

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Inteligencia emocional y desempeño docente en la
Institución Educativa Particular “Señor de la
Vida” Chimbote**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias
de la Educación Superior

Autor: Alejandro Saavedra, Aurelio Rubén

Asesor: Landeras Rodríguez, Julio

Chimbote – Perú

2018

INDICE

INDICE	ii
1. Palabras Clave:	iv
3. Resumen	vi
4. Abstract	vii
5. Introducción.....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.	1
5.1.1. Antecedentes.....	1
5.1.2. Fundamentación científica.	7
5.1.2.1. Concepto de Inteligencia Emocional.	7
5.1.2.2. Dimensiones de la inteligencia emocional.	9
5.1.2.3. Inteligencia Emocional y sus componentes según BarOn.	13
5.1.2.4. Modelo de los cuatro pilares de la inteligencia emocional.	17
5.1.2.5. Principios de la inteligencia emocional.....	18
5.1.2.6. Implicaciones en la vida y la educación de la inteligencia emocional.	19
5.1.2.7. Autonomía e iniciativa personal, coeficiente intelectual y analfabetismo emocional.	21
5.1.2.8. La familia y la inteligencia emocional.....	24
5.1.2.9. El profesor emocionalmente inteligente y su desempeño en aula.	25
5.1.2.10. Inteligencia emocional y el quehacer docente.	26
5.1.2.11. La inteligencia emocional en las aulas.....	35
5.1.2.12. La convivencia en las aulas y la Inteligencia emocional.	38
5.1.2.13. Aplicación de la inteligencia emocional en las aulas.	40
5.1.2.14. Concepto de Inteligencia.....	44
5.1.2.15. La inteligencia emocional en el trabajo.....	44
5.2. Desempeño docente.	48
5.2.1. Definición.	48
5.2.2. Factores del desempeño docente.	52
5.2.3. Marco del Buen Desempeño Docente.	53
5.2.4. Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente	54
5.2.5. Los cuatro dominios del Marco de buen desempeño docente	54
5.2.6. Las nueve competencias docentes	56
5.2.7. Evaluación del Desempeño Docente.	59
5.2.8. Funciones de la evaluación del desempeño docente	62

5.2.9. Dimensiones del desempeño docente	65
5.3. Justificación de la investigación.....	70
5.4. Problema:	71
5.5. Conceptuación y Operacionalización de las variables.....	71
5.5.1. Definición conceptual.....	71
5.5.2. Definición operacional.	72
6. Hipótesis.....	76
7. Objetivos.	76
7.1. Objetivo General.	76
7.2. Objetivos Específicos.	76
8. Metodología.....	77
8.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	77
8.1.1. Tipo de Investigación.	77
8.1.2. Diseño de la investigación.....	77
8.2. Población y muestra.....	78
8.3. Técnicas e instrumentos de recojo de información.	78
8.4. Análisis y procesamiento de información.	79
9. RESULTADOS.....	80
9.1. Presentación.....	80
9.2. Análisis e interpretación	80
9.3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	87
10. CONCLUSIONES.....	88
11. RECOMENDACIONES.....	89
12. Referencias bibliográficas	90
Anexos	95

1. Palabras Clave:

Tema	Inteligencia emocional Desempeño docente
Especialidad	Educación Básica Regular

Key Words

Top Topic	Emotional Intelligence Teaching performance
Specialty	Education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Preparación de docentes y desarrollo profesional	Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación General (Incluye Capacitación, Pedagogía)

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “SEÑOR DE LA VIDA”
CHIMBOTE.**

**EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TEACHING PERFORMANCE IN THE
PARTICULAR EDUCATIONAL INSTITUTION “SEÑOR DE LA VIDA”
CHIMBOTE.**

3. Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar si existe relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño docente en la Institución Educativa Particular Señor de la Vida de Chimbote. La población y muestra está conformada por 30 docentes que laboran en el nivel Inicial, Primaria y Secundaria respectivamente.

Se optó por el diseño de investigación correlacional, de tipo no experimental, el procesamiento de la información se llevó a cabo mediante estadística descriptiva cuantitativa y para la recolección de la información de Inteligencia Emocional, mediante encuestas, se aplicó como instrumento el Inventario adaptado de BarOn desde la perspectiva sistémica.

Para la recolección de la información del Desempeño Docente, mediante la observación en aula, se tomó en cuenta las fichas de monitoreo del Ministerio de Educación, donde se visualizan las seis rúbricas de monitoreo. El análisis de datos en ambas pruebas se consideró la prueba estadística paramétrica de Spearman obteniendo como resultado una correlación ($r/s = 0.896$), es decir, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre inteligencia emocional y desempeño docente, con lo cual se acepta la hipótesis de la investigación, la que establece que la Inteligencia Emocional se relaciona con el Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular Señor de la Vida de Chimbote.

4. Abstract

The purpose of this research was to determine if there is a relationship between Emotional Intelligence and Teaching Performance in the Particular Educational Institution Señor de la Vida de Chimbote. The population and sample is made up of 30 teachers who work at the Initial, Primary and Secondary levels, respectively.

We opted for correlational, non-experimental research design, information processing was carried out through quantitative descriptive statistics and for the collection of Emotional Intelligence information, through surveys, the adapted BarOn Inventory was applied as an instrument, from the systemic perspective.

For the collection of the information of the Teaching Performance, by means of the observation in classroom, the monitoring files of the Ministry of Education were taken into account, where the six monitoring rubrics are visualized. The data analysis in both tests was considered Spearman's parametric statistical test, obtaining as a result a correlation ($r/s = 0.896$), that is, a statistically significant, moderate and directly proportional linear relationship was found between emotional intelligence and teaching performance, which accepts the research hypothesis, which states that Emotional Intelligence is related to the Teaching Performance in the Particular Educational Institution Señor de la Vida de Chimbote.

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica.

5.1.1. Antecedentes.

Con el fin de llevar a cabo un buen acercamiento al tema materia de investigación se realizan estudios donde se establece la relación entre inteligencia emocional y el desempeño docente.

En el ámbito internacional el tesista Moreno, (2017), en su trabajo de investigación denominado “Interpretación y manejo de la inteligencia emocional para motivar el aprendizaje autónomo en el grado sexto de la Institución Educativa Arturo Velásquez Ortiz” Antioquia (Colombia), concluye que los estudiantes en general son receptivos a actividades que les permitan conocer e interpretar las emociones y descubrir los valores propios y de sus otros compañeros. El estudiante después de evidenciar la percepción de otros compañeros sobre sus actos es autocrítico y trata de corregir aquello que va en contra del bienestar del grupo. Al aplicar las estrategias de manejo de las emociones en los estudiantes del grado sexto de la Institución educativa Arturo Velásquez Ortiz de Santa fe de Antioquia; Los estudiantes fueron receptivos y sensibles cuando se utilizaron estas estrategias, donde se evidencian los buenos valores que poseen los estudiantes. El trabajo en equipo fue un factor importante para potenciar un cambio significativo en la actitud del grupo después de aplicar las estrategias del manejo de las emociones para lograr un ambiente agradable en el aula de clase el grado sexto B de la institución educativa Arturo Velásquez Ortiz. El número de estudiantes en clase puede ser un factor negativo a la hora de aplicar actividades de desarrollo de la inteligencia emocional.

Según la tesista Pereira, (2012), en su trabajo de investigación denominado “Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral”, Quetzaltenango (Guatemala), llega a las siguientes conclusiones:

Pereira (2012) “Los empleados de la empresa Servipuertas S.A. poseen un nivel promedio de inteligencia emocional, lo que indica que poseen un óptimo manejo de las situaciones adversas en las que se desenvuelven. Poseen un nivel adecuado de desempeño laboral, el cual llena las expectativas de los altos mandos de la empresa, esto indica que realizan más de lo que sus funciones les determinan y es superior a los estándares requeridos. La inteligencia emocional no se determina como parte fundamental en el desempeño laboral de los colaboradores, por lo que se deben identificar otros elementos que puedan intervenir.” (p. 80).

El desarrollo de habilidades emocionales le dan al individuo herramientas para mejorar el desempeño y el manejo inteligente de las emociones garantiza el éxito ya que es lo que le va a facilitar la creatividad, motivación, seguridad e identificación en el puesto de trabajo. Para cada puesto de trabajo se requerirá de un conjunto indispensable de habilidades que permitan el cumplimiento exitoso de sus objetivos por eso las aptitudes emocionales que se necesitan para alcanzar el éxito y varían conforme a los requerimientos del trabajo.

La retroalimentación es necesaria después de la evaluación de desempeño para que señale las fortalezas y debilidades, además debe proponer mejoras y soluciones para el desempeño.

Asimismo Araujo y Guerra (2007), en su tesis “Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas del Estado de Trujillo”, (Venezuela).

- Al contrastar las aptitudes de la Inteligencia Emocional, presentes en el Desempeño Laboral de los directivos de las instituciones de Educación superior Públicas del estado Trujillo se observa que las mismas se encuentran presentes en las competencias genéricas, laborales y básicas.(p 125).

De igual manera se determinó que el liderazgo es el indicador que mayor número de coincidencias presenta.

En el ámbito nacional según los estudios realizados por el investigador Garay (2014), en su tesis denominada “ Inteligencia emocional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de primaria – RED 13, San Miguel, 2014, (Lima), concluye que la finalidad del presente estudio de investigación es determinar como la inteligencia emocional de los docentes se relaciona con su desempeño en el aula de educación primaria, de las instituciones públicas de la RED 13 del distrito de San Miguel, 2014. Este estudio empleó el método hipotético deductivo, con un tipo de estudio básico, de tipo correlacional, con un diseño transversal, con el cual se busca establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes, para esto y como producto de la relación de las dos variables. Se seleccionó una muestra censal de 98 docentes de cuatro instituciones educativas de San Miguel, a los cuales se les aplicó el cuestionario TMMS-24 para medir la inteligencia emocional y la Ficha de Desempeño de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente elaboradas por el Ministerio de Educación y aplicadas por el personal directivo de las instituciones. La misma que presenta nivel de confiabilidad de 0,899 por el Alfa de Cron Bach. Los resultados de esta investigación demuestran que existe relación

directa y positiva entre la inteligencia emocional del docente y su desempeño en el aula siendo su correlación de Spearman ($p=0,284 < 0,05$), del mismo modo existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada entre dimensión atención emocional y el desempeño docente ($p=0,306 < 0,05$), y la dimensión claridad emocional y desempeño docente muestran una relación directa y moderada, para finalmente observar que la dimensión reparación emocional presenta relación directa y moderada ($r=0,216$) con el desempeño docente.

En la misma línea, los tesisistas Damián y Villarroel (2010), Lima, en su trabajo de investigación “Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, ciclo-2010- I -2010- II”, concluyen que la relación entre el nivel del desarrollo de la inteligencia emocional y desempeño docente en la enseñanza aprendizaje es BUENO; solo se recomienda impulsar más el desarrollo de las habilidades emocionales respecto al autoconocimiento, la empatía y las relaciones interpersonales, cabe mencionar que los docentes mostraron buen desarrollo en las habilidades del autocontrol y motivación.

De la misma manera, los tesisistas Coronel y Ñaupari (2011), Huancayo, en su trabajo de investigación “Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo”, concluyen que existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables Inteligencia emocional y Desempeño docente en el aula, en la Universidad Continental de Huancayo.

En el trabajo de investigación denominado “Inteligencia emocional y desempeño docentes en Educación Superior”. Ayacucho, la tesisista Aroni, (2015), especifica que Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% se concluye que existe moderada relación entre la variable desempeño docente e inteligencia

emocional en los docentes de educación superior con un coeficiente de correlación es 0,572 que se ubica en el nivel de moderada correlación, (Tau B de Kendall: 0,572; $p < 0,05$) (Tabla N° 1 y cálculo de estadígrafo general) Segundo: Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% se concluye que existe moderada relación entre la dimensión inteligencia intrapersonal de la variable inteligencia emocional y la variable desempeño docente en los docentes de educación superior con un coeficiente de correlación en base a que (Tau B de Kendall: 0,607; $p < 0,05$) (Tabla N° 2 y cálculo de estadígrafo para la hipótesis específica N° 1) Tercero: Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% se concluye que existe moderada relación entre la dimensión inteligencia interpersonal de la variable inteligencia emocional y la variable desempeño docente en los docentes de educación superior, el coeficiente de correlación es (Tau B de Kendall: 0,607; $p < 0,05$) (Tabla N° 3 y cálculo de estadígrafo para la hipótesis específica N° 2) Cuarto: Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% se concluye que existe alta relación entre la dimensión inteligencia actitudinal de la variable inteligencia emocional y la variable desempeño docente en los docentes de educación superior el coeficiente de correlación es de (Tau B de Kendall: 0,684; $p < 0,05$) (Tabla N° 4 y cálculo de estadígrafo para la hipótesis específica N° 3).

En nuestra Región se han encontrado la investigación de Córdova y Sánchez (2017), titulado “Inteligencia emocional gerencial en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Jorge Basadre Grohman” Independencia – Huaraz, 2016, en el que manifiestan que con la aplicación de pre- test se diagnosticó que el 20% de los estudiantes no observaban un buen desempeño laboral docente. Se elaboró y aplicó la propuesta “Programa de inteligencia emocional gerencial para la mejora del desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohman” Independencia – Huaraz, 2016, la misma que tuvo como sustento las teorías de Goleman y Gardner, las que influyeron de manera considerable en el desarrollo del desempeño de los docentes y se produjo un cambio significativo en los docentes tal como se evidencia en el post- test el 100 % de estudiantes opinan que sus docentes tienen un buen desempeño laboral, con ello se cumplieron los objetivos y quedó validada la hipótesis de la presente investigación. El trabajo de Investigación fue validado mediante juicio de expertos.

5.1.2. Fundamentación científica.

5.1.2.1. Concepto de Inteligencia Emocional.

Los modelos actuales de inteligencia emocional son tres: Modelo de Mayer y Salovey, modelo de Reuven Bar-On y el de Daniel Goleman. De los tres modelos de Inteligencia Emocional anteriormente enunciados utilizaremos para nuestro estudio el modelo de habilidad de Daniel Goleman, ya que nos ofrece una visión más práctica y sencilla al considerar la I.E. como una actividad mixta, alegando que la I.E. se refiere tanto a la personalidad como a la capacidad cognitiva.

Goleman (1998) en su libro *La Práctica de la inteligencia emocional*:

Ha definido a la inteligencia emocional como “La capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones” (pag 430).

En su obra afirma que para desenvolverse en la Sociedad se necesita tanto de la Inteligencia Racional como la Emocional y que “los educadores preocupados desde hace tiempo por los bajos rendimientos de los escolares en matemáticas y lectura están comenzando a advertir la existencia de una deficiencia diferente y más alarmante: el analfabetismo emocional”.

Goleman sostiene que la primera oportunidad para dar forma a los ingredientes de la Inteligencia Emocional son los primeros años de vida, aunque estas capacidades continúan formándose en la Escuela. Las capacidades emocionales que los niños adquieren en años posteriores se construyen sobre esos primeros años y son la base esencial de todo aprendizaje. El éxito escolar no se pronostica por la precoz habilidad de leer sino por parámetros sociales y emocionales, ser seguro de sí mismo y mostrarse interesado, saber qué tipo de conducta se espera de él y como dominar el impulso de portarse mal, seguir instrucciones, recurrir al maestro en busca de ayuda y

expresar las propias necesidades al relacionarse con otros chicos. En los tres o cuatro primeros años de vida, el aprendizaje emocional es el más importante de todos, ya que el estrés puede dañar los centros de aprendizaje del cerebro y el niño tendrá pocas oportunidades de concentrar su atención, será inseguro, triste y depresivo.

- Wechsler (1896-1981) plantea que: “La **inteligencia**, como un constructo hipotético, es la capacidad agregada o global del individuo para actuar con propósito, pensar racionalmente y tratar en forma efectiva con su medio ambiente”
- El psicólogo Thorndike (1999), a quién se le considera como el precursor del concepto de Inteligencia Emocional, la definió como la habilidad para entender al ser humano dirigida a actuar con sabiduría en las relaciones humanas. Dando así paso a que la inteligencia emocional sea el entendimiento de las relaciones del individuo.
- Gardner en el año 1993 retomando los trabajos de Thorndike y Wechsler había planteado la no existencia de una inteligencia única fundamental para el éxito en la vida. Postulaba un amplio espectro de inteligencias con siete variedades claves, a través de su teoría de las inteligencias múltiples entre las que se incluían las inteligencias “intrapersonal” e “interpersonal”.
- Mayer y Salovey (1997) sostienen, que se considera a la Inteligencia Emocional como una habilidad centrada en el procesamiento de la información emocional que unifica las emociones y el razonamiento, permitiendo utilizar nuestras emociones para facilitar un razonamiento más efectivo y pensar de forma más inteligente sobre nuestra vida emocional.

El modelo de habilidad de Mayer y Salovey (1998) considera que la Inteligencia Emocional se conceptualiza a través de cuatro habilidades básicas, que son “la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud; la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual”.

- Bar-On (1997), por su parte, tomando como base a Salovey y Mayer. La describe como un conjunto de conocimientos y habilidades en lo emocional y social que influyen en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio. Dicha habilidad se basa en la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva.
- Para Alcázar (2001), la inteligencia emocional es concebida como educación de la afectividad, en la cual los afectos constituyen un núcleo más personal y peculiar, pues ella debe encauzar y utilizar la fuerza de los sentimientos de manera de gobernar las pasiones como el navegante gobierna la embarcación; con el timón y las velas. Igualmente manifiesta que una buena educación sentimental ha de ayudar, entre otras cosas, a aprender, en lo posible, a disfrutar de hacer el bien y sentir disgusto cuando se hace el mal.

5.1.2.2. Dimensiones de la inteligencia emocional.

Según Goleman (1998), el término emoción se refiere a un sentimiento y sus pensamientos característicos, a estados psicológicos y biológicos y a una variedad de tendencias a actuar. Existen cientos de emociones junto con sus combinaciones, Con un beso manifestamos nuestros sentimientos y emociones, variables, mutaciones y

matices. En efecto, existe en la emoción más sutilezas de las que podemos nombrar, decía el autor.

Como se ha explicado líneas arriba, Goleman (1998) ha definido a la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones. En esta definición, Goleman ha considerado veinticinco aptitudes emocionales, clasificadas a su vez en dos grandes grupos: Aptitud personal y aptitud social.

Aptitudes personales o Intrapersonales.

Son las que determinan el dominio de uno mismo.

Comprenden las siguientes aptitudes: Autoconocimiento, Autorregulación y la motivación.

Autoconocimiento: Consiste en conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, se enfoca en etiquetar los sentimientos mientras éstos ocurren. Este autoconocimiento comprende, a su vez, tres aptitudes emocionales:

- Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos.
- Autoevaluación precisa: Conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y límites.
- Confianza en uno mismo: Certeza sobre el propio valer y facultades.

Autorregulación: Se enfoca en manejar los propios estados internos, impulsos y recursos. Esta autorregulación está formada por cinco aptitudes emocionales:

- . Autodominio: Mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales.
- . Confiabilidad: Mantener normas de honestidad e integridad;
- . Escrupulosidad: Aceptar la responsabilidad del desempeño personal;
- . Adaptabilidad: Flexibilidad para reaccionar ante los cambios.

. Innovación: Estar abierto, bien dispuesto para las ideas, los enfoques novedosos y la nueva información.

Motivación. Es la tendencia emocional que guía o facilita la obtención de las metas.

La motivación se compone de cuatro aptitudes emocionales.

Comprende:

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

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

. Iniciativa: Disposición para aprovechar las oportunidades.

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

Aptitudes sociales

Empatía: Se refiere a la captación de sentimientos, necesidades e intereses ajenos.

Las competencias que miden la aptitud social son:

. Comprender a los demás,

. Ayudar a los demás a desarrollarse,

. Orientación hacia el servicio,

. Aprovechar la diversidad,

. Conciencia política.

Para Vallés y Vallés (2006), la empatía es percibir lo que otros sienten sin decirlo; lo revela su tono de voz, su expresión facial y otras maneras no verbales. Es la capacidad de percibir esas comunicaciones sutiles. Nace de aptitudes más básicas, sobre todo del autoconocimiento y autodominio.

Habilidades Sociales: Es referida a la habilidad para inducir en los otros las respuestas deseables, sirven de apoyo a varias aptitudes. El manejo de las relaciones personales contribuye dentro de las organizaciones a un mejor desempeño laboral.

Las habilidades sociales son un conjunto de destrezas (como persuasión, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, tolerancia, etc.) que nos permiten relacionarnos de la mejor manera posible con otra u otras personas.

Entre las habilidades sociales más importantes podemos mencionar las capacidades de:

- 1) Liderar a otras personas
- 2) Motivar a un grupo para que alcance objetivos específicos
- 3) Escuchar y entender a otra u otras personas
- 4) Persuadir a otros seres humanos para que hagan algo que es necesario hacer o algo que queremos que hagan
- 5) Conciliar, negociar o mediar en procesos conflictivos
- 6) Agradar, cautivar o seducir a otra u otras personas, tanto en la vida afectiva como en la profesional.

Las habilidades sociales han sido ponderadas desde el principio de los tiempos, en los textos de los psicólogos y pensadores antiguos. Hoy se han vuelto más importantes aún debido a las complejidades de la vida contemporánea, tanto en el aspecto personal (estrés, conflictos y malentendidos, desacuerdos, etc.), como en la vida organizacional (hipercompetencia, excelencia en el servicio al cliente, liderazgo de alta calidad, etc.)

Cuadro 1. Dimensiones de la Inteligencia emocional		
Facultad	Dimensiones	Aptitudes emocionales
Personal	Autoconocimiento	Conciencia emocional, autoevaluación precisa, Confianza en sí mismo
	Autorregulación	Autocontrol, confiabilidad, Escrupulosidad, adaptabilidad, Innovación.
	Motivación	Afán de triunfo, Compromiso, Iniciativa, Optimismo
Social	Empatía	Comprender a los demás, Ayudar a los demás, Orientación hacia el servicio.
		Aprovechar la diversidad. Conciencia política
	Habilidades sociales	Influencia, Comunicación, Manejo de conflicto, Liderazgo, Catalizador de cambio, Establecer vínculos, Colaboración, Cooperación, Habilidades en equipo.

5.1.2.3. Inteligencia Emocional y sus componentes según BarOn.

BarOn (citado por Ugarriza, 2001), utiliza el término “inteligencia emocional y social” para denominar un tipo específico de inteligencia que difiere de la inteligencia cognitiva. El autor opina que los componentes factoriales de la inteligencia no cognitiva se asemejan a los factores de la personalidad, pero, a diferencia de ellos, la inteligencia emocional y social puede modificarse a través de la vida. Además la define como una variedad de aptitudes, competencias y habilidades no cognoscitivas que influyen en la capacidad de un individuo para lograr el éxito en su manejo de sus exigencias y presiones del entorno.

De lo anterior se concluye que nuestra inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional. La posición de BarOn fue resaltada por Wechsler quien escribió en 1958 que estaba “convencido de que la inteligencia es interpretada con mayor utilidad como un aspecto de la personalidad total”. (Abanto et al, 2000, p.22)

La inteligencia emocional también se relaciona con otros determinantes importantes correspondientes a la capacidad del individuo para tener éxito en su manejo de las exigencias del entorno, tales como las predisposiciones y condiciones biomédicas, la capacidad intelectual cognoscitiva, así como la realidad y limitaciones del ambiente inmediato y cambiante. Este planteamiento se encuentra en concordancia con la “posición de interacción” adoptada por Bern y Allen en 1974 (citado por Abanto et al, 2000), la cual resalta que esta evaluación debe prestar mucha atención a factores personales y situaciones ambientales para predecir la conducta.

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

Componentes factoriales del concepto de Inteligencia Emocional de BarOn.

Sobre la base de su concepto, BarOn (citado por Ugarriza, 2001), construye el inventario de cociente emocional (I – CE), cuya estructura de inteligencia no cognitiva puede ser vista desde dos perspectivas: una sistémica y otra topográfica.

La visión sistémica: considera cinco componentes de la inteligencia emocional y quince subcomponentes:

Componente intrapersonal.- Evalúa el sí mismo y el yo interior. Comprende los siguientes subcomponentes:

Comprensión de sí mismo.- Viene a ser la habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de éstos.

Asertividad.- Es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.

Autoconcepto.- Es la habilidad para comprender, respetar y aceptarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, así como también nuestras limitaciones y posibilidades, Autorrealización.- Consiste en la habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo.

Independencia.- Es la habilidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.

Componente Interpersonal.- Abarca las habilidades y el desempeño

interpersonal. Reúne los siguientes subcomponentes:

Empatía.- Es la habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás.

Relaciones interpersonales.- Viene a ser la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad.

Responsabilidad social.- Son habilidades para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social.

Componente de Adaptabilidad.- Reúne los siguientes subcomponentes:

Solución de problemas.- La habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.

Prueba de la realidad.- La habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos y lo que en la realidad existe.

Flexibilidad.- La habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

Componente del Manejo del Estrés.- Contiene los siguientes subcomponentes:

Tolerancia al estrés.- La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés.

Control de los impulsos.- La habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.

Componente del Estado de Ánimo en General.- Área que reúne los siguientes subcomponentes:

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

**Componentes y subcomponentes de Inteligencia Emocional
propuesto por BarOn.**

COMPONENTES	SUBCOMPONENTES
Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión de sí mismo - Asertividad - Autoconcepto - Autorrealización - Independencia
Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Relaciones interpersonales - Responsabilidad social
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Solución de problemas - Prueba de la realidad - Flexibilidad
Manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> - Tolerancia al estrés - Control de impulsos
Estado de ánimo en general	<ul style="list-style-type: none"> - Felicidad - Optimismo

La visión topográfica organiza los componentes de la inteligencia no cognitivas de acuerdo con un orden de rango, distinguiendo “factores centrales” relacionados con” factores resultantes” y que están conectados con un grupo de “factores de soporte”. Los tres factores de centrales más importantes de la inteligencia emocional son la comprensión de sí mismo, la asertividad y la empatía. Entre los principales factores resultantes tenemos: La solución de problemas, las relaciones interpersonales y la autorrealización.

5.1.2.4. Modelo de los cuatro pilares de la inteligencia emocional.

Como se ha referido anteriormente existen diversos modelos sobre inteligencia emocional, uno de ellos, también importante es el modelo de los Cuatro Pilares de Según Cooper y Sawaf (2006), citado por De Pelekais, Nava y Tirado (2006), que sostiene que el estudio de la inteligencia emocional nos permite salir del campo del análisis psicológico y las teorías filosóficas y ubicarnos en el terreno del conocimiento directo, el estudio y la aplicación.

Primer pilar, conocimiento emocional, que crea un espacio de eficiencia personal y confianza, mediante: honestidad emocional, energía emocional, conciencia, retroinformación, intuición, responsabilidad y conexión.

Segundo pilar, aptitud emocional, forma la autenticidad del individuo, su credibilidad y flexibilidad, ampliando su círculo de confianza y capacidad de escuchar, manejar y sacar el mejor partido del descontento constructivo.

Tercer pilar, profundidad emocional, uno explora maneras de conformar su vida y trabajo con su potencial y propósito de respaldar esto con integridad, compromiso y responsabilidad.

Cuarto pilar, alquimia emocional, por el cual entendemos nuestro instinto creador y la capacidad de fluir con los problemas y presiones y de competir por el futuro construyendo capacidades de percibir soluciones ocultas y nuevas oportunidades.

Modelos actuales en inteligencia emocional:

Mayer y Salovey (1997)	Bar-On (1997)	Goleman (1995)
Definición:	Definición:	Definición:
Es la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud; la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento para comprender emociones y razonar emocionalmente, y, finalmente, la habilidad para regular emociones propias y ajenas. (Salovey y Mayer, 1997, p.10)	IE es [...] un conjunto de capacidades no-cognitivas, competencias y destrezas que influyen en nuestra habilidad para afrontar exitosamente las presiones y demandas ambientales. (Bar-On, 1997, p.14)	La IE es un conjunto de capacidades tales como conocer las propias emociones y manejarlas, reconocer las emociones de los demás, motivarse a sí mismo y establecer relaciones. (Goleman, 1995, p.43-44).
Habilidades integrantes	Habilidades integrantes	Habilidades integrantes
Percepción, evaluación y expresión de las emociones. Asimilaciones de las emociones en nuestro pensamiento. Comprensión y análisis de las emociones. Regulación reflexiva de las emociones.	Habilidades interpersonales Habilidades intrapersonales Adaptabilidad Manejo del estrés Estado de ánimo general	Conocimiento de las propias emociones Manejo emocional Automotivación Reconocimiento de las emociones en otros Manejo de las relaciones interpersonales
Tipo de modelo	Tipo de modelo	Tipo de modelo
Modelo de habilidad	Modelo Mixto	Modelo Mixto

Tabla 1: Modelo de la IE (reelaborado a partir de Ramos, Enríquez y Recondo, p.35, 2012).

5.1.2.5. Principios de la inteligencia emocional.

Los principios de la inteligencia emocional según Goleman, son los siguientes:

Recepción, cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos.

Retención, corresponde a la memoria, que incluye la retentiva (o capacidad de almacenar información) y el recuerdo, la capacidad de acceder a esa información almacenada.

Análisis, Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información.

Emisión, Cualquier forma de comunicación o acto creativo, incluso del pensamiento.

Control, Función requerida a la totalidad de las funciones mentales y físicas.

Estos cinco principios se refuerzan entre sí. Por ejemplo, es más fácil recibir datos si uno está interesado y motivado, y si el proceso de recepción es compatible con las funciones cerebrales. Tras haber recibido la información de manera eficiente, es más

fácil retenerla y analizarla. A la inversa, una retención y un análisis eficientes incrementaran nuestra capacidad de recibir información.

De modo similar, el análisis que abarca una disposición compleja de las tareas de procesamiento de información, exige una capacidad para retener (recordar y asociar) aquello que se ha recibido. Es obvio que la calidad de análisis se verá afectada por nuestra capacidad para recibir y retener la información.

Estas tres funciones (recepción, retención y el análisis) convergen en la cuarta es decir la emisión o expresión ya sea mediante el mapa mental, el discurso, el gesto u otros recursos, de aquella que se ha recibido, retenido y analizado.

La quinta categoría la del control, se refiere a la actividad general del cerebro por la cual éste se constituye en “desertor” de todas nuestras funciones mentales y físicas, incluyendo la salud general, actitud las condiciones ambientales. Esta categoría es de particular importancia porque una mente y un cuerpo sanos son esenciales para que los otros cuatro funcionen – recibir, retener, analizar y emitir, puedan operar en la plenitud de su potencial.

5.1.2.6. Implicaciones en la vida y la educación de la inteligencia emocional.

Como es de suponer la Inteligencia Emocional tiene implicancias en toda la existencia del ser humano, ya sea en el hogar, en la escuela, en el trabajo y en el diario vivir.

Para Anzoategui, M (2012), las implicaciones de la inteligencia emocional en la vida y la educación tiene que ver con dos conceptos para el control de las emociones: autoestima y autoconcepto.

La autoestima, es la abstracción que la persona hace desarrollar acerca de sus atributos, capacidades, objetos y actividades que posee o persigue; esta abstracción es

presentada por el símbolo mí, que consiste en la idea que la persona posee de sí misma.

El autoconcepto, como lo manifiesta también Tamayo, la concibe como un proceso psicológico cuyos contenidos y dinamismos son determinados socialmente y que le permiten comprender el conjunto de percepciones, sentimientos, autoatribuciones y juicios de valor referentes a uno mismo.

Otras maneras para el control de las emociones son las siguientes:

- Lograr expresar con palabras lo que sentimos. Verbalizar.
- ¿No entiendes bien qué te pasa? Pues empieza a explicarlo.
- Cuando logramos expresar en palabras lo que sentimos damos un gran paso hacia el gobierno de nuestros sentimientos.
- Es muy plantearse si no tendré yo los defectos que identifico en los demás. Es lo más probable.
- Identificar nuestros defectos y valores dominantes.
- Actitud crítica hacia el origen de la preocupación o problema. Reflexionar sobre las causas que la originan.
- Evitar pensamientos de hacerse la víctima.
- Desahogo con quien nos pueda ayudar.
- Esforzarse en ver lo positivo de cualquier situación.
- Descansar.
- Pensar en los demás.
- Descargar el enfado casi nunca es positivo.
- Hay que aprender a buscar una salida a los enfados que no perjudique a los demás.

5.1.2.7. Autonomía e iniciativa personal, coeficiente intelectual y analfabetismo emocional.

Una de las ocho competencias básicas propuestas por la UNESCO es La autonomía e iniciativa personal, la cual debe ser desarrollada por los alumnos a lo largo de la Educación Obligatoria en sus variadas dimensiones.

El trabajo en el aula: esta competencia se realiza con el objetivo de que los alumnos adquieran la conciencia y aplicación de un conjunto de valores y actitudes personales, como: responsabilidad, perseverancia, conocimiento de sí mismo y la autoestima, creatividad, autocrítica, control emocional, capacidad de elegir, de calcular riesgos y de afrontar los problemas, capacidad de demorar la necesidad de satisfacción inmediata y capacidad de aprender de los errores y de asumir riesgos.

La inteligencia interpersonal en el aula: es importante para cualquier estudiante, porque es la que le permite hacer amigos, trabajar en grupos, o conseguir ayuda cuando la necesita. El aprendizaje es una actividad social en gran medida. La inteligencia interpersonal es todavía más importante desde el punto de vista del profesor, porque sin ella no podemos entender a nuestros estudiantes, sus necesidades y sus motivaciones.

Para crear un ambiente de trabajo amical y de colaboración mutua se debe tener en cuenta lo siguiente:

La primera, saber cuál es nuestro objetivo en cada momento. El mismo comportamiento puede requerir respuestas muy distintas por parte del profesor dependiendo de cada momento.

La segunda, ser capaces de generar muchas respuestas posibles hasta encontrar la más adecuada. Cada estudiante es un mundo y cada grupo un universo.

Tercera y última, tener la suficiente agudeza sensorial para notar las reacciones del otro. La mayor parte de los mensajes que nos dan los estudiantes en el aula son no verbales. El ruido de fondo es, por ejemplo, un gran indicador del grado de atención de un grupo. Si los estudiantes se empiezan a mover en la silla o a enviar papeles a lo mejor es el momento de cambiar el ritmo o la actividad de alguna manera para recuperar nuevamente su atención.

Coefficiente intelectual e inteligencia emocional.

Subsiste la visión del profesor, en algunos casos, que el Cociente Intelectual tiene una relación positiva con el rendimiento académico de los estudiantes, pues, los estudiantes que más puntuación obtuvieran en los tests de CI (coeficiente intelectual) suelen conseguir las mejores calificaciones en la escuela. Para los profesores, era imprescindible seguir las pautas que el CI marcaba para detectar las “cualidades” de los estudiantes.

Esta visión ha entrado en conflicto porque:

Los que triunfaron y triunfan permanentemente en todo ámbito de relación social son los que supieron conocer sus emociones y cómo gobernarlas de forma apropiada. Son los que cultivaron las relaciones humanas y que conocieron los mecanismos que motivan y mueven a las personas, los que se interesaron más por las personas que por las cosas y que entendieron que la mayor riqueza que poseemos es el capital humano.

La inteligencia no garantiza el éxito en nuestra vida cotidiana. El CI de las personas no contribuye a nuestro equilibrio emocional ni a nuestra salud mental. Son otras

habilidades (competencias) emocionales y sociales las responsables de nuestra estabilidad emocional y mental, así como de nuestro ajuste social y relacional.

Según (Goleman 1996) En la actualidad ya no sirve el ideal exclusivo de la persona inteligente y es cuando surge el concepto de inteligencia emocional IE como una alternativa a la visión clásica.

El analfabetismo emocional.

Las claves en la educación emocional parten de la infancia, además de otras cuestiones biológicas y culturales, por lo que puede llegar a darse el Analfabetismo Emocional.

Goleman expresa en su tratado la preocupación por los males actuales crecientes de violencia, drogadicción, marginación, depresión y aislamiento crecientes, sobre todo en el período de socialización de la persona en la infancia, “precio de la modernidad”.

Su respuesta de solución se fundamenta en:

Las “competencias emocionales”, conocer los sentimientos.

Las “competencias cognitivas”, de la vida cotidiana

Las “competencias de conducta” verbal y no verbal

La Inteligencia Emocional se debe desarrollar personalmente mediante un ejercicio de reafirmación y re-dirección de Visión, Misión y Valores Personales, Familiares, Profesionales y Ciudadanos, a través de preguntas activas simulaciones y visualizaciones de las cosas que influyen filosóficamente en nuestra vida, sueños y principios sobre las cuales basamos nuestro actuar.

Recordando que ante todo somos seres humanos, que tenemos necesidades y metas, las cuales las aceptemos o no, racionalmente. Una de estas es el vacío personal de emociones, sentimientos y caricias que no se han recibido o las hemos tenido en un grado muy tenue. Sabiendo que la interacción familiar y de amistad es un factor

decidor de nuestra vida; y, que el buen o mal trato emocional que recibimos, marca toda nuestra existencia, determinando y organizando todos los procesos mentales y comportamientos futuros para aciertos o desaciertos en lo familiar, social y profesional.

5.1.2.8. La familia y la inteligencia emocional.

Goleman nos advierte de la importancia de cultivar la inteligencia emocional desde el hogar y no caer en el analfabetismo emocional.

Los profesores educan en la escuela pero el principal agente responsable de la educación emocional de los hijos es la familia. De esta forma, padres y profesores deben complementarse y, de forma conjunta, proporcionar oportunidades para mejorar el perfil emocional del alumno. Para ello, el primer paso que pueden dar es adoptar un perfil educativo democrático. El estilo educativo democrático implica por un lado, exigir el cumplimiento de las demandas acordes a la madurez de su hijo, pero a la vez incentivar la toma de decisiones, mostrar cariño y escuchar las opiniones del niño y conocer sus gustos y preferencias. Por otro lado, las interacciones profesor-alumno son un espacio socioemocional ideal para la educación emocional con actividades cotidianas como: contar problemas o intercambiar opiniones y consejos, la mediación en la resolución de conflictos interpersonales entre alumnos, las anécdotas que pueda contar el propio profesor sobre cómo resolvió problemas similares a los que pasan los alumnos, o la creación de tareas que permitan vivenciar y aprender sobre los sentimientos humanos como la proyección de películas.

5.1.2.9. El profesor emocionalmente inteligente y su desempeño en aula.

Las actitudes, capacidades y competencias del maestro debe constituir un claro ejemplo para sus estudiantes, por ello, el profesor debe ser el primero en desarrollar las competencias, emocionales reconociendo que el sano desarrollo de las mismas da lugar a un desempeño laboral sobresaliente (Goleman, 1995). El profesor debe considerar como imprescindible las competencias afectivas y emocionales en su desempeño como docente. La práctica docente implica actividades como: la estimulación afectiva y la expresión regulada de los sentimientos positivos y, más difícil aún, de las emociones negativas (como la ira, envidia, celos); la creación de ambientes (tareas escolares, dinámicas de trabajo en grupo) que desarrollen las capacidades socio-emocionales y la solución de conflictos interpersonales; la exposición a experiencias que puedan resolverse mediante estrategias emocionales; o la enseñanza de habilidades empáticas mostrando a los alumnos cómo prestar atención y saber escuchar y comprender los puntos de vista de los demás.

Algunos docentes empiezan a creer firmemente que si se educa a los niños a comprender y expresar sus emociones, lo cognitivo mejorará notablemente. Las organizaciones y los grupos tienen su propio clima emocional.

En el contexto escolar, los educadores son los principales líderes emocionales de sus alumnos. (La capacidad del profesor para captar, comprender y regular las emociones de su clase).

El Informe Delors (UNESCO 1998), propone considerar qué tiene en su globalidad la educación: la realización de la persona, que toda persona debe aprender a ser. Nuestra concepción del mundo emocional ha cambiado. Hoy sabemos que los seres humanos somos una integración de relaciones entre las dimensiones corporales, mentales y emocionales. En esta última habita nuestro ser emocional, el cual nos vitaliza y

moviliza. Todos los pensamientos, los aprendizajes, las acciones, las relaciones interpersonales e incluso la salud mental y física que poseemos dependen de lo que ocurre en el aspecto emocional.

El Informe Delors (UNESCO 1998) afirma que la Educación Emocional es un complemento indispensable en el desarrollo cognitivo y una herramienta fundamental de prevención, ya que muchos problemas tienen su origen en el ámbito emocional. Este Informe señala que para hacer frente a los nuevos desafíos del siglo XXI se hace imprescindible asignar nuevos objetivos a la educación, y por lo tanto modificar la idea que se tiene de su utilidad. Con objeto de cumplir su misión, la educación debe organizarse en torno a cuatro pilares:

- Aprender a conocer.
- Aprender a hacer.
- Aprender a ser.
- Aprender a convivir.

Los últimos dos pilares (aprender a convivir y a ser), se encuentran íntimamente relacionados con habilidades sociales y emocionales que ayudarían a los estudiantes a desarrollarse integralmente a lo largo de toda su vida.

Sabemos que gran parte del fracaso escolar de los alumnos no es atribuible a una falta de capacidad intelectual, sino a dificultades asociadas a experiencias emocionalmente negativas que se expresan en comportamientos problemáticos, conflictos interpersonales, etc.

5.1.2.10. Inteligencia emocional y el quehacer docente.

Muchos personajes ligados a la educación han realizado investigaciones en educación y nos han legado sus descubrimientos. “Al respecto, Nickel, H. (1981) nos presenta un

magnífico ensayo sobre la psicología de la conducta del profesor, y cómo ésta se interrelaciona con el mundo de la vida escolar del estudiante, redimensiona la manera como interaccionan los dos principales actores del acto educativo, proponiendo un modelo transaccional entre el profesor y el alumno, en donde variables externas o socioculturales y variables internas o intrapersonales de uno y otro influyen en sus respectivas conductas (p. 96).

Del mismo modo, Vasco (1993), también piensa que la calidad y las formas de interacción con el saber y en torno a él se ven afectadas por la calidad de la relación entre el maestro y sus estudiantes, y de estos entre sí (p. 30).”

En los estudios realizados por Abarca, Marzo y Salas (2002), referente al tema de investigación, manifiestan que en el día a día de la labor docente, es en el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación donde el aspecto afectivo surge como mediador en la relación que establece el docente con sus estudiantes; y no se le puede negar ni excluir porque tal proceso es un suceso humano intersubjetivo que ocurre en un sistema social complejo como lo es, en su sentido más amplio, la escuela, sujeto a las características propias de cada cultura y pudiéndose dar de manera directa o indirecta (entiéndase esto último como todas aquellas acciones curriculares explícitas e implícitas que conocemos hoy como currículo formal y currículo oculto, respectivamente) Si la dimensión emocional es la clave en las relaciones humanas y la práctica docente se desarrolla en escenarios interactivos, es válido entonces el llamado de atención a todos y cada uno de los que practican la docencia a cualquier nivel, a desarrollar explícita e implícitamente competencias socio-afectivas, pues su papel mediatizador redundará en la adquisición de aprendizajes significativos, en el desarrollo emocional y en la convivencia pacífica de los discentes dentro y fuera del aula; pero también en la emocionalidad del propio docente y la eficacia de su labor (p.1).

Las tendencias actuales de la Psicología Educativa sugieren por ejemplo que los profesores, y todo el personal vinculado al sistema educativo, desarrollen competencias como la toma de decisiones oportunas y acertadas; la comunicación asertiva, afectiva y efectiva; la solución de conflictos de manera creativa y exitosa; la cooperación y trabajo en equipo, todo ello dentro y fuera del aula de clases, en relación con los discentes pero también con otros docentes, con el personal administrativo, las directivas de la institución y en general con toda la comunidad educativa. Indiscutiblemente esto requiere que el docente desarrolle su Inteligencia Emocional. Si le damos una mirada desde lo empresarial también encontraríamos explicaciones válidas a esta relación, por ejemplo hoy se sabe que en el ámbito laboral-profesional las competencias intelectuales no son garantía de éxito, son sólo un aspecto que tiene necesariamente que unirse a las competencias sociales y afectivas, pues estas permiten la autosatisfacción de las necesidades emocionales haciendo del trabajador una persona motivada hacia su trabajo, con capacidad para resolver problemas en equipo y con desempeño y resultados de alta calidad entre otros. Los docentes como miembros de una organización educativa no solo en la comunicación y en la solución de problemas deben ser efectivos como se mencionó hace poco, sino también personas con un alto compromiso, identidad y lealtad con la empresa que le permita así adueñarse de los procesos, de las ideas y de los cambios dentro de la misma, convirtiéndose esto en una gran ventaja competitiva en el mercado.

Gallego, D (2002), proporcionan ideas de cómo cada una de las dimensiones de la Inteligencia Emocional se presentan en las situaciones de aula, cuando el docente interactúa con otros miembros de la comunidad educativa, especialmente con los estudiantes:

Autoconciencia: La introspección y el reconocimiento de sus puntos débiles y fuertes, la confianza que en sí mismo demuestre, la atención que preste a sus estados de ánimo interiores y la expresiones que haga de ellos ante sus alumnos, son aspectos que un docente competente debe trabajar y afianzar antes de enfrentarse a la enseñanza de los mismos a su grupo de alumnos. Es indispensable que el docente tenga una clara conciencia de sí mismo y de sus procesos emocionales, ya que el modelo de comportamiento emocional que manifieste será un acontecimiento determinante que influirá en el aprendizaje emocional de sus alumnos. Además, el docente es una pieza clave para que niños, jóvenes y adultos presten atención y aprendan a percibir sus propias emociones.

Autocontrol: La observación y percepción de las emociones influye en el proceso posterior de afrontamiento. Muchos docentes se preguntan a menudo cómo salir bien librados de algunas situaciones críticas y comprometidas en las que se ven inmersos en su tarea educativa: la hostilidad de algunos alumnos, padres o colegas, el estrés y la ansiedad de preparar una nueva asignatura que no se conoce, la crítica de un superior por la forma de manejar la clase, la apatía que provoca la realización de tareas repetitivas, etc. Las estrategias utilizadas por los docentes para controlar estas situaciones de carga emocional pueden ser variadas: evitar, aguantar, minimizar, cambiar los acontecimientos o buscar información y asesoramiento.

El conocimiento de los discentes de la institución en la que se trabaja, junto con el dominio de un método de trabajo y de las habilidades para la comunicación interpersonal, son recursos que le ayudan a reducir la incertidumbre de las situaciones críticas y hacerlas más predecibles y controlables. El que afrontemos determinadas situaciones en forma controlada o descontrolada estará determinado por las emociones y sentimientos. Pero también el afrontamiento estará ligado a la habilidad para influir

a través de nuestros pensamientos, percepciones y acciones en las emociones y para ejercer sobre ellas, un control que las convierta en algo beneficioso y no perturbador. Saben que cuando están fuera de sí no están en condiciones de escuchar, ni de hacer o recibir una crítica, ni de pensar, ni de encontrar una solución a un problema.

El autocontrol puede ser enseñado y aprendido, y debe convertirse en un objetivo pedagógico en el sentido que implica asumir responsabilidad, determinar secuencias de acciones y generar previsiones, al mismo tiempo que es un medio necesario para lograr la autonomía personal. Por ello es imprescindible seleccionar técnicas y elaborar estrategias para generar en niños, jóvenes y adultos modos de control de las propias emociones y reducir así su vulnerabilidad a condiciones externas e internas.
(p. 85)

Automotivación: De los resultados que se aprecian en la educación actual a veces queda la sensación que nos detenemos en cultivar más los cerebros y no la voluntad. Cualquier profesional de la enseñanza estará de acuerdo en que la falta de motivación propia, en alumnos y colegas es un problema con el que se encuentran muchas veces en su trabajo. Como responsables de la tarea educativa, los docentes deben reconstruir los conocimientos que la ciencia ha producido, pero también otros que quizá sean más útiles en la vida, tales como aprender a luchar ante la adversidad, ser persistentes en el esfuerzo y luchar por conseguir las metas personales. Así como para algunos alumnos que tienen seguridad en sí mismos y en sus capacidades un suspenso puede ser positivo porque les demuestra que puede superarse incluso ante las dificultades, para otros alumnos con menos confianza un suspenso puede llevarles a la indefensión aprendida si el resultado del suspenso se repite reiteradamente y no encuentran relación entre su acción y el resultado, aunque sus capacidades sean las adecuadas. Los alumnos sometidos al fracaso repetido se imponen metas que son demasiado bajas

o excesivamente altas. Es un modo de refugiarse ante el miedo y la amenaza del fracaso. En el primer caso, al buscarse objetivos relativamente fáciles se garantiza el “no fracaso” pero no se consiguen logros mayores. En el segundo, al imponerse metas inalcanzables. El fracaso no es tan humillante porque siempre se puede achacar a factores externos la propia habilidad, como por ejemplo a la dificultad de la tarea. Las expectativas son, en la mayoría de los casos, una percepción subjetiva que puede quedar lejos de las posibilidades reales de una persona. Los docentes tienen la oportunidad de desmontar estas percepciones en los alumnos con expectativas bajas o no reales y ayudarles a adquirir confianza y a motivarse a sí mismos. La descomposición de los objetivos en metas más asequibles, el feedback positivo de una persona de confianza, la reconstrucción y análisis de los procesos de pensamiento que conducen a sentimientos de incompetencia y nulidad y la correcta y objetiva explicación de los éxitos y fracasos, son algunos procedimientos que se pueden emplear para ayudar a estos alumnos.

Empatía: Se puede decir que la empatía es la base de todas las interacciones sociales. La capacidad de asumir el punto de vista de otro y la sensibilidad hacia los sentimientos de los demás son manifestaciones empáticas que aparecen en la infancia y cuyo desarrollo posterior depende, en gran medida, de la educación. Percibir activamente las emociones y sentimientos de los alumnos es entender los motivos de los mismos e implica, al mismo tiempo, mostrarles que como formadores los docentes también se hacen cargo del impacto emocional que les produce un problema, los apuros por los que están pasando, la tristeza de los fracasos, la alegría de los éxitos, el rechazo, etc. Esta sintonización con los sentimientos de los alumnos no significa que los acepten, ni que estén de acuerdo con ellos en todo, simplemente que los comprenden y que están dispuestos a ayudarles en la medida de sus posibilidades y

limitaciones. No obstante, como mencionan Sala y Abarca (2002), socialmente parece idolatrarse la falta de empatía en los docentes pues en muchos casos es considerado más un valor que un déficit. (p. 95). Es así que difícilmente los docentes se convierten en personas significativas y dignas de confianza para jóvenes, niños y adultos si no empatizan con sus sentimientos; “escuchar” sus emociones no expresadas, ayuda a hacer que se sientan comprendidos; es decir, que sientan que alguien se interesa y preocupa por ellos. En la mayoría de los casos, los alumnos no tendrán la suficiente confianza como para ir a contarles sus preocupaciones; pero si se está atento a sus expresiones emocionales no verbales, seguramente los docentes encontrarán síntomas o señales que nos adviertan de las mismas. La capacidad de reconocer estas señales emocionales y de interpretarlas será el primer paso para entrar en contacto con ellos, para empatizar; mientras que la indiferencia o una respuesta automática y estereotipada crearán una barrera difícilmente superable. Luego será escucharles, reduciendo los temores y creando un clima favorable a la comunicación interpersonal. Una vez que el docente reciba información suficiente de primera mano, estará en disposición de prestarles ayuda y ofrecerles alternativas de solución a sus problemas o dificultades.

Las capacidades de autoconocimiento y autocontrol de los docentes serán imprescindibles en estos casos. La primera para identificar y reconocer también las emociones en los demás y, la segunda, para no terminar bloqueados por las emociones propias y ajenas. Como profesionales de la educación, en muchas ocasiones los docentes se ven obligados a llamar la atención a sus alumnos, para hacerles ver sus equivocaciones, contradecirles y así poder corregirles. Además, este tipo de situaciones también se pueden presentar con los compañeros de trabajo, superiores, padres. Saber hacer críticas ayuda en esta tarea, al mismo tiempo que impedirá que las

relaciones con los alumnos, colegas y demás personas de la comunidad educativa se deterioren como consecuencia de una actitud defensiva o de rechazo. La crítica, o la indicación abierta sobre la necesidad de un cambio de situación o comportamiento, debe dar información sobre lo que se pretende cambiar o mejorar, y debe incluir la expresión de los sentimientos del docente para que la persona objeto de la crítica comprenda el alcance de sus acciones; en definitiva, ayudarle a que empatice con él. Para ello, se puede pedir a los alumnos que identifiquen situaciones en las que se han puesto en el lugar de otra persona y que discutan los efectos que ha tenido su empatía en esa relación, así como que describan experiencias en las que ellos han sido los destinatarios de la empatía de las demás y que discutan los beneficios que experimentaron.

Habilidades Sociales: Para Gallego (2002), En el contexto escolar se producen numerosas interacciones entre los propios alumnos, entre alumnos y profesores, entre éstos y los demás miembros de la comunidad educativa. Esto conlleva la necesidad de establecer una convivencia saludable y eficaz para poder disfrutar de las relaciones con los demás y poder aprender en un clima positivo de comunicación. La ausencia de competencia social en la edad escolar se relaciona con conductas problemáticas tales como el abandono escolar, el bajo rendimiento, la delincuencia juvenil y las conductas delictivas. Asimismo, una adecuada competencia social en la edad escolar se relaciona con el buen rendimiento académico y la popularidad de la persona entre sus iguales (p. 176).

Algunos problemas existentes en la ámbito educativo que se disminuirían con la enseñanza y el aprendizaje de habilidades sociales serían: el sometimiento al grupo de iguales, las conductas agresivas y hostiles de los alumnos, la inseguridad, las dificultades para hablar o responder, la intolerancia a las críticas, los problemas de

aprendizaje debidos a una baja autoestima, la incapacidad de expresar sentimientos o emociones en algunos alumnos, la soledad, la depresión, la desmotivación hacia los estudios, etc. Todos estos problemas son una fuente de preocupación para los profesionales de la educación y tienen como elemento común la dificultad de desenvolverse en las interacciones sociales que se producen en el contexto escolar y tanto su prevención como su tratamiento podrían abordarse con el entrenamiento en habilidades sociales eficaces. Sin embargo, la implantación de las técnicas, habilidades o recursos que potencien la competencia social no ha sido algo que, de manera específica y sistemática entre a formar parte del currículo escolar y se ha dejado al criterio de la buena voluntad de los profesores. Es necesario un cambio de planteamiento y actitudes a este respecto, ya que desde los centros escolares se puede, y se debe, promover la competencia social de los alumnos y como consecuencia, desarrollar la salud mental y prevenir los problemas emocionales y sociales futuros. Hasta aquí tenemos que, el autoconocimiento y la autorregulación emocional, la automotivación, la empatía y las habilidades sociales se han considerado como parte del “currículo oculto”, y aun cuando el docente no se comprometa en su enseñanza, siempre será modelo y referente para sus alumnos, pues la manera como éste haga uso de su Inteligencia Emocional y ponga en práctica sus competencias emocionales, servirán de ejemplo para conductas y actitudes presentes o futuras a sus estudiantes. Así mismo Abarca (2002), sostiene que desde la teoría del Aprendizaje social, esto se explica porque el rol que asume y despliega el docente dentro y fuera del aula de clases, proporciona el modelo a imitar por los estudiantes en la adquisición de estrategias adecuadas para el desarrollo de la Inteligencia Emocional y de las competencias emocionales (p.4).

No obstante, como afirma Gallego (2002), el mero aprendizaje por observación o imitación de modelos no es suficiente, es necesaria una intencionalidad para que se aprendan los comportamientos sociales efectivos y para que se depuren o afiancen los ya adquiridos (p. 214) Es comprensible que muchos docentes se sientan sobrecargados con un currículo repleto de nuevas materias y se resistan a dedicar tiempo extra a enseñar otro tipo de habilidades. Pero la mayoría de los programas que comprenden la adquisición de competencias emocionales y sociales no se presentan como algo aparte ya que quedan integradas en el mismo entramado en la vida escolar.

5.1.2.11. La inteligencia emocional en las aulas.

El desarrollo de la inteligencia emocional en las aulas es un reto que debe asumir el docente considerando estilos, ritmos de aprendizaje y otros factores sociales y culturales. Al respecto, Cohen (2003), en la introducción de su libro *Inteligencia Emocional en el Aula* plantea una situación preguntando al lector la clase de persona que quisiera que sea su hijo (a). Evidentemente que la respuesta sería “que logre éxito social y laboral”.

La clave para conseguir esos objetivos pasa por educar emocionalmente al niño y al joven tanto en el aula como en la familia.

Según diversas investigaciones, los problemas del contexto educativo asociados a bajos niveles de inteligencia emocional serían cuatro:

- Déficit en los niveles de bienestar y ajuste psicológico del alumnado.
- Disminución en la cantidad y calidad de las relaciones interpersonales.
- Descenso del rendimiento académico.
- Aparición de conductas disruptivas y consumo de sustancias adictivas.

Estos problemas son extensibles a cualquier país desarrollado del mundo y actualmente se han agudizado en tal medida que los gobiernos educativos han considerado que la inteligencia emocional se convierta en una de las ocho competencias básicas a trabajar en el alumnado.

La escuela es formadora de personas inteligentemente emocionales, creativas y productivas; necesitamos desarrollar soluciones desde las aulas de clase hacia las necesidades de producción de nuestra gente, respetando nuestras raíces culturales y nuestra identidad, pero tolerando lo foráneo, adaptándonos en lo posible con rapidez a los cambios que se dan en la ciencia y la tecnología y por tanto en la sociedad. Para lo cual, se debe replantear el currículo escolar o por lo menos el de aula en el que se brinde herramientas académicas básicas como el manejo efectivo del lenguaje, el trabajo empático y en equipo, la resolución de conflictos, la creatividad, el liderazgo emocional, el servicio productivo.

La educación de las emociones denominada “Alfabetización Emocional”, pretende enseñar a los niños a modular su emocionalidad desarrollando su Inteligencia Emocional. Los objetivos que se persiguen con la implantación de la Inteligencia Emocional en la escuela, serán los siguientes:

- Detectar casos de pobre desempeño en el área emocional.
- Conocer cuáles son las emociones y reconocerlas en los demás.
- Clasificar sentimientos, estados de ánimo.
- Modular y gestionar la emocionalidad.
- Desarrollar la tolerancia a las frustraciones diarias.
- Prevenir el consumo de drogas y otras conductas de riesgo.
- Adoptar una actitud positiva ante la vida.
- Prevenir conflictos interpersonales.

- Mejorar la calidad de vida escolar, familiar y comunitaria.
- Aprender a servir con calidad.

Para conseguir esto, se hace necesaria la figura de un Profesor, que aborde el proceso de “Alfabetización Emocional” de manera eficaz para sí y para sus estudiantes. Para ello es necesario que él mismo se convierta en modelo de equilibrio de afrontamiento emocional, de habilidades empáticas y de resolución serena, reflexiva, creativa y justa de los conflictos interpersonales, como fuente de aprendizaje ejemplar para sus estudiantes. Por tanto, no planteamos solamente la existencia de un Profesor que tenga un conocimiento óptimo de las Áreas y/o Asignaturas que dicte en el aula de clase, sino que además sea capaz de transmitir una serie de valores y desarrolle competencias a sus estudiantes, como la Competencia Emocional.

Funciones que tendrá que desarrollar el Docente:

Orientación Familiar en el contexto de familias disfuncionales o mononucleares, producto de la migración, del individualismo o cultura light.

Percepción de necesidades, intereses y problemas de los niños, en concordancia con las necesidades, intereses y problemas del medio inmediato (familia y escuela) y mediato (barrio, comunidad, etc.).

El establecimiento de un clima emocional positivo, ofreciendo apoyo personal y social para aumentar la autoconfianza y autoestima de los niños que se atiende en el aula de clases.

Ayuda a los niños a establecerse objetivos personales con sujeción a sus proyectos de vida.

Facilitación de los procesos de toma de decisiones y responsabilidad personal.

La orientación personal del niño que oriente su desarrollo emocional.

La escolarización de las emociones se llevará a cabo analizando las situaciones conflictivas y problemas cotidianos del contexto familiar, escolar y comunitario, que generan tensión y propiciar el desarrollo de las competencias emocionales en los niños.

Por último, vamos a puntualizar que para que se produzca un elevado rendimiento escolar, el estudiante debe contar con algunos factores importantes en el ámbito intra y extra escolar:

Confianza en sí mismo y en sus capacidades.

Curiosidad por descubrir.

Solución de problemas familiares y escolares.

Intencionalidad, ligado a la sensación de sentirse capaz y eficaz.

Autocontrol

Relación con el grupo de iguales.

Capacidad de comunicar.

Cooperar con los demás y trabajar en equipo.

De este modo, debemos resaltar que para una educación emocionalmente inteligente lo primero será que los padres y maestros de los futuros niños escolarizados proporcionen ese ejemplo de Inteligencia Emocional, para que una vez que éstos comiencen su educación regular, estén provistos de un amplio repertorio de esas capacidades emocionalmente inteligentes.

5.1.2.12. La convivencia en las aulas y la Inteligencia emocional.

Un reflejo de la convivencia ciudadana es la convivencia escolar donde los alumnos expresan lo que ven y lo que sienten. La forma que el alumnado percibe la convivencia escolar genera modelos de comportamiento que se transfieren a la

convivencia ciudadana. Todos los alumnos se quieren parecer a alguien. Es por ello que los sistemas educativos se convierten en elemento esencial para filtrar los elementos positivos y negativos de la realidad en que están envueltos y así mejorar la convivencia en democracia y en consecuencia prevenir la violencia. Vivimos a diario en mayor o menor medida las situaciones de conflicto, indisciplina, acoso, comportamientos disruptivos, peleas, violencia diversa, etc. Como observamos a su vez la escalada creciente de actos violentos que se observa en otros países. Es por ello necesario adquirir desde la escuela un compromiso especial para luchar contra todo tipo de violencia, invertir esfuerzos en prevención de la violencia escolar y en la mejora de la convivencia escolar.

Otra cosa que nos preocupa al profesorado es un conjunto de comportamientos que no se pueden considerar como violencia pero sí están relacionados con problemas de convivencia en el aula y suponen una especie de actos violentos, los denominados comportamientos disruptivos como la falta de respeto, boicot permanente, falta de puntualidad, provocaciones, comentarios hirientes, insultos, robos, desafíos, etc.

En estas líneas y tal y como recoge el Informe Delors (UNESCO 1998) uno de los principales retos de la educación actual es aprender a convivir con los demás. En consecuencia si el objetivo para los sistemas educativos actuales es la convivencia, a convivir se aprende o dicho en otras palabras, hay que enseñar y aprender a convivir. Para ello, la convivencia exige un proceso de enseñanza-aprendizaje de una serie de competencias personales y sociales, las cuales no vienen dadas por la naturaleza, sino que hay que adquirirlas a través de la educación. Esta serie de competencias necesarias para la convivencia, son las denominadas competencias emocionales, tales como, la conciencia emocional también relacionada con la conciencia moral, regulación emocional, asertividad, autonomía emocional, empatía, escucha activa, etc.

En esta labor educativa, la alfabetización emocional, educar las competencias emocionales, se convierte en un aspecto esencial que debe ser compartido por la comunidad educativa (administración, familia y personal docente y no docente). Para ello la planificación y desarrollo de programas en educación emocional se presenta como una herramienta eficaz de prevención primaria de la violencia y por consecuencia de la mejora de la convivencia escolar, y por tanto del clima escolar y del clima del aula.

En conclusión, la educación debe transmitir los valores que hacen posible la vida en sociedad, singularmente las competencias personales y sociales para la convivencia democrática y el respeto mutuo.

5.1.2.13. Aplicación de la inteligencia emocional en las aulas.

En las aulas suceden innumerables hechos que requieren la intervención de un docente con suficiencia inteligencia emocional para resolver con éxito las situaciones a veces muy conflictivas entre los estudiantes, incluso estudiante y maestro.

Tales conflictos se podrían evitar si los discentes pudiesen desarrollar su inteligencia emocional teniendo como ejemplo a sus maestros o tutores de aula.

La caracterización de la inteligencia emocional como una aptitud (Froufe y Colom, 1999) sugiere que es un error contraponer la gestión de las emociones a las capacidades habitualmente asociadas al concepto de inteligencia. Si algo ha puesto de relieve la investigación científica de la inteligencia es que existe un enorme número de aptitudes. Colom, A. (1997); (Espinosa, 1997). No obstante, esa variedad de capacidades es compatible con la existencia de una inteligencia general común a todas ellas. Por consiguiente, la aptitud para gestionar de un modo inteligente las emociones

sería distinguible de todas las demás aptitudes, pero también tendría elementos en común con ellas.

En consecuencia, según Salovey y Sluyter, (1997), por lo que a la práctica docente se refiere, la promoción de la inteligencia emocional debe llevarse a efecto de un modo coordinado con la promoción de las demás capacidades (p.98).

Por tanto, la promoción y desarrollo de la inteligencia emocional en el aula, tanto del docente como del discente, debe producirse de un modo coordinado. El propio proceso de promoción potenciará un respeto mutuo de las propias sensaciones, facilitando de este modo la creación de ambientes positivos de aprendizaje. Se ha dicho que se puede llevar a un caballo a la fuente del conocimiento, pero está claro que no se le puede obligar a beber. Cuando los alumnos se sienten amenazados, dejan de aprender, por lo que el profesor debe conocer y estar atento a las señales del alumno que indican que se siente amenazado. Algunos alumnos viven como una amenaza que constantemente se les bombardea con conocimientos que no comprenden. En cambio, cuando el alumno se siente seguro con el profesor, se abre y dedica todas sus energías a aprender (Colom, 1997). La inteligencia emocional del profesor constituye una de las variables que mejor explica la creación de un aula emocionalmente inteligente. Y su inteligencia emocional parece depender de cómo gestiona sus propias emociones, especialmente las de naturaleza negativa. El profesor no debería negar sus emociones negativas, sino ser capaz de expresarlas de un modo saludable dentro de la comunidad que construye con sus alumnos.

Algunas de las claves prácticas relacionadas con esta gestión emocional en el aula podrían ser las siguientes:

- Identificar las propias sensaciones: preguntarse «¿cómo me siento?», responder comenzando las frases por «me siento...», y etiquetar a las propias sensaciones, no a los alumnos o a las situaciones.
- Ser responsable: no culpar a los alumnos de las sensaciones propias. Hay poco tiempo entre los estímulos y las respuestas, de modo que ser capaz de tomar decisiones sabias en ese reducido período de tiempo constituye una de las claves de una gestión inteligente de las emociones.
- Usar la propia penetración emocional para aprender sobre uno mismo. Las sensaciones negativas indican que no se ha logrado satisfacer determinadas necesidades emocionales. Si el profesor siente que no se le respeta, que no se le obedece, o que la situación se le ha ido de las manos, entonces necesitará sentirse respetado, obedecido, y con la situación bajo control.
- Los alumnos no están sentados en los pupitres para satisfacer las necesidades del profesor, sino que es el profesor quien está allí para satisfacer las necesidades de sus alumnos. Por tanto, el profesor debe intentar satisfacer sus necesidades no constructivas en otro lugar o dejarlas correr.
- Procurar ampliar los márgenes de lo aceptable: cuando el profesor se siente bien consigo mismo, está más dispuesto a aceptar, tolerar, ser paciente, comprensivo y pronosticable. Ello favorece que los alumnos se sientan aceptados, aprobados, seguros, relajados, lo que, favorece su autoestima. Algo que el profesor no debería olvidar nunca es que las emociones son contagiosas; son como el amor, que no se busca ni se encuentra, sino que se contrae.
- Una de las tareas más trascendentales del profesor consiste en ayudar a sus alumnos a etiquetar sus emociones. Debería enseñarles un vocabulario amplio

de palabras con connotaciones emocionales, a expresar sus propias emociones y a hablar de ellas abiertamente.

- También debería ofrecerles posibilidades reales de elección, dando crédito a sus decisiones y pidiéndoles respetuosamente que le ayuden a satisfacer sus necesidades, si ello resulta posible y pertinente en el contexto del aula.
- Respetar las emociones de sus alumnos es algo que el profesor debe cuidar especialmente, preguntándoles abiertamente por ellas. También debería esforzarse por validarlas, aceptarlas, comprenderlas, mostrar empatía, cuidar y preocuparse por ellas.
- El profesor debe potenciar que los alumnos se pregunten activamente cómo se sienten y qué podría ayudar a mejorar.

Naturalmente, enseñarles a resolver sus propios problemas a través de la empatía y el respeto mutuo, resulta crucial.

- Finalmente, el profesor podría evitar términos como «deberías», así como etiquetas subjetivas tales como «bueno/malo» o «cordial/bruto».

Estos diez componentes se podrían resumir en una regla básica para el desarrollo de la inteligencia emocional en el aula: el respeto mutuo por las sensaciones de los demás. Ello supone necesariamente saber cómo nos sentimos y ser capaces de comunicar abiertamente nuestras sensaciones. Las cosas van rodadas cuando los alumnos actúan voluntariamente, en lugar de hacerlo porque son coartados o amenazados de algún modo, por muy sutil que pueda ser. La escuela debería estar preparada para promover la auto-percepción emocional y la «alfabetización emocional». No basta con enseñarles a decir «me siento rabioso» o «me siento triste». Se le debe proporcionar al alumno un vocabulario preciso mediante el que expresarse, especialmente en lo

relativo a las sensaciones negativas que, por alguna razón, suelen ser más difíciles de comunicar de un modo respetuoso.

5.1.2.14. Concepto de Inteligencia.

La inteligencia es uno de los rasgos más valorados por nuestra sociedad, junto con la belleza o la salud. Este constructo suele verse como un rasgo que se tiene o no se tiene, por lo que es frecuente hablar de si alguien es inteligente o no lo es. La realidad es que la inteligencia está llena de matices.

La inteligencia es un concepto difícil de definir. Se trata de una capacidad general que implica varios factores: el pensamiento abstracto dirigido hacia la resolución de problemas o en la capacidad de adquirir conocimientos.

5.1.2.15. La inteligencia emocional en el trabajo.

El autor de la inteligencia Emocional Daniel Goleman (1999), (citado por Fernando Sánchez 2000) determina que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador motivándolo emocionalmente a ser productivo. Una vez que una persona pueda hacer bien su trabajo, se necesita. Primero que tenga sus útiles de trabajo y que sepa qué es lo que tiene que hacer. Segundo, que sepa cómo hacerlo, Tercero que sienta que lo que está haciendo tiene un valor significativo, que él está contribuyendo y que se le reconozca por ello afectivamente.

Hablaremos entonces de los 5 Poderes para el manejo de negocios en el 2000.

“Dejemos de pensar en gente y comencemos a pensar en talento”, recomienda Rosabeth Moss Kanter, quien en la Conferencia Internacional de la ASTD en Atlanta,

Georgia, Estados Unidos, se convirtió en el centro de la atención al asegurar, en su conferencia, que para poder enfrentar con éxito una sociedad cambiante se requieren de cinco poderes, los cuales están asociados con nuestros dedos de la mano.

El Poder de la Voz: Por muy buena que sea una idea, un método, un concepto, una teoría, éste no tiene vida si no es articulado. Los mejores pensamientos pueden morir por no ser compartidos. En cuanto a este poder, se resalta la habilidad para hablar varios idiomas y la de conversar activa y productivamente.

El Poder de la Imaginación: Las empresas y las personas que generen conductas relacionadas con la imaginación serán capaces de creer en imposibles, visualizarlos, diseñarlos, crearlos y ponerlos en práctica en nuestras realidades. Las personas que con su imaginación vislumbren un presente y futuro diferente, más rápido, más efectivo, más rentable y más placentero, serán el desarrollo de su capacidad de liderazgo.

El Poder de la Retribución: Es cuando las empresas desarrollan acciones sociales de retribución a las comunidades con las cuales interactúan. La razón es que el personal desarrolla un sentido de conexión con la gente que eleva el espíritu y motivación, aumentando la identificación con la empresa y la productividad; un ejemplo son los aportes de IBM a la educación de varios países latinos y asiáticos.

El Poder del Compromiso: Respecto al compromiso de los trabajadores en la empresa, podemos decir que la lealtad es una ventaja competitiva para las personas y empresas que la poseen; el trabajador debe identificarse con la empresa y sus proyectos, la autonomía de acción, la libertad de compartir ideas y hacer cambios, además de la posibilidad de permitirle al empleado el adueñarse del proceso.

El Poder de la Asociación: La asociación entre personas o empresas nace con la finalidad de aprovechar y potenciar sus diferencias, aprovechar la creatividad de uno y

el capital de otro, el talento de uno y la acción de otro, los contactos de uno y la fuerza de otro. El poder de la asociación es el poder de crear, desarrollar y mantener alianzas que permitan obtener resultados de manera más efectiva y productiva.

5.1.2.16. La inteligencia emocional y la competitividad laboral.

La competitividad de una persona, depende de su equilibrio intelectual-lingüístico, emocional y corporal. Para ser competente en un trabajo se requiere practicar lo siguiente:

Saludable: Cuida su salud, se ejercita y alimenta adecuadamente para contar con la energía requerida en su trabajo intelectual, emocional y físico. Realiza un chequeo médico frecuente para prevenir y atender cualquier potencial afección. Está lleno de vitalidad y contagia energía.

Sereno: Gerencia las respuestas emocionales que generan sus sentimientos y estado de ánimo, es firme cuando ha de serlo, pero emplea auto – control, paciencia y tacto en su actuar. Disfruta de la tranquilidad y domina técnicas de auto – relajación.

Sincero: Actúa en sus conversaciones y acciones basado en la ética, honestidad y justicia. Es abierto para expresar sus puntos de vista, empleando su verdad asertiva y respetuosamente, con franqueza y firmeza pero con consideración.

Sencillo: Se maneja en sus relaciones personales y profesionales con humildad y simplicidad, no deja de conocer su valor y sus logros, pero reconoce que puede aprender de todo ser humano y que sus éxitos se los debe a otras personas. Evita la pompa y los lujos excesivos, pues sabe darle el justo valor a lo material, dentro de un clima de abundancia y prosperidad.

Simpático: Es cortés, amable, educado en su hablar, evita los vicios comunicacionales del cinismo, sarcasmo, burla, humillación, discriminación,

generalización y juicios sin sustentación. Busca ser asertivo, pero considerado y respetuoso del clima de sus conversaciones, fluyendo con buen humor, alegría y disfrute en su interacción humana.

Servicial: Emplea el poder de la retribución y del servicio para llegar dentro de las necesidades de otros, haciéndose cargo de las inquietudes de quienes le rodean en su familia, trabajo y vecindad. Sabe que a través del servicio logra una elevación espiritual que le beneficia en otros ámbitos de su vida, por lo que ve al servicio como algo honroso y valioso para su vida y la de los demás.

Sinérgico: Coopera y crea climas de cooperación y ayuda mutua en sus equipos de trabajo, tanto en la familia, el gremio o la empresa. Se maneja a sí mismo como una parte clave de un equipo y no como una pieza indispensable. Esto le hace tomar consciencia de la importancia de la coordinación, el apoyo, la humildad para aprender, la visión común, la creatividad y la libertad para generar impecabilidad en las acciones que toman los diferentes equipos humanos a los que pertenece.

Habilidades Técnicas Cognoscitivas y Emocionales. Para que la sociedad transmita la herencia cultural y emocional a la demás sociedades y los contenidos de una buena educación cognoscitiva, en ideas, sentimientos, tradiciones, costumbres, hábitos, técnicas, podríamos definir la educación como la suma total de procesos por medio de los cuales una sociedad o grupo social transmite sus capacidades y poderes reorganizando y reconstruyendo las emociones para adaptar el individuo a las tareas que desempeñara en el proceso psicológico, potencial y social, este proceso consiste en abarcar la vida entera del hombre en toda su extensión, la cual es cambiante al pasar por una serie de etapas sucesivas, infancia, adolescencia, juventud, madurez y senectud. Es así como se forma el sistema físico, psíquico y emocional dentro de lo social, político y cultural, por esta razón es importante mejorar nuestras habilidades,

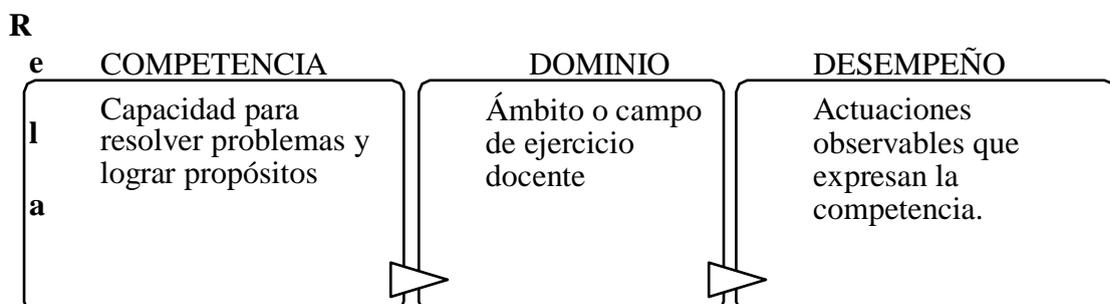
capacidades y disposición para ejecutar con gracia, amor, paciencia y tolerancia las tareas, funciones, toma de decisiones en el organismo, empresa o institución donde servimos como entes receptores y trasmisores de Valores Humanos Universales.

5.2. Desempeño docente.

5.2.1. Definición.

Como lo refiere el Marco del Buen Desempeño Docente, considera los desempeños como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

En la definición de desempeño se identifican tres condiciones: *actuación* observable en correspondencia a una *responsabilidad* y logro de determinados *resultados*, como lo muestra el gráfico.



ción entre dominio, competencia y desempeño.

Fuente: Marco del Buen Desempeño Docente

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas que nos dan un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo y dominio es el ámbito donde se desempeña el docente.

Montenegro (2003), afirma (citado por Palomino, 2012) “El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva”. Y más adelante agrega que es importante medir este desempeño, porque: “El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.” El desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, funciones, y a la vez, teniendo un compromiso que va más allá del simple cumplimiento la innovación y la creatividad es indispensable en el docente. El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral. En un intento por simplificar esa complejidad, **Montenegro (2003)**, nos dice: “Podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto.” Y continúa señalando:” Entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor. La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación precisa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación,

mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Así mismo, mientras mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrá para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto. (p.32).

Valdés (2006) señala que el desempeño de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (p. 35)

Hamachek, (1970) destaca que los maestros que tienen mayor capacidad para alentar la motivación y el aprendizaje de los alumnos parecen tener el más alto grado las siguientes características:

Disposición a la flexibilidad, al adoptar actitudes directivas, según lo reclame la situación.

- Capacidad para percibir el mundo desde el punto de vista del alumno.
- Capacidad para personalizar la enseñanza.
- Disposición a experimentar, a ensayar cosas nuevas.
- Habilidad para formular preguntas.
- Conocimiento de la asignatura y temas afines.
- Destreza para establecer procedimientos de exámenes.
- Disposición a prestar colaboración concreta en el estudio.

Capacidad para reflejar una actitud comprensiva (gestos de sentimiento, comentarios positivos, sonrisas, etc.)

Enseñanza en estilo coloquial, natural y desenvuelto.

En la misma línea, Lafourcade, (1974), demostró que los factores con mayor incidencia en la capacidad y desempeño docente son:

- **Motivación**, (alentar a los alumnos a pensar por sí mismos, incrementar de manera permanente el interés por la asignatura, presentar a la clase que constituyan verdaderos estímulos, etc.)
- **Estructura**: (Presentaciones lógicamente ordenadas, actividades de clase planeadas en detalle, etc.)
- **Dominio del Contenido**: (excelente información, no confundirse con preguntas inesperadas)
- **Habilidades para enseñar**: (buen humor, oportuno, ejemplos basados en experiencias propias, dar vida a lo que enseña, etc.) (p.244).

Rojas, (1978) y Estraño (1980), (citados por Damián y Villarroel, 2010) en interesantes investigaciones, reportan numerosos criterios de variados autores para tipificar la eficiencia del desempeño docente.

Es así como se pueden resumir en conjunto variados indicadores para evaluar la gestión del profesorado:

- 1) Comprender la conducta humana;
- 2) Estar bien informado y generar la enseñanza;
- 3) Tener espíritu creativo;
- 4) Aplicar la enseñanza cualitativa, es decir, que refleje la profundidad del conocimiento y esté basada sobre la prueba empírica de la investigación;
- 5) Motivar el aprendizaje de los estudiantes mediante la utilización de enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos mediante el desarrollo de contenidos que sean significativos y atiendan a las necesidades de los alumnos;

6) Fluidez verbal;

7) Cualidades morales y personales (paciencia y espíritu).

El Maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad en la que se realiza y en el hogar, ya que se hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Es importante el maestro al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidos a la moda, con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando. Es mal visto un educador que se exprese con vocabulario inadecuado y que en lugar de ocupar su cátedra, se sienta sobre el escritorio, creyendo con estos modales, ganarse la popularidad del estudiantado. El educador, ya sea universitario, de secundaria, de primaria o de preescolar debe ser ecuánime, justo probo, selecto de mente y espíritu. (p.29).

5.2.2. Factores del desempeño docente.

Los factores de desempeño docente en las aulas de clase son los siguientes:

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.

Personalidad. Hace referencia a los rasgos de personalidad del docente en íntima relación con valores y el comportamiento ético personal y profesional docente.

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.

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.

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 asignatura en el aula de clase y, como tal lograr calidad en el rendimiento y logro de resultados en el estudiante (p. 32).

5.2.3. Marco del Buen Desempeño Docente.

Según el Ministerio de Educación, El Marco de Buen Desempeño Docente, (2012) de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen

las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

5.2.4. Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

5.2.5. Los cuatro dominios del Marco de buen desempeño docente

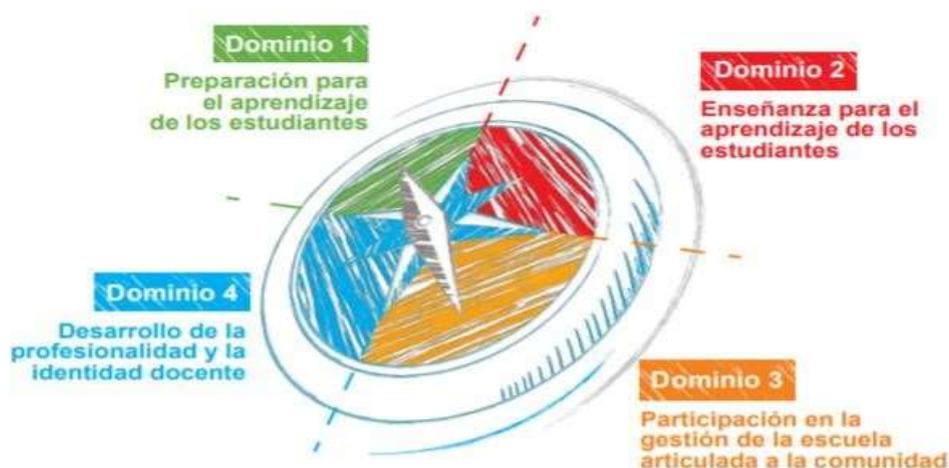
Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el

desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto

c

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



e

la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

Fuente: MINEDU- Marco del Buen Desempeño Docente (p. 25)

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio 2: 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.

Dominio 3: Participación en la gestión 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.

Dominio 4: 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 en el ámbito nacional y regional.

5.2.6. Las nueve competencias docentes

Según el MINEDU, para efectos del presente documento, se entiende la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la

facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. (p.28)

5.2.7. Evaluación del Desempeño Docente.

La evaluación del desempeño docente es un proceso, formativo y sumativo 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 ya que el éxito o fracaso de la educación 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. 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 educativa para mejorar sus políticas y estrategias en el ámbito académico, particularmente.

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 de las universidades para mejorar su nivel competitivo en la educación.

Según Valdés, (2000), La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los 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 (p.34).

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. Específicamente la evaluación integral del docente debe depender de sus características históricas, sociales y culturales de acuerdo al contexto donde se desenvuelve; se conocen sus necesidades, los factores que influyen en su perfil real, Las características del perfil ideal, las capacidades e integral del ser humano, algunos rasgos personales que debe tener un docente. Definir el propósito de la evaluación integral, los fines de la evaluación del desempeño profesional, las capacidades pedagógicas y la propuesta para evaluar al docente. Tener estándares de su desempeño profesional y un perfil ideal en contraste con el perfil real.

El perfil real es el conjunto de características o cualidades positivas, negativas o el cambio que muestra cada persona, que se manifiestan debido a una serie de influencias genéticas, familiares y sociales, que forman parte del ser humano.

En el nuevo enfoque pedagógico se habla sobre el perfil docente basado en competencias, trataremos de darle un enfoque integral y empezaremos por definir el término de perfil, el perfil profesional es asociado a una imagen de docencia deseable y contextualizada que se constituye en un referente para quienes optan por la profesión, para sus formadores y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones de política educativa. Y a su vez el término de competencia, se utiliza en

este contexto en el sentido de la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer. (p.35).

La competencia también es definida por Pinto L. (2000) como la capacidad de las personas para actuar con eficiencia., eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica.

En el proyecto de Propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) plantea la necesidad de contar con un perfil docente básico e integral, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones siguientes:

A) Dimensión personal: Competencias:

Cultiva una sana autoestima a nivel personal y profesional.

Renueva su compromiso con la docencia a lo largo de la carrera.

Actúa asertivamente en los diferentes ámbitos de su intervención: Aula, escuela, comunidad.

Es coherente con un código de ética profesional.

Demandas y necesidades:

Maestros profundamente motivados y con adecuada autoestima para asumir compromiso con el país desde la profesión.

Recuperación de valores que dan sentido a la vida de las personas y del país.

B) Dimensión pedagógica: Competencias:

Comprende y maneja crítica y creativamente, el currículo básico de su nivel y especialidad.

Planifica y evalúa su trabajo.

Promueve, dirige y facilita procesos de aprendizaje significativos, incorporando elementos lúdicos y creativos.

Evalúa los procesos de aprendizaje, con fines de retroalimentación y de hacer reajustes en su desempeño profesional.

Demandas y Necesidades:

Mejorar logros de aprendizajes de los alumnos.

Desarrollar en los estudiantes las competencias que le permitan ubicarse en el contexto actual: aprender a aprender.

C) Dimensión institucionales: Competencias:

Participa con iniciativa y sentido crítico en la gestión de la I.E.

Incentiva vínculos con los padres de familia y la comunidad.

Demandas y Necesidades:

Fortalecer la escuela como unidad del sistema Educativo: autonomía y responsabilidad.

Hacer de la escuela un espacio de convivencia democrática y de aprendizaje ciudadano.

D) Dimensión social: competencias:

Alienta desde la institución Educativa compromisos con los procesos de desarrollo local y nacional.

Participa en procesos de concertación con diversas instituciones a favor de la educación.

Estas dimensiones que proponen Nueva Docencia en el Perú se podrán concretar, siempre y cuando haya una evaluación integral del docente orientada a la mejora de su desempeño profesional, de lo contrario no tendría ningún valor. (p.36)

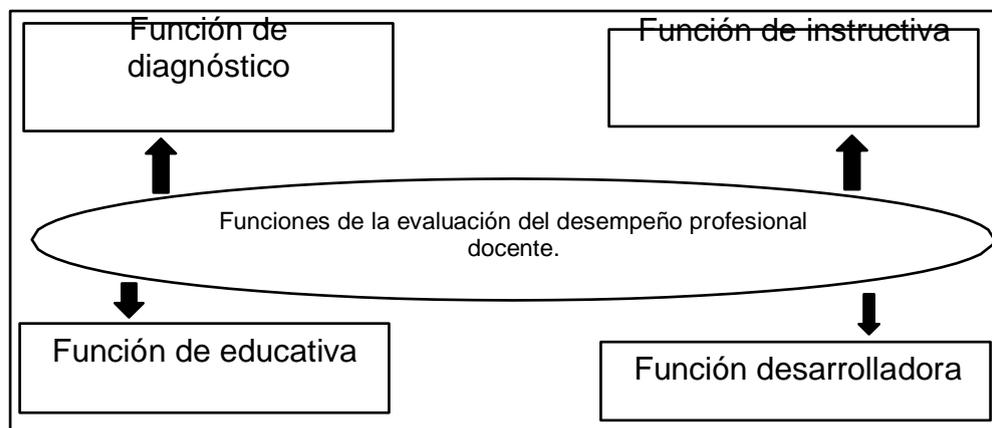
5.2.8. Funciones de la evaluación del desempeño docente

Es necesario hacer una revisión acerca de lo que manifiestan algunos investigadores referentes a las funciones que debe cumplir y cubrir el desempeño docente.

Para Montenegro (2003), 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 Valdés (2004) sustenta que una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes: 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. 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. 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. Función desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica 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. (p.41)



Fuente: Valdés, H. (2004)

Una de las precisiones esenciales que deben hacerse como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación del desempeño de los docentes, es la de sus fines, pues sin dudas esta es una condición necesaria, aunque no suficiente para alcanzarlos.

5.2.9. Dimensiones del desempeño docente

Las dimensiones del desempeño docente son seis:

- Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.
- Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.
- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes.
- adecuar su enseñanza, Propicia un ambiente de respeto y proximidad y Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Estas dimensiones contenidas en las rúbricas de desempeño docente son instrumentos contruidos con el fin de describir los niveles de logro que se espera que los docentes muestren durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje; cada rúbrica describe la progresión del desempeño en niveles del I al IV. Estos desempeños son observables en el aula y están vinculados a: la creación por parte del docente de un clima de aula adecuado para el aprendizaje; la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y la evaluación formativa (Dominio 2 del Marco del Buen Desempeño Docente).

El uso de las rúbricas de observación de aula permite recoger información acerca de los desempeños de los docentes en el aula frente a sus estudiantes.

La observación de aula es un instrumento que tiene como finalidad evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes. Cuando decimos *aula* no nos referimos únicamente al salón de clase, sino en general a los espacios educativos en los que el docente y los estudiantes interactúan (por ejemplo, el patio, los laboratorios o talleres, el lugar visitado durante un trabajo de campo, etc.).

Los seis desempeños que se han considerado para este instrumento, y que se presentan a continuación, incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula, vinculados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (MBDD).

- Desempeños evaluados en el instrumento de observación de aula:

1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Descripción del desempeño.

Consta de la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. Los aspectos considerados en esta rúbrica son tres:

- Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.

Descripción del desempeño.

Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que, durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de Aprendizaje.
- Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las Interrupciones y las acciones accesorias.

3. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Descripción del desempeño.

Consta de actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica es uno:

Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

4. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Descripción del desempeño.

El docente acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances

durante la sesión.

- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

5. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

Descripción del desempeño.

Se refiere a la comunicación respetuosa con los estudiantes transmitiéndole calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus

necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:

- Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
- Cordialidad o calidez que transmite el docente.
- Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Descripción del desempeño.

Se refiere a la precisión del comportamiento o normas de convivencia para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo dirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato.
- Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

- **Estructura de las rúbricas**

Cada uno de los seis desempeños se valora empleando una rúbrica o pauta que permite ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes:

- › Nivel I (insatisfactorio)
- › Nivel II (en proceso)
- › Nivel III (satisfactorio)
- › Nivel IV (destacado)

Los *niveles III y IV* están formulados en términos positivos; es decir, se enumeran las conductas o logros que el docente debe demostrar para ser ubicado en alguno de dichos niveles. En ocasiones, incluso se exigen evidencias relacionadas al comportamiento de los estudiantes (por ejemplo, que sean respetuosos entre ellos, que estén ocupados en actividades de aprendizaje, etc.). En el *nivel II*, en cambio, se señalan tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente de este nivel. Finalmente, en el *nivel I*, se ubican los docentes que no alcanzan a demostrar siquiera los aspectos positivos o logros del nivel II.

Algunas *conductas inapropiadas* del docente pueden ser suficiente motivo para ubicarlo en el nivel I. Estas conductas, por su gravedad, conllevan a marcas con consecuencias adicionales en el proceso de evaluación. Por ejemplo, el uso de mecanismos de maltrato que pueden poner en riesgo la integridad de los estudiantes.

- **Componentes de las rúbricas.**

Las rúbricas tienen los siguientes componentes:

En primer lugar, se presenta el *nombre del desempeño* evaluado, seguido de una breve definición y del listado de los *aspectos* que deben ser observados.

A continuación, se presentan los *cuatro niveles de logro*: I, II, III y IV; y para cada uno de ellos se muestra primero una *descripción general del nivel* en negrita y, luego, una descripción complementaria más extensa.

Las *descripciones complementarias* resaltan en negrita algunas palabras clave que permiten identificar cuáles son los atributos específicos del desempeño docente que varían de un nivel al otro. Asimismo, utilizan conectores; en este sentido, si se requiere que un docente, para estar en un nivel determinado, demuestre todos los atributos en su actuación, se usa el conector “Y”; en cambio, si se requiere que solamente muestre uno u otro atributo, y no todos, se utiliza el conector “O”.

Identificamos en la docencia tres dimensiones específicas, que articuladas entre sí, configuran el ejercicio de la profesión, como una actividad que cumple simultáneamente una función cultural, política y pedagógica.

5.3. Justificación de la investigación

Sabemos que la educación es concebida como el instrumento generador de aprendizaje. Según Guzmán, I y Marin, R (2011). La calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser éste uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo (Sánchez & Teruel, 2004). Y es en este proceso de enseñanza-aprendizaje-acompañamiento y evaluación, que desarrollan día a día los docentes, donde el aspecto afectivo surge como mediador en la relación que establece el docente con sus estudiantes; y no se le puede negar ni excluir porque tal proceso es un suceso humano intersubjetivo que ocurre en un sistema social complejo como lo es, en su sentido más amplio, la escuela. En la actualidad es de vital importancia el estudio del desempeño de los docentes pues de esta manera se podrá determinar si la calidad de la educación que brindamos en las escuelas está acorde con los planteamientos y estándares educativos planteados por el Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño Docente, por ello la

investigación del presente trabajo se orienta a analizar la relación que existe entre inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” de Nuevo Chimbote.

5.4. Problema:

Considerando la dimensión emocional como la clave en las relaciones humanas y si la práctica docente se desarrolla en escenarios interactivos, es válido entonces el llamado de atención a todos y cada uno de los que practican la docencia a cualquier nivel, a desarrollar explícita e implícitamente competencias socio afectivas, pues su papel de mediador redundaría en la adquisición de aprendizajes significativos, en el desarrollo emocional y en la convivencia pacífica de los discentes dentro y fuera del aula; pero también en la emocionalidad del propio docente y la eficacia de su labor. Frente a todo lo anteriormente expuesto, la investigación permitirá responder el siguiente problema:

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E.P. Señor de la Vida de Nuevo Chimbote?

5.5. Conceptuación y Operacionalización de las variables.

5.5.1. Definición conceptual.

- Inteligencia Emocional:

Se define a la inteligencia emocional como “La capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones”. En esta definición, Goleman ha considerado veinticinco aptitudes emocionales, clasificadas a su vez en dos grandes grupos: Aptitud personal y aptitud social. (Goleman 1998)

- **Desempeño Docente:**

Como lo refiere el Marco del Buen Desempeño Docente, considera los desempeños como actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

5.5.2. Definición operacional.

La variable Inteligencia Emocional se operacionalizó, mediante cinco dimensiones, Tres referentes a actitudes personales o intrapersonales y dos referidos Actitudes sociales o interpersonales.

Mediante estas dimensiones se elaboró el instrumento de recojo de información, formulario para profesores, estructurado 5 dimensiones, 26 indicadores y 47 ítems.

La variable Desempeño docente se operacionalizó, mediante seis dimensiones: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje, Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, Propicia un ambiente de respeto y proximidad y Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Mediante estas dimensiones se elaboró el instrumento de recojo de información, formulario para profesores, estructurado 6 dimensiones, 13 indicadores y 24 ítems.

5.5.3. Operacionalización de las variables.

VARIABLE 1	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
Inteligencia Emocional	Autoconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> . Conciencia emocional . Autoevaluación precisa . Confianza en sí mismo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos. 2. Reconozco con facilidad mis emociones. 3. Puedo controlarme cuando me enojo. 4. Tengo confianza en mí mismo. 5. Me es fácil sonreír. 6. Tengo buen carácter. 7. Soy consciente de cómo me siento. 8. Prefiero tomar mis propias decisiones. 9. No soy impulsivo.
	Autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> . Autocontrol . Confiabilidad . Escrupulosidad . Adaptabilidad . Innovación 	<ol style="list-style-type: none"> 10. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso. 11. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles. 12. Cuando comienzo a hablar me resulta fácil detenerme. 13. Puedo cambiar de opinión en beneficio de los demás. 14. En general, me resulta sencillo realizar cambios en mi vida cotidiana. 15. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso. 16. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles. 17. Me resulta fácil aceptarme tal como soy 18. Trato de ser realista, no me gusta fantasear, ni soñar despierto (a).
	Motivación.	<ul style="list-style-type: none"> . Afán de triunfo . Compromiso . Iniciativa . Optimismo 	<ol style="list-style-type: none"> 19. Puedo comenzar nuevas cosas aunque no sean fáciles. 20. Soy optimista en la mayoría de cosas que hago. 21. Me siento feliz con el tipo de persona que soy. 22. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten. 23. He logrado mucho en los últimos años 24. Generalmente espero lo mejor. 25. Me tengo mucho respeto. 26. Disfruto las cosas que me interesan. 27. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.

	Empatía	<ul style="list-style-type: none"> . Comprender a los demás. . Ayudar a los demás. . Orientación hacia el servicio. . Aprovechar la diversidad. . Conciencia política. 	<p>28. Pienso bien de las personas. 29. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas. 30. La gente comprende mi manera de pensar. 31. Soy capaz de comprender cómo se sienten los demás 32. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos. 33. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas. 34. Prefiero ser líder a seguir a otros. 35. Soy sensible ante los sentimientos de otras personas. 36. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas. 37. Me importa lo que puede sucederle a las personas</p>
	Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> . Influencia . Comunicación . Manejo de conflicto . Liderazgo . Catalizador de cambio . Establecer vínculos . Colaboración . Cooperación . Habilidades en equipo 	<p>38. Me gusta ayudar a la gente. 39. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírsela 40. Me resulta fácil hacer amigos (as). 41. Siento que la gente confía en mí. 42. Me resulta fácil llevarme con los demás. 43. Los demás opinan que soy una persona sociable. 44. Soy capaz de respetar a los demás. 45. Mantengo buenas relaciones con mis semejantes. 46. Me resulta fácil cambiar mis costumbres. 47. Intento no herir los sentimientos de los demás..</p>

VARIABLE 1	APTITUDES	DIMENSIONES	ITEMS
Inteligencia Emocional	Personales o Intrapersonales:	Autoconocimiento	1- 2- 3- 4 – 5- 6- 7- 8- 9-
		Autorregulación	10- 11-12- 13- 14- 15- 16- 17 18
		Motivación	19- 20- 21- 22- 23- 24- 25- 26-27
	Aptitudes sociales	Empatía	28- 29- 30- 31- 32- 33- 34- 35- 36-37
		Habilidades sociales	38- 39- 40- 41- 42- 43- 44- 45- 46-47

VARIABLE 2	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
Desempeño Docente	1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. - Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. - Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. 	<p>1 El docente no ofrece oportunidades de participación. O más de la mitad está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</p> <p>2 El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.</p> <p>3 El docente involucra a la mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.</p> <p>4 El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.</p>
	2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de Aprendizaje. - Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las Interrupciones y las acciones accesorias. 	<p>5 En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierden más de 30 minutos.</p> <p>6 Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierden un máximo de 30.</p> <p>7 La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierden un máximo de 15 minutos.</p> <p>8 Durante toda o casi toda la sesión, los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierden más de 9 minutos</p>
	3. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 	<p>9 El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas- tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.</p> <p>10 El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.</p> <p>11 El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico al menos en una ocasión.</p> <p>12 El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.</p>
	4. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. - Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 	<p>13 El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25% de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante la respuesta o producto de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo.</p> <p>O el docente evade la pregunta o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades de aprendizaje.</p> <p>14 El docente monitorea activamente a los estudiantes pero sólo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta)</p> <p>15 El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p> <p>16 El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)</p>
	5. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. - Cordialidad o calidez que transmite el docente. - Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 	<p>17 Si hay falta de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho.</p> <p>O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.</p> <p>18 El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque o frío o distante. Además interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>19 El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además,</p>

			interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes. 20 El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración a sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.
	6.Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. - Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 	<p>21 Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno más estudiantes.</p> <p>22 El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</p> <p>23 El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p> <p>24 El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p>

6. Hipótesis.

Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E.P. “Señor de la Vida” Nuevo Chimbote.

7. Objetivos.

7.1. Objetivo General.

Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E.P. “Señor de la Vida” de Nuevo Chimbote.

7.2. Objetivos Específicos.

- Determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la I.E.P. “Señor de la Vida”.
- Identificar el nivel de desempeño de los docentes en la I.E.P. “Señor de la Vida”.

8. Metodología.

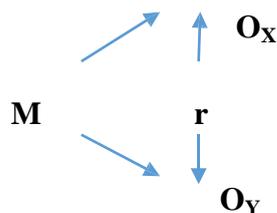
8.1. Tipo y Diseño de Investigación.

8.1.1. Tipo de Investigación.

Teniendo en cuenta el criterio de la investigación, será una investigación básica no experimental y según el criterio de la técnica de contrastación de hipótesis, se procede por una investigación descriptivo correlacional (según Roberto Hernández Sampieri) que evidencia observar la relación en su contexto natural. De la misma forma será transeccional o transversal, pues la medición en los docentes involucrados se hará una sola vez durante el estudio, ello permitirá establecer la relación entre el nivel de inteligencia emocional y desempeño docente.

8.1.2. Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación es correlacional, no experimental, cuyo diagrama es el siguiente:



Donde:

M es la muestra

O_x es la variable interviniente

O_y es la variable dependiente

r es la relación entre variables

8.2. Población y muestra.

La población y muestra objeto de esta investigación está constituida por 30 docentes que laboran en la I.E.P. “Señor de la Vida” del año académico 2017.

8.3. Técnicas e instrumentos de recojo de información.

Para la recolección de datos de la variable Inteligencia Emocional la técnica fue la encuesta, utilizando como instrumento el Inventario adaptado de BarOn (I-CE). Para el desempeño docente se empleó la técnica de observación y como instrumento las rúbricas de observación en aula, publicadas por el Ministerio de Educación mediante la Resolución de Secretaria General N° 078-2017-MINEDU.

- El modelo que propone BarOn (citado por Ugarritza 2001), se denomina el inventario de cociente emocional (I-CE) que consta de 133 Ítems y que ha sido adaptado por el autor a solo 47 preguntas teniendo en cuenta los cinco componentes de Inteligencia Emocional propuestas por Daniel Goleman, divididas en aptitudes personales e interpersonales: Aptitudes personales o intrapersonales (Autoconocimiento, Autorregulación, Motivación). Aptitudes sociales (Empatía y Habilidades sociales).

Estos reactivos se relacionan con los pilares, principios de la inteligencia emocional, la docencia y la competitividad laboral.

- El instrumento de investigación de la segunda variable Desempeño docente (Rúbricas del MINEDU) consta de 6 desempeños y 24 ítems.

Los desempeños son los siguientes: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje, Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, Propicia un ambiente de respeto y proximidad y Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Que se corresponden con la competitividad laboral y la inteligencia emocional en las aulas.

El tiempo máximo de desarrollo para el cuestionario fue de 20 minutos y la observación en clase 60 minutos. (Ver anexo)

8.4. Análisis y procesamiento de información.

El análisis de los datos se efectuó mediante la *estadística simple*, con tablas de frecuencias, porcentuales y gráficos representativos de barras.

En cuanto a la estadística inferencial, se utilizaron medidas inferenciales, como el Coeficiente de correlación de Spearman's para verificar la correlación entre las variables.

El procesamiento de la información se realiza utilizando programas SPSS. Versión 21.

9. RESULTADOS

9.1. Presentación.

El tratamiento estadístico que se inició desde evaluar la confiabilidad de los instrumentos y se proyectó hacia la organización de los datos recolectados para su tratamiento mediante el software estadístico, ha sido realizado tomando como herramienta informática de apoyo el programa SPSS. Versión 21.

A continuación, presentamos los cuadros y figuras que explican la influencia entre las variables de estudio. Acopiada la información, se procedió de la manera convencional:

- a) Ordenar la información a través de una data estadística, para proceder a codificarla y hacerla disponible para la obtención de las medidas de frecuencia y otras.
- b) Tabular los resultados. Expresando con ello de manera gráfica en tablas y figuras, los resultados recogidos en la fase de recolección de datos. Estos datos expresados de manera gráfica fueron interpretados, tomando como sustento el marco teórico de la investigación y la percepción del investigador.
- c) Coeficiente de correlación de Spearman para verificar la correlación entre las variables, se procedió a utilizar el software SPSS v. 21 y se procesaron los datos a efectos de determinar el valor de significancia de la prueba.

9.2. Análisis e interpretación

Después de haber recopilado datos de los 30 docentes que laboran en los niveles de Inicial, primaria y Secundaria de la I.E. “Señor de la Vida” del año académico 2017, con el Inventario y las rúbricas, se realizó el procesamiento estadístico presentando luego los resultados a través de tablas y gráficos del modo siguiente:

RESULTADOS

investigador **Tabla N° 01: Nivel de inteligencia emocional de los docentes de la IEP “Señor de la Vida”.**

ESCALA	CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
235	Con mucha frecuencia	0	0%
188-234	Muchas veces	19	63%
141-187	A veces	11	37%
94-140	Pocas veces	0	0%
47-93	Rara vez	0	0%

Fuente: Datos propios del

ANÁLISIS E INTERPRETACION

-El mayor porcentaje del nivel de inteligencia emocional de los docentes de la IEP Señor de la Vida, se halla con el 63% en la escala “Muchas veces” con puntajes de 188 a 234, quiere decir que 19 docentes de 30 al aplicarse el test de Inteligencia Emocional se ubica en esa escala.

- Luego tenemos que el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la IEP Señor de la Vida, se halla con el 37% en la escala “A veces” con puntajes de 141 a 187, quiere decir que 11 docentes de 30 al aplicarse el test de Inteligencia Emocional se ubica en esa escala.

Gráfico N° 01: Nivel de Inteligencia Emocional de los docentes de la IEP “Señor de la Vida”



Fuente: Datos propios del investigador.

ANÁLISIS E INTERPRETACION

-En el gráfico se observa que el mayor porcentaje del nivel de inteligencia emocional de los docentes de la IEP Señor de la Vida, se halla con el 63% en la escala “Muchas veces” con puntajes de 188 a 234, quiere decir que 19 docentes de 30 al aplicarse el test de Inteligencia Emocional se ubica en esa escala.

- Luego tenemos que el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la IEP Señor de la Vida, se halla con el 37% en la escala “A veces” con puntajes de 141 a 187, quiere decir que 11 docentes de 30 al aplicarse el test de Inteligencia Emocional se ubica en esa escala.

Tabla N° 02: Nivel de Desempeño docente de la IEP Señor de la Vida.

ESCALA	CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
21-24	Nivel de logro destacado	3	10%
16-20	Nivel de logro satisfactorio	17	57%
9-15	Nivel de logro en proceso	10	33%
6-8	Nivel de logro insatisfactorio	0	0%

Fuente: Datos propios del investigador

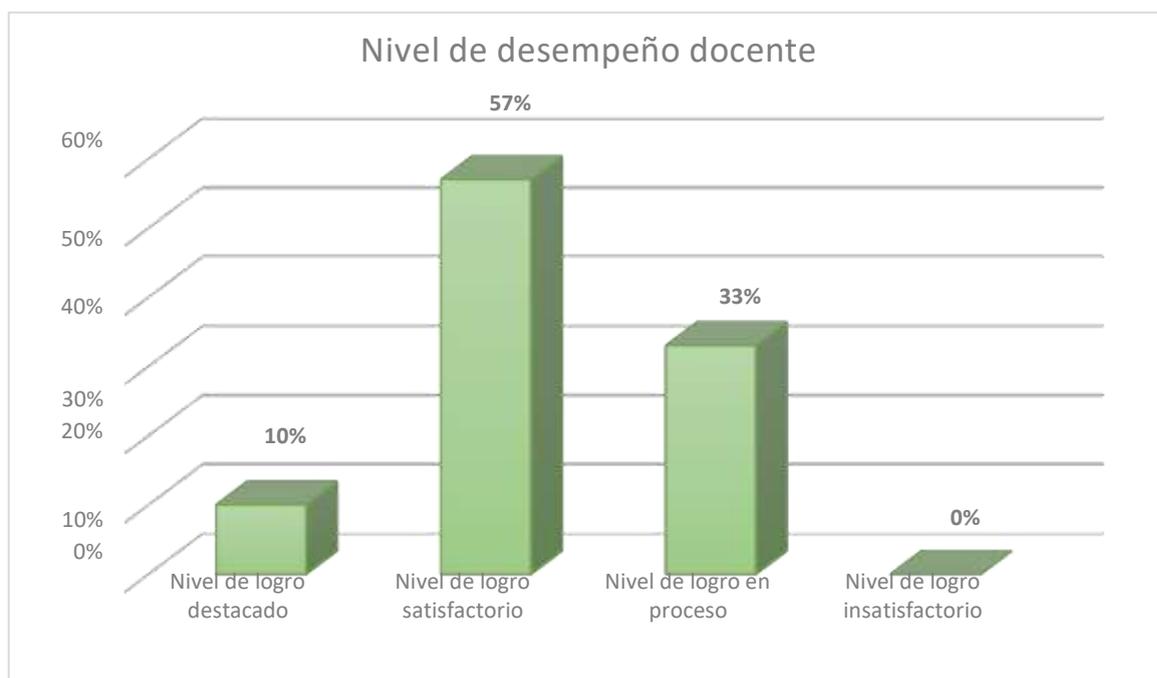
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

-El mayor porcentaje del nivel de Desempeño Docente de la IEP Señor de la Vida, se halla en el 57% en el Nivel de logro destacado con puntajes de 16 a 20, quiere decir que 17 docentes de 30 al evaluar mediante la “RÚBRICA” se ubica en esa escala.

-Luego le sigue el porcentaje del nivel de Desempeño Docente de 33% que corresponde al Nivel de logro en proceso con puntajes de 9 a 15, quiere decir que 10 docentes de 30 al evaluar mediante la “RÚBRICA” se ubica en esa escala.

-Finalmente le sigue el porcentaje del nivel de Desempeño Docente de 10% que corresponde al Nivel de logro destacado con puntajes de 21 a 24, quiere decir que 3 docentes de 30 al evaluar mediante la “RÚBRICA” se ubica en esa escala.

Gráfico N° 02: Nivel de Desempeño docente de la IEP Señor de la Vida.



Fuente: Datos propios del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

-El gráfico N° 2 nos indica que el mayor porcentaje del nivel de Desempeño Docente de la IEP Señor de la Vida, se halla en el 57% en el Nivel de logro destacado con puntajes de 16 a 20, quiere decir que 17 docentes de 30 al evaluar mediante la “RÚBRICA” se ubica en esa escala.

-Luego le sigue el porcentaje del nivel de Desempeño Docente de 33% que corresponde al Nivel de logro en proceso con puntajes de 9 a 15, quiere decir que 10 docentes de 30 al evaluar mediante la “RÚBRICA” se ubica en esa escala.

-Finalmente le sigue el porcentaje del nivel de Desempeño Docente de 10% que corresponde al Nivel de logro destacado con puntajes de 21 a 24, quiere decir que 3 docentes de 30 al evaluar mediante la “RÚBRICA” se ubica en esa escala.

Tabla N° 03: Correlación entre la Inteligencia Emocional y el desempeño docente de la IEP “Señor de la Vida”

			Inteligencia Emocional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1.000	0.896**
		Sig.(bilateral)		0.000
		N	30	30
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	0.896**	
		Sig.(bilateral)	0.000	
		N	30	30

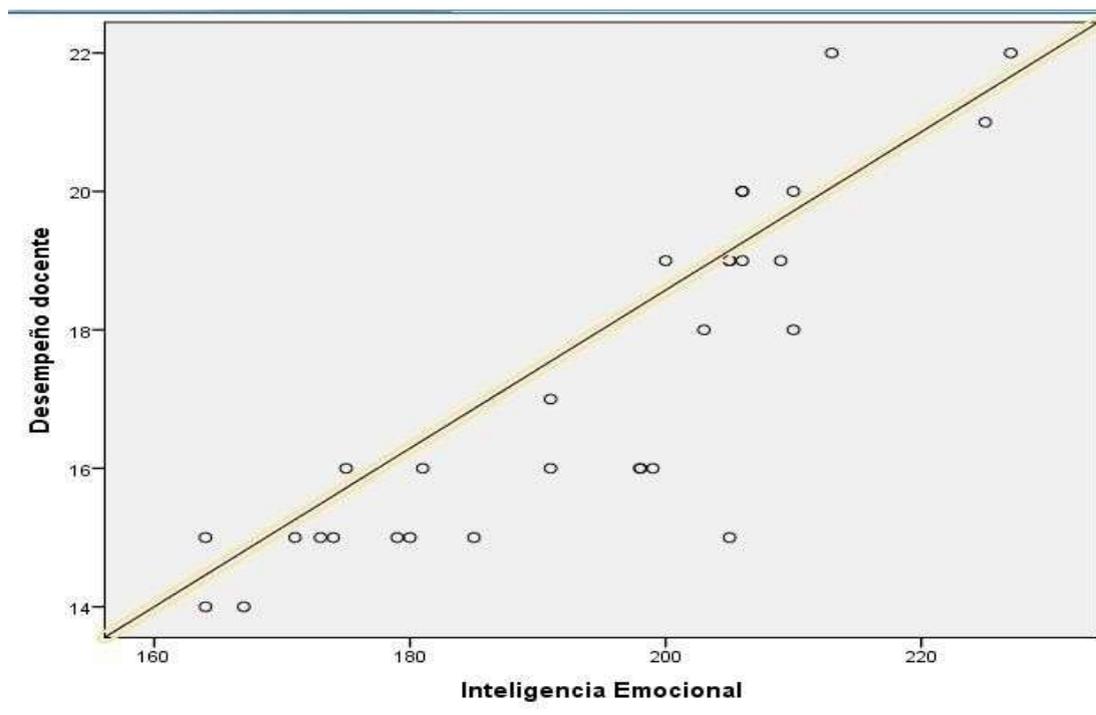
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

-Al correlacionar los puntajes obtenidos en la Inteligencia Emocional y el Desempeño docente en la IEP “Señor de la Vida” se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.896, lo que significa que se ubica como correlación “**significativa**” en la escala 0.700 a 0.899. Por ser la correlación alta y positiva significa que un docente que tiene alto puntaje en la Inteligencia emocional, también tiene un puntaje alto en la evaluación mediante rúbrica en su desempeño docente. Si un docente tiene un puntaje bueno en la Inteligencia Emocional, también tendrá un puntaje bueno en el desempeño docente.

Según Herrera (1998) grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto (docente) produce resultados iguales. En nuestro caso la confiabilidad se halla en el intervalo 0.72 a 0.99 “Excelente confiabilidad”, del mismo modo la validez de los instrumentos permite conocer el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir; situándose en el intervalo 0.72 a 0.99 “Excelente validez”

Gráfica N° 03: Correlación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente de la IEP “Señor de la Vida”



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

-Al correlacionar los puntajes obtenidos en la Inteligencia Emocional y el Desempeño docente en la IEP “Señor de la Vida” se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.896, lo que significa que se ubica como correlación **“significativa”** en la escala 0.700 a 0.899. Por ser la correlación alta y positiva significa que un docente que tiene alto puntaje en la Inteligencia emocional, también tiene un puntaje alto en la evaluación mediante rúbrica en su desempeño docente. Si un docente tiene un puntaje bueno en la Inteligencia Emocional, también tendrá un puntaje bueno en el desempeño docente.

Según Herrera (1998) grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto (docente) produce resultados iguales. En nuestro caso la confiabilidad se halla en el intervalo 0.72 a 0.99 **“Excelente confiabilidad”**, del mismo modo la validez de los instrumentos permite

conocer el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir; situándose en el intervalo 0.72 a 0.99 “Excelente validez”

9.3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

- Los resultados de este estudio plantean el siguiente panorama en términos generales, con el conjunto total de los docentes entrevistados, la hipótesis propuesta se acepta. En efecto, el valor de $r = 0,896$, inferior a uno, es positiva que nos conduce a aceptar la hipótesis de investigación. Esto indica que el nivel de Inteligencia emocional se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la institución educativa “Señor de la vida” de Nuevo Chimbote.
- En el ámbito nacional existe coincidencias con el investigador Garay (2014) en su tesis denominada “Inteligencia emocional y desempeño docente en instituciones públicas de primaria RED 13 del distrito de San Miguel, 2014 (Lima), que empleó el método hipotético deductivo con un tipo de estudio básico de tipo correlacional. Concluye que su investigación presenta un nivel de confiabilidad de 0,899 por al Alfa de Cron Bach, demostrando que existe relación positiva entre inteligencia emocional del docente y su desempeño en el aula.
- Asimismo, existe coincidencia con los tesisistas Coronel y Ñaupuri (2011) en su trabajo de investigación denominado “Inteligencia emocional y desempeñodocente en aula en la universidad Continental de Huancayo” que concluyen que existe una correlación alta, directa y significativa entre las dos variables.
- En el presente trabajo de investigación, respecto al primer objetivo específico que trata de determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes, participantes se puede observar en la figura 1, que el Nivel de Inteligencia emocional es MEDIO.
- Considerando el segundo objetivo específico: identificar el nivel de desempeño de los docentes, según la figura 2, se observa que el nivel de Desempeño Docente es MEDIO.
- En la figura tres, de acuerdo al tercer objetivo, se muestra que según la correlación de Spearman entre inteligencia emocional y desempeño docente es de 0,896, lo que demuestra que se encontró una relación lineal estadísticamente

significativa, y directamente proporcional, entre inteligencia emocional y desempeño docente.

10. CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada se puede concluir lo siguiente:

- En cuanto a la variable inteligencia Emocional en el docente, predomina el nivel medio superior con un 63 %, seguido de un 37 % para el nivel alto y un 0 %, para el nivel bajo. Por tanto, si consideramos el nivel medio y medio superior, ambos suman 100 % que nos indica que los docentes poseen un nivel aceptable en inteligencia emocional.
- La variable Desempeño docente se muestran resultados similares ya que predomina el nivel medio con un 57 %, seguido de un 33 % para el nivel alto y un 30 % para el nivel medio y un 10 % para el nivel alto. La suma de los niveles medio alto y alto nos indican un 67 % de desempeño en el aula, que supone en porcentaje un resultado significativo para esta variable.
- Finalmente, se ha encontrado un coeficiente de correlación de Spearman's entre inteligencia emocional y desempeño docente de $r = 0.896$ lo que indica que existe una relación lineal estadísticamente significativa y directamente proporcional entre las dimensiones de ambas variables.

Se concluye que el nivel de la Inteligencia Emocional y el desempeño docente es buena y la correlación entre estas dos variables es significativa en los docentes de la institución educativa “Señor de la Vida” de Nuevo Chimbote es buena.

11. RECOMENDACIONES

Después de realizar el presente estudio de investigación y analizar los resultados encontrados, con fines de conocer más a fondo sobre las similitudes y contradicciones de los resultados, así como las implicancias emocionales en el desarrollo académico y el éxito personal, se recomienda lo siguiente:

Realizar estudios de investigación respecto al tema en otras instituciones, lo cual permitirá ahondar el estudio en cuestión.

Fortalecer mediante actividades dinámicas y prácticas la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente considerando que es importante que los miembros del grupo desarrollen un grado de comunicación que les permita expresar libremente sus sentimientos, así como opiniones para lograr gradualmente mayor confianza y apoyo mutuo.

Los talleres de relajación y terapias de grupo podrían ser muy útiles para fortalecer el trabajo académico de los maestros en las aulas considerando estilos y ritmos de aprendizaje de sus discentes.

Desarrollar talleres de Inteligencia emocional y Desempeño docente mediante el intercambio de experiencias relacionados a las propias aptitudes emocionales y desempeño de los docentes en aula, haciendo énfasis en estrategias para el manejo óptimo de sus emociones.

Optimizar acciones a nivel directivo dirigidas al manejo positivo de situaciones inherentes a sus funciones, a efectos de obtener mejor rendimiento y mayor control de

sus emociones que causen un efecto motivador en sus subordinados, los que aprenderán con el ejemplo.

12. Referencias bibliográficas

- Abarca, M., Marzo, L., y Salas, L. (2002). La educación emocional en la práctica educativa de primaria. *Bordón*, 54, 505-518.
- Alcázar A. (2001). “Ciencia y política de la inteligencia en la sociedad moderna”. Biblioteca Nueva. Madrid.
- Anzoátegui, M (2012). Implicaciones en la vida y la educación de la inteligencia emocional. Universidad Nacional de Quilmes, Argentina, Ciencias Sociales y Humanidades.
- Araujo y Guerra, (2007) Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas del Estado de Trujillo”, (Venezuela).
- Aroni, (2015) Inteligencia emocional y desempeño docentes en Educación Superior. Ayacucho.
- Bacharach, S (1989). Teorías organizacionales: algunos criterios para la evaluación. *Academia de Administración Revisión*, 14, 496-515.
- BarOn, R. (1997). Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence. 105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago.
- Damian y Villarroel (2010) Tesis “Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, en la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle”. Chosica. Lima.
- Carrasquero, (2004) Actitud Positiva con Inteligencia Emocional. INFOP unidad IV

- Cohen, (2003) La inteligencia emocional en el aula: proyectos, estrategias e ideas / Jonathan Cohen (compilador). <https://www.researchgate>.
- Colom, A. (1997) La regionalización de la educación como tecnología cognitiva virtual, Teoría de la Educación 9: 7-19.
- Cooper, R. y Sawaf. (2006). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo ya las organizaciones. Colombia. Grupo Editorial Norma.
- Córdova y Sánchez (2017) Inteligencia Emocional Gerencial en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la institución educativa “Jorge Basadre Grohman” Independencia – Huaraz, 2016. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”.
- Coronel, Ñaupari (2011) Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo.
- Damián y Villarroel (2010) Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, ciclo-2010- I -2010- II- Lima.
- De Pelekais, Nava y Tirado (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. Telas Vol. 8 No. 2
- Fernández y Extremera, (2005) La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 19, núm. 3, diciembre, Universidad de Zaragoza Zaragoza, España.
- Froufe, M. y Colom, R. (1999). Inteligencia Racional vs. Inteligencia Emocional. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid
- Gallego, D (2002), Cata- y Evaluación". En: Revista Electrónica de línea, Inteligencia Emocional. Bogotá: El Búho.

- Garay, (2014) Inteligencia emocional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de primaria – RED 13, San Miguel, 2014, (Lima).
- Gardner, H. (1993). *Múltiple Intelligences. The theory in practice*. Nueva York: Basic Books.
- Gimeno, J. (2009). *El valor del tiempo en educación*. Madrid: Ediciones Morata.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós
- Goleman, D. (1999) *La inteligencia emocional en la empresa*. Madrid, Editorial Vergara.
- Guzmán, I, Marin , R (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. REIFOP, 14 (1), 151-163.
- Hamachek, D. y otros (1970) El Character and Skills of the effective 92ovember92. Journal of Higner Education.
- Lafourcade, P.(1974) *Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). What is emocional intelligence? En P. Salovey & D. Sluyter (Eds.): *Emocional development and emocional intelligence: educacional applicaΘons* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- MINEDU (2012) *Marco del Buen Desempeño Docente*..
- Montenegro (2003) *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Coop. Editorial Magisterio, 2003 – 84 páginas
- Morales, M. y Dubs, R. (2001) *Indicadores de calidad en el desempeño del docente del área educación para el trabajo*. En *Revista Sapiens*, 2(1). Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas–Venezuela: Redalyc.

- Moreno, (2017) Interpretación y manejo de la inteligencia emocional para motivar el aprendizaje autónomo en el grado sexto de la Institución Educativa Arturo Velásquez Ortiz. Antioquia (Colombia),
- Nickel, H. (1981). Psicología de la Conducta del Profesor. Barcelona: Editorial Herder.
- Niño, Paredes y Sánchez, (2011) “Inteligencia Emocional y Desempeño Docente de las profesoras de Educación Inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo”.
- Palomino, (2012) El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- Panigua, Pinilla & Chajin, (2008) Metodología de la investigación. Editorial Uniautónoma. Bogotá. SALKIND, Neil J. “Método de Investigación”. Tercera Edición. Prentice Hall.
- Pelekais y Tirado (2006): Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, ISSN-e 1317-0570, Vol. 8, N°. 2, 2006, 93ovem. 266-288
- Pereira, (2012) Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral, Quetzaltenango (Guatemala)
- Resumen del libro „La práctica de la inteligencia emocional“
<https://www.leadersummaries.com/ver.../la-practica-de-la-inteligencia-emocional>.
- Ruiz, (2004) El clima laboral y la inteligencia emocional. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”; 2004. Lima.
- Salovey, P. y Sluyter, D, (1997). Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. Nueva York: Basic Books.
- Samayoa, (2013) “Inteligencia emocional y trabajo docente en Educación Básica” UNED (España).

- Sánchez, M. & Teruel, M. (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, 18 (2), 137-151.
- Santiago, (2007) Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”; Lima.
- Stiggins y Duke (1998). *La Educación en Venezuela*. Caracas, Monte Ávila Editores.
- Tecsi, (2006) Relación entre la inteligencia emocional y la calidad de las relaciones humanas. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lima.
- Thorndike (1999) *Journal of the experimental Analysis of Behavior*, 72, 451–454 number 3 (94ovember): the selectionist connectionist
- Ugarriza, (2004) La evaluación de la inteligencia Emocional a través del inventario de BarOn (ICE) En una Muestra Metropolitana. Lima: Edit. Libro Amigo.
- UNESCO (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior.
- Valdés H (1995). Concepciones teóricas acerca de un sistema para evaluar la calidad de la educación en la enseñanza primaria. Tesis presentada en opción al título de Máster en Investigación Educativa. La Habana.
- Valdés H (2004). Propuesta de un sistema para evaluar el desempeño profesional de los docentes: Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas..
- Valdés H (2004).. El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana: Editorial Pueblo y Educación-
- Vallés, A. y Vallés, C (2006). *Comprensión Lectora y Estudio Intervención Psicopedagógica*. Valencia: Promolibro.

Vallés, A. y Vallés, C. (2003). Psicopedagogía de la Inteligencia Emocional. Valencia: Promolibro.

Zabalza, M.A. (2007). Simulación práctica de la guía para la planificación didáctica de la docencia universitaria. Documento de trabajo. Disponible en: http://www.uib.es/ice/cfp_univ/3.pdf

Anexos



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN
PEDAGÓGICA
TESIS II**

RESUMEN DE INVESTIGACIÓN

APELIDOS Y NOMBRES: Br Aurelio Rubén Alejandro Saavedra

TÍTULO:

Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en la institución educativa
“Señor de la vida” Nuevo Chimbote - 2017

PROBLEMA:

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la
I.E.P. “Señor de la Vida de Nuevo Chimbote” 2017?

HIPÓTESIS:

Existe relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente
en la I.E.P. “Señor de la Vida” Nuevo Chimbote.

OBJETIVOS:

General:

Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E.P. “Señor de la Vida” de Nuevo Chimbote.

Específicos:

- Determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la I.E.P. “Señor de la Vida”.
- Identificar el nivel de desempeño de los docentes en la I.E.P. “Señor de la Vida”.

POBLACIÓN Y MUESTRA:

30 docentes de la I.E.P. “Señor de la Vida”. 2017

TÉCNICA E INSTRUMENTO:

Técnica:

Encuesta y observación

Instrumento (s)

Formato de cuestionario y Rúbricas MINEDU

PROCESO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Proceso:

El procesamiento de la información se realiza utilizando programas SPSS.21 y Excel.

Análisis:

El análisis de los datos se efectuó mediante la *estadística simple*, con tablas de frecuencias, porcentuales y gráficos representativos de barras y de líneas.

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

TÍTULO: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” de Nuevo Chimbote

VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN
VI: Inteligencia emocional	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación correlacional, no experimental	Docentes de la I.E.P. “Señor de la Vida”, 2017. 30 DOCENTES	Técnicas: • Encuesta y observación.	TÉCNICA DE CONTRASTACIÓN Estadística simple de Frecuencias y porcentajes. Gráficos de barras.
VD: Desempeño docente	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Diseño correlacional		Instrumentos: • Formatos de cuestionarios y rúbricas.	INSTRUMENTOS DE CONTRASTACIÓN Tabla de contingencia.

AUTOR: Br. Aurelio Rubén Alejandro Saavedra

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” de Nuevo Chimbote”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y desempeño docente la I.E.P. Señor de la Vida? De Nuevo Chimbote.	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E.P. “Señor de la Vida” de Nuevo Chimbote.</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E.P. “Señor de la Vida” Nuevo Chimbote.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Inteligencia Emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autoconocimiento - Autorregulación - Motivación. - Empatía - Habilidades sociales.

	<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la I.E.P. “Señor de la Vida”. ▪ Identificar el nivel de desempeño de los docentes en la I.E.P. “Señor de la Vida”. 		<p>Variable</p> <p>Dependiente:</p> <p>Desempeño Docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje - Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje. - Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. - Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. - Propicia un ambiente de respeto y proximidad. - Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.
--	---	--	--	--

AUTOR: Br. Aurelio Rubén Alejandro Saavedra

CUESTIONARIO: INTELIGENCIA EMOCIONAL

(ADAPTADO DEL INVENTARIO DE BarOn (I-CE))

Nombre: **Edad:** **Sexo:** **Nivel:** **Fecha:** / /

Este cuestionario tiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo (a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a cómo la sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces.

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las cinco alternativas, Marca con (X) el número de la respuesta que sea más apropiada para ti, (seleccionando el número del 1 al 5)

	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Rara vez o nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.
01	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	1	2	3	4	5
02	Reconozco con facilidad mis emociones.	1	2	3	4	5
03	Puedo controlarme cuando me enojo.	1	2	3	4	5
04	Tengo confianza en mí mismo.	1	2	3	4	5
05	Me es fácil sonreír.	1	2	3	4	5
06	Tengo buen carácter.	1	2	3	4	5
07	Soy consciente de cómo me siento.	1	2	3	4	5
08	Prefiero tomar mis propias decisiones	1	2	3	4	5
09	No soy impulsivo.	1	2	3	4	5
10	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	1	2	3	4	5
11	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	1	2	3	4	5
12	Cuando comienzo a hablar me resulta fácil detenerme.	1	2	3	4	5
13	Puedo cambiar de opinión en beneficio de los demás.	1	2	3	4	5
14	En general, me resulta sencillo realizar cambios en mi vida cotidiana	1	2	3	4	5
15	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.	1	2	3	4	5
16	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
17	Me resulta fácil aceptarme tal como soy.	1	2	3	4	5
18	Trato de ser realista, no me gusta fantasear, ni soñar despierto (a).	1	2	3	4	5
19	Puedo comenzar nuevas cosas aunque no sean fáciles.	1	2	3	4	5
20	Soy optimista en la mayoría de cosas que hago.	1	2	3	4	5
21	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	1	2	3	4	5
22	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	1	2	3	4	5
23	He logrado mucho en los últimos años.	1	2	3	4	5
24	Generalmente espero lo mejor.	1	2	3	4	5
25	Me tengo mucho respeto.	1	2	3	4	5
26	Disfruto las cosas que me interesan.					

27	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	1	2	3	4	5
28	Pienso bien de las personas.	1	2	3	4	5
29	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	1	2	3	4	5
30	La gente comprende mi manera de pensar.	1	2	3	4	5
31	Soy capaz de comprender cómo se sienten los demás.	1	2	3	4	5
32	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	1	2	3	4	5
33	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	1	2	3	4	5
34	Prefiero ser líder a seguir a otros.	1	2	3	4	5
35	Soy sensible ante los sentimientos de otras personas.	1	2	3	4	5
36	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	1	2	3	4	5
37	Me importa lo que puede sucederle a las personas	1	2	3	4	5
38	Me gusta ayudar a la gente.	1	2	3	4	5
39	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírsela.	1	2	3	4	5
40	Me resulta fácil hacer amigos (as).	1	2	3	4	5
41	Siento que la gente confía en mí.	1	2	3	4	5
42	Me resulta fácil llevarme con los demás.	1	2	3	4	5
43	Los demás opinan que soy una persona sociable.	1	2	3	4	5
44	Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4	5
45	Mantengo buenas relaciones con mis semejantes.	1	2	3	4	5
46	Me resulta fácil cambiar mis costumbres.	1	2	3	4	5
47	Intento no herir los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5

Interpretación de los resultados:

PUNTAJES ESTÁNDARES	PAUTAS DE INTERPRETACIÓN
235 - 211	Capacidad emocional muy desarrollada: Marcadamente alta, Capacidad emocional inusual
210-186	Capacidad emocional muy desarrollada: Alta, Buena capacidad emocional
185-161	Capacidad emocional adecuada: Promedio.
160-136	Necesita mejorar: Baja, Capacidad emocional por debajo del promedio.
135-111	Necesita mejorar: Muy baja, Capacidad emocionalmente por debajo del promedio.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACION
				Rara vez o nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.	
Inteligencia Emocional	Autoconocimiento	Conciencia emocional Autoevaluación precisa Confianza en sí mismo	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos						
			Reconozco con facilidad mis emociones.						
			Puedo controlarme cuando me enojo.						
			Tengo confianza en mí mismo.						
			Me es fácil sonreír.						
			Tengo buen carácter.						
			Soy consciente de cómo me siento.						
			Prefiero tomar mis propias decisiones.						
			No soy impulsivo.						
	Autorregulación	-Autocontrol . Confiabilidad . Escrupulosidad . Adaptabilidad . Innovación	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.						
			Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.						
			Cuando comienzo a hablar me resulta fácil detenerme						
			Puedo cambiar de opinión en beneficio de los demás.						
			En general, me resulta sencillo realizar cambios en mi vida cotidiana.						
			Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso						
			Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.						
			Me resulta fácil aceptarme tal como soy.						
			Trato de ser realista, no me gusta fantasear, ni soñar despierto (a).						
In			Puedo comenzar nuevas cosas aunque no sean						

	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Afán de triunfo . Compromiso . Iniciativa . Optimismo 	fáciles.						
			Soy optimista en la mayoría de cosas que hago.						
			Me siento feliz con el tipo de persona que soy.						
			Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.						
			He logrado mucho en los últimos años.						
			Generalmente espero lo mejor.						
			Me tengo mucho respeto.						
			Disfruto las cosas que me interesan.						
			Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.						
	Empatía	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender a los demás. . Ayudar a los demás. . Orientación hacia el servicio. . Aprovechar la diversidad. . Conciencia política. 	Pienso bien de las personas.						
			Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.						
			La gente comprende mi manera de pensar.						
			Soy capaz de comprender cómo se sienten los demás.						
			Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.						
			Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.						
			Prefiero ser líder a seguir a otros.						
			Soy sensible ante los sentimientos de otras personas.						
			En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.						
			Me importa lo que puede sucederle a las personas						

V A R	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	OBSERVACION
-------	-----------	-----------	-------	-------------------------	-------------

				Rara vez o nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.	
Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia . Comunicación . Manejo de conflicto . Liderazgo . Catalizador de cambio . Establecer vínculos . Colaboración . Cooperación . Habilidades en equipo 	Me gusta ayudar a la gente.							
		Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírsela.							
		Me resulta fácil hacer amigos (as).							
		Siento que la gente confía en mí.							
		Me resulta fácil llevarme con los demás.							
		Los demás opinan que soy una persona sociable.							
		Soy capaz de respetar a los demás.							
		Mantengo buenas relaciones con mis semejantes.							
		Me resulta fácil cambiar mis costumbres.							
Intento no herir los sentimientos de los demás.									

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL”

OBJETIVO: “Identificar los componentes de la Inteligencia Emocional aplicados como modelo de educación de calidad”

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.P. “SEÑOR DE LA VIDA”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:: _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____

VALORACIÓN:

Rara vez o nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.
-----------------------------	------------------------	--------------------	-------------------------	--

Firma del Evaluador

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL E INSTRUCCIONES PARA SU APLICACIÓN Y CALIFICACIÓN

FICHA TÉCNICA

Nombre Original	: Cuestionario de Inteligencia Emocional
Autor	: Reuven BarOn, adaptado
Administración	: Individual y/o colectiva
Duración	: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.
Aplicación	: Individuos mayores de edad.
Nivel Cultural Previo	: Profesional Universitario.
Tipificación	: Muestra de 30 sujetos
Significación	: Medición de las siguientes categorías de Inteligencia Emocional: Autoconocimiento, Autorregulación, Motivación, empatía y Habilidades Sociales.
Material	: Cuadernillo con 47 ítems.

INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN

El instrumento para la medición de la inteligencia emocional consta de un cuadernillo de 47 ítems relacionados con las cinco dimensiones comprendidas en la inteligencia emocional, las cuales son: Autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía, relaciones sociales. Se determinaron estos cinco niveles, teniendo en cuenta que todas las preguntas deben ser contestadas aunque sea con el puntaje mínimo, siendo éste 1 y el máximo 5.

RÚBRICAS: DESEMPEÑO DOCENTE

(Rúbricas del MINEDU)



FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2017

NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN		UGEL	

APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO:			
NIVEL		ESPECIALIDAD	

DATOS DE LA OBSERVACIÓN:			
GRADO		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO/ TÉRMINO	
NOMBRE COMPLETO DEL ESPECIALISTA:			

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 5 y 6, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA							
DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.							
Descripción del desempeño: Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.							
Aspectos a observar: Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.							
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.				NIVELES			
				I	II	III	IV
El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.							
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.							
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.							
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.							
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)							
.....							
.....							

DESEMPEÑO 2: MAXIMIZA EL TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE.				
Descripción del desempeño: Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizajes. • Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las interrupciones y las acciones accesorias. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
	I	II	III	IV
En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierden más de 30 minutos.				
Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en las actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 30 minutos.				
La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos se pierde un máximo de 15 minutos.				
Durante toda o casi toda la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 9 minutos.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
<hr/> <hr/> <hr/>				

DESEMPEÑO 3: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.				
Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
Aspectos a observar: Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				

DESEMPEÑO 4: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.				
Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
<hr/> <hr/>				

DESEMPEÑO 5: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				
Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
	I	II	III	IV
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada	Sí: _____		No: _____	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				

DESEMPEÑO 6:REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
	I	II	III	IV
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión				
El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.				
	Si: ___		No: ___	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				

Calificación

Cada desempeño es calificado entre 1 y 4, según el nivel de logro alcanzado.

NIVELES	CRITERIOS
Nivel de logro 1	Insatisfactorio
Nivel de logro 2	En Proceso
Nivel de logro 3	Satisfactorio
Nivel de logro 4	Destacado

PUNTAJE TOTAL	
----------------------	--

(6 – 9)

(9 – 15)

(16 – 20)

(21 – 24)

Insatisfactorio

En Proceso

Satisfactorio

Destacado

Fuente: Ficha de Monitoreo al docente (R.S.G. N° 234-2017-MINEDU)

CONSOLIDADO DE TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47		
1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
2	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	
5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4		
6	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	
7	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
8	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5		
9	4	3	4	4	3	2	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4		
10	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4		
11	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4		
12	2	2	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5		
13	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
14	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5		
15	3	3	4	4	2	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5		
16	3	2	2	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
17	4	5	3	5	4	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5
18	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	
19	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	
20	2	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	1	1	1	
23	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	2	5	5	

24	3	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	
25	3	3	3	4	4	5	5	5	2	3	3	1	5	5	3	2	3	2	3	5	5	5	3	5	3	3	4	5	4	4	3	2	3	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	4	3	1	1
26	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
27	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
28	5	4	4	3	5	4	5	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
29	2	4	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	3	5	5	5	4	4	2	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3

CUADRO DESEMPEÑO DOCENTE

NIVELES	RUBRICA 1				RUBRICA 2				RUBRICA 3				RUBRICA 4				RUBRICA 5				RUBRICA 6			
	INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO	INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO	INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO	INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO	INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO	INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
PARTICIPANTE	I	II	III	IV																				
01				X			X				X				X					X				
02			X					X			X				X				X					X
03			X				X				X				X				X					X
04			X				X				X		X						X					X
05			X				X		X						X		X						X	
06		X					X		X							X		X					X	
07			X				X				X				X				X					X
08				X			X				X		X					X						X
09			X				X				X		X				X							X
10				X			X				X				X				X					X
11		X					X				X				X				X					X
12			X				X				X				X				X				X	
13			X				X				X				X				X				X	
14			X				X				X				X				X				X	
15			X				X				X		X						X				X	
16				X			X				X		X						X				X	
17			X				X				X		X					X						X

