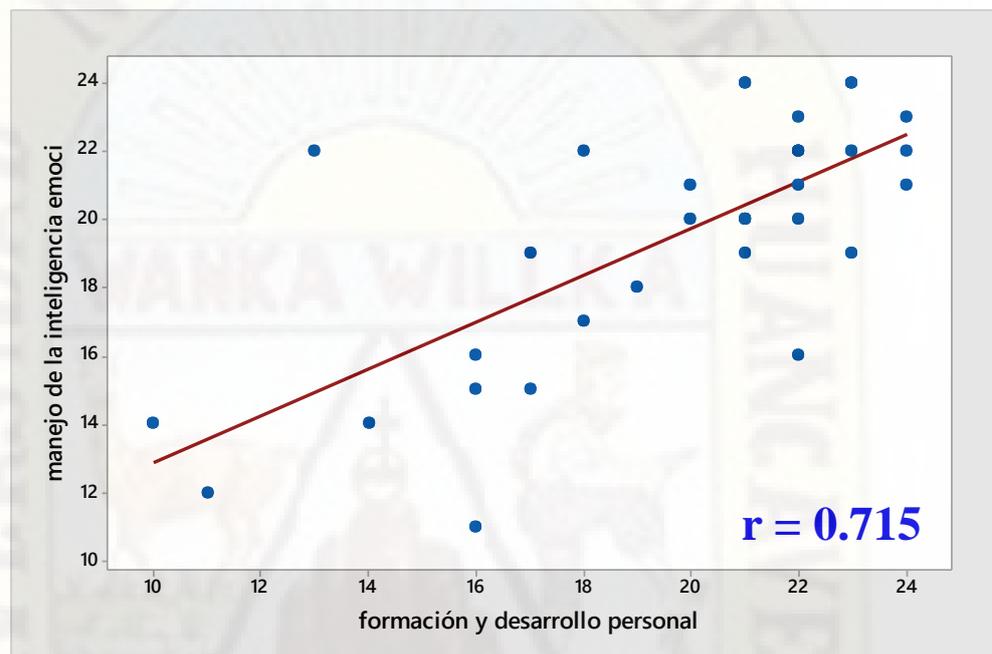
La prueba de hipótesis específica 02, se realizó a un nivel de significación = 0,05

Tabla N°. 23 - Coeficiente de Pearson para la hipótesis específica 02 usando software estadístico IBM SPSS

| | | Correlaciones | |
|-------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| | | manejo de la inteligencia emocional | formación y desarrollo personal |
| manejo de la inteligencia emocional | Correlación de Pearson | 1 | ,715** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 34 | 34 |
| formación y desarrollo personal | Correlación de Pearson | ,715** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Gráfica de dispersión de la hipótesis específica 02



Fuente: Cuestionario aplicado

De la tabla n°. 23, se observa que el coeficiente de Pearson fue 0.715 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)) es 0,000001 (menor que 0,05). Esto nos permite concluir que, hay certidumbre para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, afirmando que, La inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con la formación y desarrollo personal de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.

CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación entre el manejo de la inteligencia emocional y el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, lo cual fue revelado mediante el coeficiente de Pearson fue 0.842 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)) es 0,000007 (menor que 0,05). Esto nos permite concluir que, existe certeza para desestimar la hipótesis nula.
- Se determinó que existe relación entre el manejo de la inteligencia emocional y la planificación pedagógica de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, lo cual fue revelado mediante el coeficiente de Pearson fue 0.820 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)) es 0,000002 (menor que 0,05). Esto nos permite concluir que, existe la seguridad para rechazar la hipótesis nula.
- Se determinó que existe relación entre el manejo de la inteligencia emocional y la formación y desarrollo personal de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, lo cual fue revelado mediante el coeficiente de Pearson fue 0.715 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)) es 0,000001 (menor que 0,05). Esto nos permite concluir que, hay certidumbre para rechazar la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

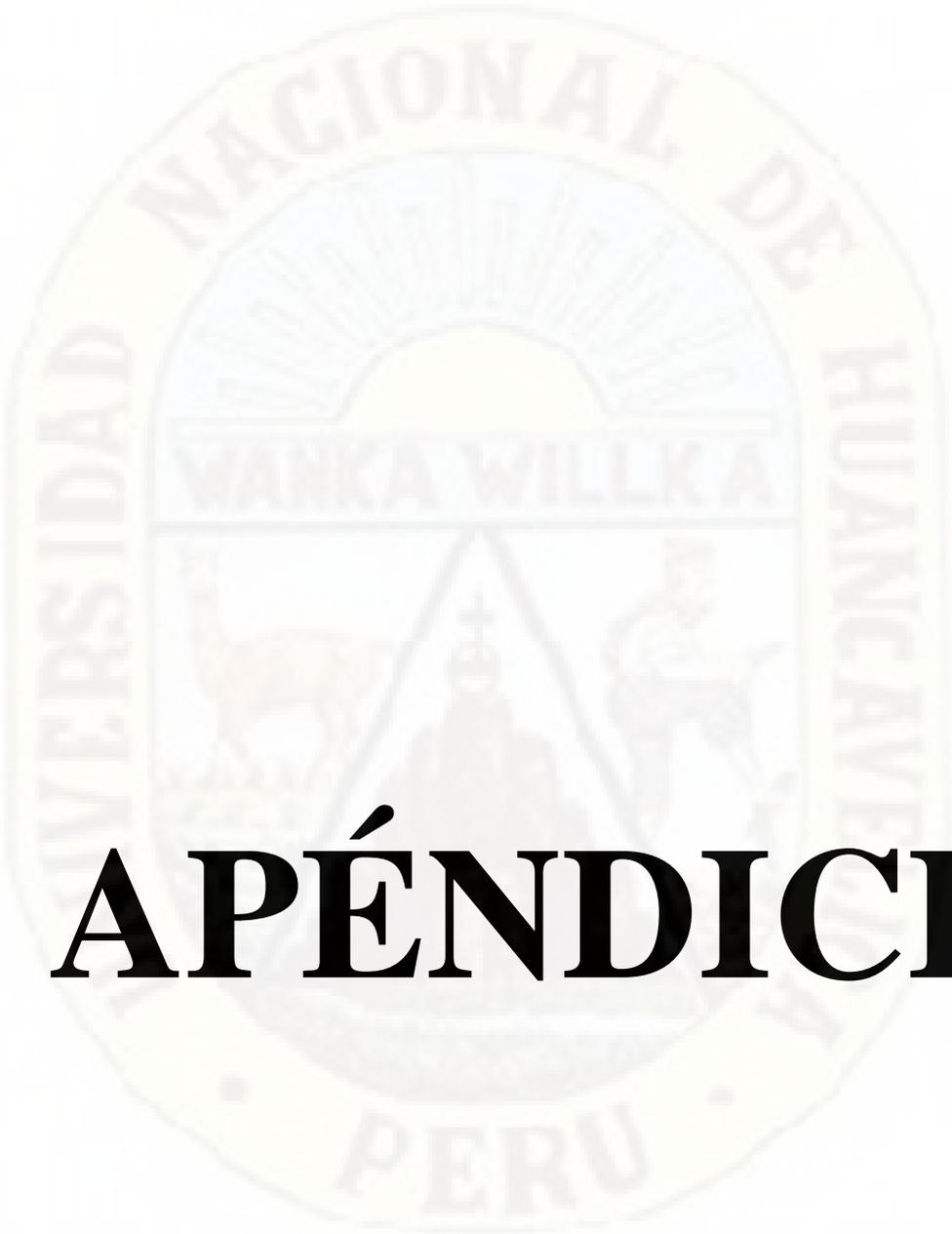
- A las autoridades de nuestra Universidad, dar importancia a la inteligencia emocional de los docentes, administrativos y estudiantes, propiciando espacios de interacción para el desarrollo de sus habilidades interpersonales.
- Tomar los resultados de este trabajo de investigación como antecedente para futuros estudios referidos a las variables de estudio plasmados en este trabajo, los cuales sean abordados por los estudiantes de pre y pos grado.
- A los docentes, abordar los temas tratados en este estudio en las sesiones de aprendizaje, profundizando a detalle las características de las variables de investigación tratados en este estudio.
- Divulgar los resultados de este trabajo mediante los repositorios para que puedan tener alcance de la colectividad, para ser utilizado en futuras investigaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anadón Revueta, Ó. (2006). Inteligencia emocional percibida y optimismo disposicional en estudiantes universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 9(1), 1-13.
- Angarita Arboleda, C. & Cabrera Dokú, K. (2000). El corazón del rendimiento académico. *Psicología desde el Caribe*, 5, 1-29.
- Bermúdez, M. P., Álvarez, I. T. & Sánchez, A. (2003). Análisis de la relación entre inteligencia emocional, estabilidad emocional y bienestar psicológico. *UnivPsychol*, 2(1), 27-32.
- Bueno García, C., Teruel Melero, M. P. & Valero Salas, A. (2005). La inteligencia emocional en alumnos de Magisterio. La percepción y comprensión de los sentimientos y las emociones. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 169-194.
- Buitrón Buitrón, S. & Navarrete Talavera, P. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 4(1), 1-8.
- Castaño Castrillón, J. J. (2008, diciembre). Correlación entre criterios de admisión y desempeño académico, en estudiantes de la Facultad de Medicina de la Universidad de Manizales (Colombia). *Archivos de Medicina*, 8(2), 134-148.
- Castejón, J. L., Cantero M. P. & Pérez, N. (2008). Diferencias en el perfil de competencias socioemocionales en estudiantes universitarios de diferentes ámbitos científicos. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 6(2), 339-362.
- Contreras, F., Barbosa, D. & Espinosa, J. C. (2010). Personalidad, inteligencia emocional y afectividad en estudiantes universitarios de áreas empresariales. Implicaciones para la formación de líderes. *PerspectPsicol*, 6(1), 65-79.

- Contreras, K., Caballero, C., Palacio, J. & Pérez, A.M. (2008). Factores asociados al fracaso académico en estudiantes universitarios de Barranquilla (Colombia). *PsiCarib*, 22,110-135.
- Corominas, E., Tesouro, M., Capell, D., Teixidó, J., Pèlach, J. & Cortada, R. (2006). Percepciones del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*, 341, 301-336.
- Chavarri, R. (2007). Inteligencia emocional y rendimiento académico en alumnos de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería (tesis de magíster). Facultad de Educación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Extremera, N. & Fernández-Berrocal. (2003). La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula. *Revista de Educación*, 332, 97-116.
- Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P. (2003b). La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula. *Revista de Educación*, 332, 97-116
- Fernández-Berrocal, P. & Ramos, N. (1999). Investigaciones empíricas en el ámbito de la inteligencia emocional. *Ansiedad y Estrés*, 5(2-3), 247-260.
- Gimeno, J. (1986). *La pedagogía por objetivos: obsesión por la eficacia*, Madrid.
- Guerra, E. (1993). Estudio del clima social y familiar del adolescente y su influencia en el rendimiento académico (tesis de licenciatura en psicología). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Horovitz, J. (1995). *La calidad de servicio*, Editorial McGraw-Hill, Colombia
- Jiménez Morales, M. I. & López-Zafra, E. (2009). Inteligencia emocional y rendimiento escolar: estado actual de la cuestión. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(1), 69-79.
- López Munguía, O. (2008). La inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje como predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios (tesis de magíster en Psicología con mención en Psicología Educativa). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Marín Sánchez, M., Infante Rejano, E. & Troyano Rodríguez, Y. (2000). El fracaso académico en la universidad: aspectos motivaciones e intereses profesionales. *Revista Latinoamericana de Psicología*,32(3), 505-517.

- Pantoja, L. (2006). la inteligencia emocional y el rendimiento académico de los alumnos del primer semestre de la Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería de la ciudad de Huancayo (tesis de magíster). Facultad de Educación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Pérez Pérez, N. & Castejón, J. L. (2006). Relaciones entre la inteligencia emocional y el cociente intelectual con el rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción REME*, 9(22), 1-24.
- Pérez Pérez, N., y Castejón Costa, J. L. (2007). La inteligencia emocional como predictor del rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Ansiedad y Estrés*, 13(1), 119-129.
- Salas, A. & García, A. (2010). Perfil de inteligencia emocional y carreras universitarias en estudiantes de la Universidad Simón Bolívar. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(2), 226-238.
- Soto, B. (2006). Inteligencia emocional y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Nacional del Centro del Perú - Huancayo (tesis de magíster). Facultad de Educación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Tobalino, L. (2002). Relaciones entre inteligencia emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (tesis de magíster en Educación). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Ugarriza Chávez, N. & Pajares Del Águila, L. (2005) La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar On ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*, 8, 11-58. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología,
- Vallés-Arándiga, A. (2001). La inteligencia emocional y sus habilidades. Bases Neuroanatómicas. Libro de actas de las III Jornadas de Innovación Pedagógica: La inteligencia emocional, una brújula para el siglo XXI. Granada, pp. 25-45.



APÉNDICE

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MENEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, AÑO 2018

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIÓN | METODOLOGÍA |
|--|--|---|--|--|--|
| <p><u>Problema general:</u> ¿De qué manera se relaciona el manejo de la inteligencia emocional y el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018?</p> | <p><u>Objetivo general</u> Determinar la relación del manejo de la inteligencia emocional y el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.</p> | <p><u>Hipótesis general:</u> El manejo de la inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño académico de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.</p> | <p>Variable (1) Manejo de la Inteligencia Emocional</p> | <p>Autoregulación</p> | <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo – correlacional</p> <p>Diseño de investigación: La investigación es no experimental transeccional-descriptiva correlacional.</p> |
| <p><u>Problema específico</u> ¿De qué manera se relaciona el manejo de la inteligencia emocional y la planificación pedagógica de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018?</p> | <p><u>Objetivos específicos</u> Determinar la relación del manejo de la inteligencia emocional y la planificación pedagógica de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.</p> | <p><u>Hipótesis específicas</u> La inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con la planificación pedagógica de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.</p> | <p>Variable (2) Desempeño Académico</p> | <p>Habilidades sociales</p> | <p>Población y muestra Población: La población en estudio está conformada por todos los docentes nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica; que está conformado por 43docentes.</p> |
| <p>¿De qué manera se relaciona el manejo de la inteligencia emocional y la formación y desarrollo personal de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018?</p> | <p>Determinar la relación del manejo de la inteligencia emocional y la formación y desarrollo personal de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.</p> | <p>La inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con la formación y desarrollo personal de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2018.</p> | | <p>Formación y desarrollo personal docente</p> | <p>Tecina: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de investigación</p> |

Matriz de datos

| | Pg. 1 | Pg. 2 | Pg. 3 | Pg. 4 | Pg. 5 | Pg. 6 | Pg. 7 | Pg. 8 | Pg. 9 | Pg. 10 | Pg. 11 | Pg. 12 | Pg. 13 | Pg. 14 | Pg. 15 | Pg. 16 | Pg. 17 | Pg. 18 | Pg. 19 | Pg. 20 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |