

# TRABAJO A - 2023 - Peralta y Chero

*por* Hector VELASQUEZ CUEVA

---

**Fecha de entrega:** 02-ago-2023 11:34a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2132624909

**Nombre del archivo:** TRABAJO\_A\_-\_2023\_-\_Peralta\_y\_Chero\_-\_TURNITIN.docx (186.51K)

**Total de palabras:** 10316

**Total de caracteres:** 57819

<sup>17</sup>  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**



**INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE**

<sup>17</sup>  
Trabajo Académico para obtener el título de  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTOR (ES):**

CHERO ZURITA, Juan Carlos  
PERALTA VALLEJOS, Medalí

**ASESOR**

Dra. Emerita Vásquez Tolentino

<sup>12</sup>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Diversidad, derecho a la educación e inclusión**

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día los estados afectivos del ser humano juegan un rol importante en todas las etapas de nuestras vidas; el aceptar nuestras faltas cometidas y tener la capacidad de perdonarnos a sí mismos y aprender de lo sucedido ayudará a conectarnos con las demás personas, concebir relaciones empáticas, dar a conocer de manera efectiva y solucionar conflictos. La inteligencia emocional es entendida según Goleman (1995) como “la capacidad para reconocer los sentimientos propios y los de los demás, motivarnos a nosotros mismos, para manejar acertadamente las emociones, tanto en nosotros mismos como en nuestras relaciones humanas”. Goleman realizó una profunda investigación sobre este importante tema aplicado al trabajo, demostró que los que alcanzamos niveles altos de desempeño dentro de instituciones tienen un importante control de sus emociones, en todo momento están motivados, son personas entusiastas, demuestran un buen trabajar en equipo teniendo consigo la iniciativa y consiguen incidir en el estado de ánimo de sus compañeros, en este caso sería de sus colegas, padres de familia y estudiantes.

En cuanto al desempeño docente de educación secundaria hoy en día el Ministerio de Educación, Ugeles y los directivos de las instituciones evidencian si es que existe un desempeño destacado por parte del docente mediante la aplicación de las rúbricas de evaluación, que están inmersas dentro de las fichas de monitoreo y acompañamiento docente. La preocupación de tener profesores capacitados, que brinden una enseñanza de calidad viene desde años atrás, el MINEDU por su parte antes de la pandemia venían evaluando el nivel de desempeño docente, docente que obtenga el nivel deficiente entraba a un proceso de capacitación y a ser considerado en una segunda evaluación y si es que en esta segunda evaluación sigue con el mismo nivel pues sería retirado del magisterio; al menos esta política se venía aplicando en el nivel de inicial, ya para el año que correspondía al nivel secundaria llegó la pandemia de COVID- 19 y todo quedó suspendido.

Al quedar suspendido la evaluación de desempeño docente para el nivel secundario, hemos podido revisar los resultados del Informe Nacional sobre Evaluación Excepcional sobre desempeño docente en el año 2019 - nivel Inicial – Tramo II; cuyos resultados fueron los siguientes:

A modo de síntesis de los resultados, los docentes del Ciclo II (Jardín), se presenta la distribución de los docentes evaluados por nivel alcanzado en cada uno de los cinco desempeños del instrumento de observación de aula. Se observa el desempeño en que los evaluados presentaron mayores dificultades fue en origina el raciocinio, la creatividad y/o el movimiento crítico, en el que poco menos de la mitad (49,8%) logró los niveles insatisfactorios: 37,2% se situó en el nivel en proceso y 12,6% en muy deficiente. Este es un porcentaje considerablemente alto considerando los resultados en los otros desempeños evaluados mediante este instrumento. El segundo desempeño en el que un buen grupo de docentes presentó dificultades fue el de evalúa la mejora <sup>3</sup> de los aprendizajes para retroalimentar a los niños y las niñas y ajustar su enseñanza. En este, si bien más de la mitad alcanza los niveles satisfactorios (62,2%), hay más de un tercio de docentes en el nivel En proceso (36,2%), y un porcentaje menor (1,7%) en el nivel Muy deficiente. En los otros tres desempeños, se observa que, en general, los docentes evaluados obtuvieron resultados satisfactorios. Destaca también el desempeño propicia un ambiente de respeto y proximidad, en el que casi todos han logrado niveles satisfactorios y la mayoría incluso alcanza el nivel Destacado (Ministerio de Educación, 2020, p.21).

El autoconocimiento, autorregulación, empatía, motivación y habilidades sociales tienen un papel importante en el desempeño docente; mediante el manejo de estas el docente puede lograr un trabajo eficaz con sus estudiantes como también durante el trabajo colegiado, atención al padre de familia y contribuir además con un buen clima institucional. El mal manejo de las emociones puede incidir de manera negativa en el desempeño de un docente; por esta razón es que debe ser de interés involucrar en la formación docente el conocimiento o desarrollo de la inteligencia emocional; por <sup>31</sup> su claridad de objetivos, seguridad en sí mismos, capacidad de intervenir positivamente y de leer las emociones de los demás, conocimiento de sus propias emociones y negativa a reprimirlas, estudio de sus proyectos y sueños, equilibrio constante en sus acciones, negativa a tomarse nada personalmente y autocrítica, los profesores más eficaces son emocionalmente hábiles, intentan ser siempre empáticos con sus colegas y estudiantes, constantemente se motivan a sí mismos. Dentro de las instituciones educativas se necesita docentes con inteligencia emocional, en donde se note tal un agente de transformación, reconociendo el dominio de su lenguaje y comportamiento para instruir a los alumnos; durante y después de los dos años de trabajo remoto se ha podido observar y vivenciar la preocupación del manejo de las

tecnologías, realizar clases virtuales que ha conllevado al estrés; además convertimos en maestros resilientes para poder brindar el soporte emocional a nuestros estudiantes, cuando somos también los docentes que tenemos la necesidad de recibir tal soporte emocional.

Después de una revisión de la realidad problemática, se formula el problema: <sup>2</sup> ¿Cómo influye la Inteligencia Emocional en el Desempeño Docente?

El presente trabajo académico <sup>32</sup> se justifica desde el punto de vista teórico porque tiene el propósito de aportar al conocimiento sobre: Autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Asimismo, relacionado al desempeño docente, a través de dominios y rúbricas de evaluación. Teniendo en cuenta estas definiciones, es de suma importancia considerar el rol que desempeñan las emociones en las diferentes actividades que los docentes realizan, en especial en la interacción de enseñanza – aprendizaje con los estudiantes. El cómo los docentes realizan sus actividades de aprendizaje, cómo llegan a sus alumnos para obtener en ellos aprendizajes significativos, sabiendo que los estudiantes ven en el docente un ejemplo a seguir.

Del punto de vista social, este trabajo se convierte en un aporte en el campo de la educación beneficiando a la sociedad, ya que es importante contar con investigaciones que aporte información sobre <sup>22</sup> inteligencia emocional y la influencia de ésta en el desempeño de los docentes de educación. Los problemas educativos y el nivel de calidad educativa en las instituciones educativas se pueden revertir entendiendo <sup>2</sup> la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente y tratando de incluir esta temática durante la formación docente. Es necesario que la mayoría de profesores cumplamos con eficacia nuestras funciones; sabiendo que cada día estamos buscando estrategias adecuadas para la enseñanza y así nuestros estudiantes logren desarrollar sus competencias.

Desde la perspectiva práctica, mediante la revisión de las referencias bibliográficas y las conclusiones planteadas, nuestro trabajo académico proporciona un alcance sobre impacto <sup>10</sup> de la inteligencia emocional en la eficacia de la enseñanza; además se busca promover en los docentes conocer y trabajar la primera variable con sus <sup>1</sup> dimensiones: autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales para mejorar su eficacia de la enseñanza en entornos educativos.

Por consiguiente, el objetivo principal es:

<sup>2</sup> Determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente a mediante la revisión bibliográfica.

Cuyos objetivos específicos fueron:

- Identificar la influencia del autoconocimiento en el desempeño docente a través de la revisión bibliográfica.
- <sup>2</sup> Identificar la influencia de la autorregulación en el desempeño docente a través de la revisión bibliográfica.
- <sup>2</sup> Identificar la influencia de la motivación en el desempeño docente a través de la revisión bibliográfica.
- <sup>2</sup> Identificar la influencia de la empatía en el desempeño docente a través de la revisión bibliográfica.
- <sup>2</sup> Identificar la influencia de las habilidades sociales en el desempeño docente a través de la revisión bibliográfica.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha realizado la revisión bibliográfica que sustentan la importancia y relevancia del estudio del presente trabajo académico, como son las siguientes investigaciones:

A nivel Internacional, hemos encontrado la tesis de Hernández, Ortega y Tafur (2020), que después de concluir su investigación recomiendan lo siguiente:

Los profesores hay que desarrollar las competencias emocionales de los alumnos para aumentar su inteligencia emocional, de modo que puedan manejar mejor las frustraciones de la vida cotidiana y poner en práctica sus habilidades sociales al trabajar en equipo. Esto les permitirá reconocer sus propias emociones y las de los demás. Aumentar su éxito académico, que es crucial para este estudio y estará influido por su inteligencia emocional. Por tanto, hay que insistir en la importancia de crear una sociedad emocionalmente inteligente. Por todo ello, un profesor del siglo XIX se enfrenta a la enorme dificultad de mantenerse al día en educación emocional para realizar ejercicios didácticos que fomenten y construyan la inteligencia emocional (pp. 104-105).

Quiroz Villacís y Nava Saavedra (2021), según su trabajo de investigación concluyen en la siguiente reflexión:

Dado que nos permite ser conscientes de nuestras <sup>4</sup>emociones, comprender los sentimientos de los demás, soportar las presiones y los fracasos que arrastramos en las instituciones y mejorar nuestra capacidad de trabajar en equipo, <sup>4</sup>la inteligencia emocional estipula nuestro potencial para desarrollar habilidades prácticas basadas en competencias personales y sociales. También es factible identificar una amplia gama de capacidades y características del carácter que debemos demostrar quienes nos dedicamos a la educación, como la empatía, <sup>1</sup>la capacidad de expresar y comprender sentimientos, la capacidad <sup>4</sup>de controlar los cambios de humor y la independencia. Al mismo tiempo, al docente debería gustarle su trabajo, para que se conciba cómodo con su desempeño laboral. En este sentido es propio que los educadores conozcan y comprendan el manejo de sus emociones y den cuenta de habilidades emocionales para fomentar los procesos de formación integral del niño,

dar valor a las emociones como parte indispensable en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, teniendo presente que estas son fenómenos multidimensionales que se caracterizan por contener elementos cognitivos, fisiológicos, funcionales y expresivos. El trabajo educativo del profesor debe contemplar estos procesos desde el reconocimiento y manejo adecuado de sus emociones y la incidencia de estas en la formación de niños y niñas en los primeros años de escolaridad. Respecto a las habilidades de la inteligencia emocional que revelan los docentes, se pudo prestar atención que estos ponen en práctica habilidades como la paciencia, el autocontrol, la confianza, el perdón, el saber escuchar y ponerse en el lugar del otro y la autodisciplina para efectuar con las asignaciones y actividades de su centro laboral. Ante lo mencionado, es necesario que, dentro del marco de la educación, el componente emocional tenga una mayor presencia en la formación inicial de los docentes, puesto que un reconocimiento de la competencia emocional permite una mejor práctica pedagógica. De este modo, las habilidades emocionales del docente deben evolucionar a la creación de talleres o espacios que permitan un mayor acercamiento y claridad del componente emocional en la práctica docente, para esbozar planes de formación sobre la inteligencia emocional en diferentes niveles de formación. Es trascendental incluir, no solo en los planes de estudios, sino en el currículo de educación inicial como área de aprendizaje el desarrollo de la inteligencia emocional (pp. 145- 146).

<sup>26</sup> A nivel nacional citamos la tesis de Chávez Ventocilla (2020). Donde en los resultados de su investigación demuestra que:

De los profesores encuestados un 89% mostraban un nivel de capacidad docente algo superior a la media, el 11% tenían un nivel competente y ninguno de los profesores del estudio tenía un nivel inferior a la media. Los resultados muestran que la mayoría de los instructores siguen trabajando para alcanzar los niveles de rendimiento y las competencias establecidos por el MBBD. Concluye además que en la Institución Educativa Túpac Amaru de Villa Mara del Triunfo, existe una correlación entre la inteligencia emocional y la eficacia docente. La asociación algo positiva, indicada por la  $r = ,447^{**}$ , es significativa al 0,01 (error del 1%). Este hallazgo indica que la eficacia del personal docente de la institución educativa donde se realizó el estudio está correlacionada positivamente con la inteligencia emocional,

la cual se define <sup>1</sup> como la capacidad de demostrar manejo y regulación de habilidades emocionales útiles para integrar y responder adecuadamente a situaciones desafiantes del entorno. Por último, sugiere que <sup>1</sup> las instituciones educativas combinen estrategias para inspirar y mejorar las habilidades socioemocionales de todos los miembros de su personal, en particular de los profesores, que son los principales responsables <sup>1</sup> del proceso de formación integral y socialización de los niños y jóvenes con el fin de prepararlos adecuadamente para la sociedad. Para lograr este objetivo, los profesores también deben poseer inteligencia emocional. Los planes de estudio <sup>1</sup> de las instituciones de educación superior, sean universidades o institutos, así como los planes de estudio de las instituciones educativas, deben incluir cursos preparatorios que contribuyan a mejorar las competencias emocionales de los futuros docentes, así como las habilidades y destrezas de los estudiantes para establecer relaciones interpersonales armónicas que faciliten un mejor desempeño escolar y, en general, mejoren la calidad del clima institucional y la convivencia escolar (pp. 67, 84,86).

Acosta Amador (2020), en su investigación concluye que:

En la primera variable dado que la correlación es de 0,699 y la Significancia (Bilateral) = 0,00, <sup>2</sup> la inteligencia emocional afecta directamente el desempeño docente en la institución educativa con N° 81001, es decir, cuanto mejor sea la inteligencia emocional de los participantes, mejor será su desempeño docente. El desempeño docente es localizada en que los profesores demuestran avances relevantes <sup>2</sup> en las esferas pedagógica, cultural y política, que repercuten en el nivel educativo proporcionado por la institución, según un buen índice (68%). Dado que el coeficiente <sup>2</sup> Tau-b de Kendall = 0,470, con significación inferior al 1% de significación estándar (P 0,01), se puede concluir que el autoconocimiento sí afecta al rendimiento y que cuanto más autoconocidos son los profesores participantes, mejor es su rendimiento. Dado que el coeficiente <sup>2</sup> Tau-b de Kendall = 0,466, con una significación inferior al 1% de significación estándar (P 0,01), la autorregulación sí afecta al rendimiento docente; es decir, si la autorregulación es mejor, <sup>2</sup> también lo es el rendimiento de los profesores participantes. La motivación sí afecta al rendimiento del profesor debido a que <sup>2</sup> el resultante Tau-b de Kendall  $\tau = 0,617$ , con significancia menor al 1% de significancia estándar (P < 0.01), es decir si la motivación mejora el desempeño de los docentes participantes. La empatía si influye en el desempeño docente en la Institución Educativa 81001, el estadístico Tau-b de Kendall  $\tau = 0,470$ , con

significancia inferior al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ), es decir que si la empatía es adecuada mejor es el desempeño de los docentes participantes. Las habilidades sociales si influyen en el desempeño docente, el Tau-b de Kendall  $\tau = 0,656$ , con significancia debajo al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ), es decir que si las habilidades sociales están desarrolladas pertinentemente mejor es el desempeño de los educadores participantes (pp. 41-42).

Candela, Obregón y Condorhuamán (2020), según los resultados de su investigación manifiestan:

Del mismo modo que un profesor rendirá bien en el trabajo <sup>41</sup> en la medida en que sea capaz de disfrutar de la vida, también admitirá la evolución intelectual con validez para tareas que requieran destreza intelectual en la medida en que la inteligencia emocional intente superar a la inteligencia registrada. Debido a la conexión entre la gestión del rendimiento del profesor y la inteligencia emocional y las instituciones educativas, es crucial analizar estas cuestiones. Un diagnóstico favorable mejorará el bienestar general del alumno, incluyendo su rendimiento académico, conductual y emocional durante su etapa escolar, así como su posterior integración social como ciudadano. Así, en el aula o en otros entornos educativos en los que interactúa, el profesor sirve de modelo vital para los alumnos en su aprendizaje y en la construcción de sus competencias emocionales y educativas (p.65).

Aguilar, Chumpitaz y Huamán (2021), concluyen:

Los profesores con mayores niveles de inteligencia emocional serán más capaces de manejar las exigencias del trabajo y, en consecuencia, tendrán más posibilidades de relacionarse <sup>11</sup> con los distintos agentes educativos. Esto les permitirá hacer frente al agotamiento laboral de forma más eficaz que los profesores con niveles más bajos de regulación de las emociones y autoconciencia. Por lo tanto, si la valoración de las emociones es alta, los profesores que tengan un mayor nivel de regulación de las emociones podrán afrontar adecuadamente el desgaste laboral. Los profesores <sup>10</sup> que tienden a tener mayores niveles de capacidad para percibir, expresar y gestionar las emociones mostraron mayores niveles de eficacia docente y mayores niveles de eficacia en la gestión del aula, también la eficacia y <sup>11</sup> eficiencia en su desempeño docente. A la vez en el estudio realizado por Báez Mirón, Zurita Ortega,

Martínez Martínez, y Zagalaz Sánchez (2019), concuerdan en el aspecto que los docentes valoran también la regulación o manejo de las emociones puesto que un buen conocimiento de las emociones mejora la calidad de vida como resultado de las buenas relaciones con los demás y también permite gozar de una buena salud. Otro de los estudios realizados refieren que un dominio oportuno de las emociones del maestro ayuda a crear un clima de bienestar emocional en los alumnos, mejorando la relaciones entre pares y a su vez, esto contribuye en su desempeño académico (Ros Morente, Filella Guiu, Ribes Castells, y Pérez Escoda, 2017) admitiendo con los estudios de realizados por Isaza-Zapata y Calle-Piedrahíta (2016), quienes manifiestan en su investigación que los maestros de educación básica reconocen que su inteligencia emocional y habilidades sociales, influyen en su aprendizaje personal y también en los estudiantes de quienes están a cargo. Las capacidades emocionales son características importantes que todo docente debe desarrollar tanto por aquellos que están en el ejercicio y también por los que dicentes, según los resultados de la revisión de algunos artículos señalan que estas competencias emocionales es un aspecto fundamental en la formación del maestro, se considera a la enseñanza como un servicio social a los demás ,es así, que en esta labor debe existir una actitud más consiente y responsable sobre su labor (Sánchez Calleja, Benites Gavira, García García, 2019) esto está de acuerdo con lo manifestado por Hernández Barraza, (2017) quien expresa que las competencias emocionales es parte de la formación integral del maestro pues de ello también depende su práctica educativa, siendo entonces necesario que el profesor se preocupe no solo de su formación profesional sino también de su formación personal y emocional (pp. 192, 193).

A nivel Local, encontramos a Burga Pando (2022), según los resultados de su investigación:

Existen correlaciones positivas entre las medidas de inteligencia emocional y los aspectos del rendimiento laboral. Por último, afirma que los resultados de su estudio demuestran <sup>19</sup> el papel crítico <sup>34</sup> que desempeña la inteligencia emocional en el rendimiento laboral de una entidad pública, demostrando que, si bien la inteligencia emocional influye en el rendimiento laboral de los empleados, su presencia es un componente crucial para la organización porque, en ausencia de su intervención, los trabajadores se volverían poco inspirados, gélidos, metódicos y rutinarios en el

desempeño de sus funciones porque serían incapaces de expresar sus emociones (p. 49, 56).

Tejada Ballena (2021), en los resultados de su investigación.

Con respecto a la motivación en cuanto al porcentaje de encuestados, la variable rendimiento es baja, con un 53%, lo que indica que los trabajadores no funcionan eficazmente. El 53% de los encuestados cree que no se siente motivado en su entorno laboral, lo que le impide rendir bien en las responsabilidades asignadas. Se obtuvo una baja puntuación del 40% para los elementos internos, lo que indica que hay poca formación, ningún reconocimiento y poca seguridad proporcionada a los empleados; el nivel de los factores extrínsecos es bajo (43%), lo que indica que el personal está desmotivado porque no tienen en cuenta los días de descanso, hay malas condiciones físicas de trabajo y la remuneración es insuficiente; Con una puntuación baja del 47%, el componente de desempeño de las tareas muestra una falta de adaptación rápida al puesto asignado, lo que dificulta ver con claridad los problemas actuales y dar respuestas rápidamente; el 40% de los encuestados de la dimensión cívica afirma que sus compañeros de trabajo no les ayudan a obtener buenos logros; la métrica de productividad, el 37% de los encuestados afirma que se sienten contentos de terminar sus labores pero que no cuentan con los 34 implementos de seguridad adecuados. En conclusión, se descubrió que el desempeño de los empleados es bajo, por lo que desarrollamos estrategias motivacionales a través de talleres basados en las necesidades identificadas dentro de la organización. Como resultado, logramos incrementar el nivel de motivación que deben mostrar los líderes y posteriormente elevar la productividad de MATT SEGURIDAD S.A.C. En conclusión, contar con un alto nivel de motivación dentro del ámbito educativo permitirá un buen desempeño laboral, en beneficio de cada docente, incrementando su productividad y eficiencia en todos los ámbitos de su vida-personal, profesional y laboral.

Bravo Bravo (2022), en su tesis obtuvo los siguientes resultados:

En una de las instituciones educativas de la región Lambayeque, el nivel de inteligencia emocional de los docentes es medio (42,6%), bajo (30,4%) y alto (27%). En otra institución, el nivel bajo está representado por el 31,4%, el nivel medio por

el 41,6% y el nivel alto por el 27,0%. Los profesores consideran que no todos tienen empatía y responsabilidad social en su lugar de trabajo, lo que les hace sentirse insatisfechos o infelices cuando no encuentran soluciones a sus dificultades. Este hallazgo contrasta con el de Ramírez et al. (2020), quienes propusieron un modelo en el que un profesor universitario debe poseer inteligencia emocional como base para desempeñarse mejor en el aula. Como resultado, el docente puede ejercitar sus habilidades con mayor facilidad, aumentando su sentido de autorrealización y disfrute del trabajo que realiza. Ordaz y Durán (2022) proporcionaron un análisis completo de los perfiles de inteligencia emocional de los instructores participantes en el COVID-19 con respecto a los componentes y llegaron a la conclusión de que es fundamental integrar el desarrollo de nuevas habilidades emocionales en la educación para que los profesores puedan satisfacer las demandas cambiantes en el lugar de trabajo. Con base en estos hallazgos, se puede concluir que la escuela actualmente opera a un nivel estándar en cuanto a la inteligencia emocional que manejan los instructores, aunque en otra realidad este componente se refleja positivamente porque realizan su trabajo de manera adecuada. La inteligencia emocional, según Robbins y Coulter (2005), es la culminación de las capacidades, habilidades y competencias profesionales de una persona que le permiten desempeñar sus funciones con soltura (p. 21).

En cuanto al referencial teórico de la presente investigación y en lo que concierne a la definición de la primera variable: Inteligencia Emocional, citamos a Salovey y Mayer (1990), que definen como: “La capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos emocionales personales y de los otros, elaborándolos y produciendo procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de manera efectiva y adecuada a las metas personales y el ambiente”. En concreto, se refiere a la capacidad de la persona para acceder a sus emociones, sintonizar con ellas e integrarlas en sus experiencias.

Tras la publicación de Goleman (1998), que sintetizó los resultados de numerosos estudios sobre el procesamiento de las emociones en un esfuerzo por traducirlos a un lenguaje comprensible para el gran público, el concepto de inteligencia emocional emergió a la conciencia pública. Rego y Fernández (2005) señalaron que, en la década de 1990, esta publicación desencadenó un debate mundial sobre el tema.

Se dice que el elemento más crucial para el ajuste personal, el éxito de las interacciones interpersonales y la eficacia laboral es la inteligencia emocional. Dado que la competencia emocional afecta a todas las esferas significativas de la vida, podemos mejorar nuestros entornos laborales y nuestras interacciones interpersonales con una inteligencia emocional desarrollada. A través de la orientación educativa, el alumno puede obtener el apoyo que necesita para el desarrollo completo de su personalidad. Juntos, podemos hacer del proceso educativo el marco de referencia para el desarrollo integral del alumno, haciendo de la educación un proceso que integre no sólo el desarrollo cognitivo del alumno, sino también la totalidad de su personalidad. (Dueñas Buey, 2022, pp. 93-94).

8 Los cinco elementos de la inteligencia emocional que Goleman (1996) identificó son la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. A continuación, estos elementos se ordenan en función de las aptitudes emocionales que se describen a continuación.

La capacidad de percibir una sensación, según Goleman (1996), es la clave de la inteligencia emocional, que es la capacidad de comprender y controlar las emociones tal y como surge en el momento. Hay que reconocer las emociones, o tomar conciencia de lo que son, para comprenderlas y adaptarse a ellas. El reconocimiento de los sentimientos es la base de toda inteligencia emocional. También se refiere a la aptitud personal, que puede dividirse en cognición emocional, autoevaluación precisa y familiaridad en uno mismo. La aptitud personal define el nivel de dominio de una persona. Unos sencillos ejercicios pueden ayudarnos a ser más conscientes de nuestras emociones.

- Ser conscientes de las sensaciones corporales que provocan nuestras emociones puede ayudarnos a identificarlas. Las emociones son el punto en el que convergen la mente y el cuerpo; aunque se sienten físicamente, son el resultado de la actividad mental.

- Aprender a reconocer y diferenciar las distintas emociones es el siguiente paso. Podemos transmitir nuestros sentimientos cuando somos conscientes de ellos y podemos expresarlos con palabras. Podemos actuar y controlar nuestras emociones hablando de ellas. Aprender a actuar sobre las emociones es el primer paso para aprender a expresarlas.

- Aprender a evaluar su intensidad es la tercera fase. Estamos a su merced si sólo prestamos atención a nuestras emociones cuando son extremadamente fuertes. Cuanto menos intensas sean, más fácil será controlarlas.

<sup>8</sup> La autorregulación es la capacidad de controlar las propias emociones y modificarlas según las circunstancias. Quienes carecen de esta habilidad suelen sentirse inseguros, pero quienes tienen <sup>6</sup> un mejor control emocional suelen recuperarse más rápido de los reveses y las pérdidas de la vida. Según Goleman (1996), estos rasgos de inteligencia emocional se dividen en los siguientes grupos: autocontrol, fiabilidad, concienciación, adaptabilidad e innovación. Los profesores pueden aprender a regular sus emociones y sentimientos una vez que aprenden a reconocerlos. Algunos profesores pueden experimentar sus emociones con mucha fuerza y claridad, pero son incapaces de gestionarlas; en lugar de ello, se sienten dominados y abatidos por ellas. Una vez detectados e identificados nuestros sentimientos, ser capaces de reflexionar sobre ellos es necesario tanto para reconocerlos como para gestionarlos.

<sup>25</sup> La motivación, según Ander-Egg (1991), es la capacidad de concentrar la energía en una dirección determinada hacia un objetivo específico. La inteligencia emocional es el uso del sistema emocional para sostener y acelerar el sistema general. Este punto de vista <sup>6</sup> sostiene que hay cuatro fuentes principales de motivación: el yo (pensamiento positivo, visualización, respiración abdominal, gestión desagregada); los amigos, la familia y los compañeros de trabajo, que son nuestros mayores animadores; <sup>24</sup> un mentor emocional (real o ficticio); y el propio entorno (aire, luz, sonido, objetos motivadores). Es vital tomar el control de las ideas, dirigir rápidamente las excitaciones neurológicas y dominar estas habilidades para regular eficazmente este aspecto <sup>6</sup> de la inteligencia emocional.

Según Goleman (1996), la empatía, también denominada reconocimiento de los sentimientos ajenos, es la capacidad que permite a las personas comprender los deseos de los demás, lo que les permite tener interacciones más fructíferas. Las personas que poseen esta habilidad son perceptivas a los signos emocionales, saben escuchar, son sentimentales a los puntos de perspectiva de los demás y pueden ayudar a los otros siendo conscientes de sus necesidades y sentimientos. Según esta fuente, la empatía puede clasificarse a su vez en las siguientes categorías: comprender a otras personas, auxiliar a otros a crecer, estar orientado al auxilio, utilizar la pluralidad y tener conocimiento político. En este marco de relaciones interpersonales hay que poseer en cuenta las siguientes nociones: aislar a las personas de las preocupaciones, poner más énfasis en las aficiones que en los asuntos.

La capacidad de suscitar emociones en los demás desempeña un papel importante en las habilidades sociales a la hora de entender cómo relacionarse con los demás. Esta

habilidad es la base del carisma, la dirección con liderazgo y la comunicación interpersonal eficaz. Las personas que poseen esta cualidad son más eficaces en todos los ámbitos de la interacción interpersonal. La búsqueda de la inteligencia emocional transita de lo intrapersonal a lo interpersonal mediante el desarrollo de excelentes habilidades de comunicación, de comprensión y apreciación de los sentimientos de los demás. Según Goleman (1996), los tres temas clave de este apartado son la apertura a uno mismo, la asertividad y la escucha activa.

Respecto a la segunda variable: El desempeño docente implica el cumplimiento de las funciones que le son asignadas por la institución educativa a la que pertenece y de acuerdo con las normas establecidas un compromiso por parte de las entidades políticas responsables del sistema educativo; que va más allá del mero apego a las normas para incluir una apuesta fuerte y permanente por la innovación y la creatividad en su trabajo.

Morales, Pérez, Torres, Arango y Álvarez (2007), definen al Desempeño Docente como: "la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión". Esta palabra se refiere al trabajo real del profesional, no sólo a lo que es capaz de hacer.

Según Ellis (1993), teniendo en cuenta los métodos anteriores, la función docente se refería a las reglas que debían dar lugar a un aprendizaje en los alumnos durante sus numerosos procedimientos en el aula. Esta es la base del requisito crítico para la retroalimentación del profesor, que se basa en el examen y la aplicabilidad de los recursos utilizados para instruir y evaluar cada paso.

En el mismo sentido, Rojas (1978) y Estrao (1980) presentan diversos puntos de vista sobre el cumplimiento de las funciones de los profesores. Indicadores como comprender la actuación humana, tener acceso a investigación que inspire la enseñanza, tener espíritu creativo, aplicar un enfoque cualitativo de enseñanza, estimular el aprendizaje orientado a la capacidad de satisfacer sus necesidades, su competencia lingüística, su moral y sus atributos personales dentro de un estilo de enseñanza-aprendizaje creativo y con contenidos significativos se evidencian de esta manera, permitiendo evaluar la gestión del docente.

Reyes (2010) examinó los elementos del desempeño docente que se enmarcaban y desarrollaban en el aula e incluían: La didáctica que permitía al docente cumplir con los objetivos planteados en las distintas áreas utilizando pasos, reglas y métodos específicos. Una personalidad centrada en la íntima conexión entre las normas éticas y el comportamiento en la vida personal y profesional. Inspiración para la aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizaje originales, significativas y creativas que cumplieran sus requisitos.

Según el MINEDU (2015), el desempeño docente es visto como una actividad complicada que requiere de una reflexión profunda que se traduce en una interacción autónoma y crítica con los conocimientos necesarios para emitir juicios en muchas circunstancias. Lo mismo ocurría con las múltiples interrelaciones entre los alumnos que promovían el aprendizaje; se veía como una interacción activa con ellos. Consideraba al profesor como un motor de cambio como resultado de los actos que realizaba para educar a sus alumnos. Esta labor requería trabajo en equipo y colaboración, así como planificación, análisis y evaluación crítica de las acciones pedagógicas que se enmarcaban en un compromiso ético.

La evaluación es un tema complicado en el sistema educativo peruano que debe ser tratado desde todos los ángulos. En el análisis teórico de la evaluación, ésta fue vista como una herramienta para medir el desempeño profesional, una forma de calificar el conocimiento y un componente crucial para mejorar el calibre de la instrucción.

Según diversos estudios, cuando un profesor desarrolla un compromiso genuino, sincero y congruente con el entorno en el que enseña, es cuando la evaluación se convierte en un proceso de reflexión crítica que tiene un valor intrínseco entre lo que debería ser y lo que debe ser.

<sup>1</sup> MINEDU (2012), el Marco para el Buen Desempeño del maestro, señala los dominios, competencias y desempeños que conforman donde se espera que todos los profesores de educación básica del país impartan una enseñanza excelente., debe ser citado en este estudio para hablar del desempeño docente. Para garantizar que todos los alumnos aprendan, representa un acuerdo técnico y social entre el Estado, los educadores y la sociedad sobre las competencias que deben tener los profesores del país a lo largo de su carrera. Sirve como instrumento táctico de toda una política de desarrollo del profesorado.

Define las actuaciones como los comportamientos discernibles de la persona que pueden caracterizarse, evaluarse y utilizarse para demostrar su competencia. Tiene que ver con la consecución de los aprendizajes esperados y la realización de determinadas actividades y se deriva del término inglés performance. Se considera que la manera en que se transportan a cabo estas tareas refleja la competencia fundamental de una persona.

Un dominio se define como un área de práctica o materia de enseñanza que reúne un conjunto de actividades profesionales que benefician el aprendizaje de los estudiantes. Centrado en la prestación de un servicio público y el desarrollo integral de los estudiantes, el aspecto ético de la enseñanza, subyace en cada uno de los dominios. En este contexto se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero es la preparación docente, el segundo es el desarrollo de la enseñanza en las aulas y escuelas, el tercero es la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto es el desarrollo de la identidad del docente y su crecimiento como profesional.

**Dominio 1:** La planificación de la actividad pedagógica comprende el desarrollo del plan de estudios, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje dentro de las limitaciones de un marco inclusivo y multicultural con el fin de estar preparados para el aprendizaje de los alumnos. Implica la comprensión de las primordiales cualidades sociales, culturales, tangibles e intangibles, y cognoscitivas de sus alumnos, el dominio de los temas formativos y disciplinares, la elección de los recursos didácticos, los métodos de enseñanza y la valoración del aprendizaje, así como el dominio de estos temas. En el Dominio 1 se presentan dos competencias:

Competencia 1. Donde el maestro debe conocer y comprender con la conclusión de potenciar las habilidades de elevado nivel y su formación completa, los educadores consideran los rasgos de todos sus educandos y su entorno, los materiales disciplinares entregados y los caminos y métodos pedagógicos. Para esta competencia se muestran tres desempeños: Demuestra un conocimiento y una comprensión actualizados tanto de las teorías y prácticas pedagógicas y didácticas de las disciplinas contenidas en el área curricular que imparte como de los principios fundamentales de dichas materias. También expresa noción y comprensión de las particularidades propias, socioculturales y progresivas de sus alumnos, así como de sus insuficiencias específicas.

**Competencia 2.** El docente debe planificar la enseñanza colaborativa en un plan de estudios en constante revisión garantiza la coherencia entre el aprendizaje que la escuela desea inculcar a <sup>1</sup> sus estudiantes, el transcurso pedagógico, la utilización de los recursos aprovechables y la estimación. Competencia que presenta hasta siete desempeños: Desarrolla currículos discutiendo con sus colegas el procedimiento más apropiado a las circunstancias de su aula, describiendo claramente los aprendizajes que se van a enfatizar, los rasgos de los alumnos y las tácticas y herramientas elegidas. Contextualiza el diseño didáctico basándose en su conocimiento de los intereses, la etapa de desarrollo, las preferencias de aprendizaje y las identidades culturales de sus alumnos; elaboran, eligen y organizan los materiales didácticos. Centrado en los conocimientos fundamentales que la comunidad, la escuela y el currículo nacional esperan inculcar a sus alumnos.

**Dominio 2.-** La enseñanza para el aprendizaje en los alumnos, el dominio número dos, se refiere a <sup>3</sup> los métodos para impartir la enseñanza que hacen hincapié en la diversidad y aceptación en todas sus formas. Se refiere a la mediación pedagógica del profesor en el desarrollo de un entorno de aprendizaje, la gestión de los contenidos, la motivación permanente de los alumnos, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como el uso de recursos didácticos pertinentes y adecuados. Hace uso de una amplia gama de medidas e instrumentos que facilitan la detección de los éxitos y los obstáculos del aprendizaje, así como de las áreas en las que hay que reforzar la instrucción. Hay tres competencias en este dominio dos:

**Competencia 3.-** Cuando un profesor crea un entorno favorable a la educación, <sup>20</sup> la convivencia democrática y la exposición a la variedad en todas sus formas con el objetivo de formar <sup>3</sup> ciudadanos críticos e interculturales. Esta competencia ofrece las siguientes siete actuaciones: proporciona un entorno favorable a la diversidad, en el que la diferencia se expresa y se celebra como un punto fuerte y una oportunidad para el logro del aprendizaje; orienta su práctica al logro de <sup>3</sup> todos sus alumnos y transmite altas expectativas sobre sus capacidades de aprendizaje.

**Competencia 4.-** Permite a todos los estudiantes adquirir una capacidad <sup>12</sup> reflexiva y crítica <sup>23</sup> para resolver problemas relacionados con sus experiencias, intereses y culturas, llevando a cabo el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y la aplicación de metodologías y recursos adecuados. <sup>48</sup> En esta competencia también se incluyen siete desempeños: Se <sup>1</sup> da a los estudiantes la oportunidad de aplicar sus conocimientos en la

resolución de problemas del mundo real con una actitud reflexiva y crítica, y se garantiza que todos los estudiantes conozcan los objetivos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de rendimiento. También se prevén cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adaptarse a circunstancias imprevistas.

Competencia 5.- Para emitir juicios y dar su opinión a sus alumnos, así como a la comunidad educativa, los profesores deben evaluar continuamente lo que aprenden sus alumnos de compromiso con los objetivos institucionales, tomando en consideración las peculiaridades individuales y los entornos culturales. Esta es la competencia número cinco. Se descubrieron cinco desempeños: utiliza una variedad de métodos y técnicas para diferenciar la evaluación de los aprendizajes esperados, dependiendo de las preferencias de enseñanza de los alumnos; desarrolla materiales confiables para valorar los progresos y productos de los alumnos tanto en el aprendizaje individual como grupal; Sistematiza los resultados de las evaluaciones para una rápida toma de decisiones. Evalúa el desarrollo de todos los alumnos basándose en estándares previamente establecidos para evitar abusos de poder.

El domino 3: El compromiso en la gestión escolar que se comunica a la colectividad incluye la cooperación en la gestión escolar o en la gestión de una trama de escuelas desde una figura democrática. Se describe a la interacción exitosa con los distintos miembros de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como el apoyo a la creación de un ambiente institucional acogedor. La comunidad y sus cualidades son valoradas y respetadas, y las familias comparten la responsabilidad por los resultados educativos. Comprende dos competencias:

La competencia 6 requiere que el docente participe asistiendo en la construcción y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional para generar aprendizajes de alta calidad, participando activamente en la gestión escolar con actitud democrática, crítica y colaborativa. Los tres desempeños que conforman esta competencia son: interactúa con sus pares, de manera colaborativa y por iniciativa propia, para intercambiar prácticas, gestionar el Proyecto Educativo Institucional, el currículo y los planes de mejora continua; y crear proyectos de investigación, innovaciones pedagógicas y mejoras de la calidad de los servicios educativos en la escuela. organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y crear un clima democrático sostenible en la escuela.

Competencia 7. Establece conexiones basadas en el respeto mutuo, el trabajo en equipo y la responsabilidad compartida con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y de la sociedad civil; utiliza sus recursos y conocimientos en los procesos educativos; y es responsable de los resultados. En esta competencia se incluyen tres actuaciones más: Promueve respetuosamente la participación de las familias en el proceso de aprendizaje reconociendo sus aportaciones; incorpora de forma crítica los conocimientos y recursos culturales y su entorno en las prácticas educativas; y comunica los resultados de sus actividades educativas a las familias de sus alumnos., los responsables de la administración local y la comunidad.

El dominio 4: El proceso y los comportamientos que definen la formación y el crecimiento de la comunidad profesional docente se incluyen en el crecimiento de la profesionalidad y de la identidad como docente. Se refiere a la reflexión metódica sobre las experiencias docentes propias y de los demás docentes, la labor en grupo, la cooperación entre iguales y la intervención en acciones de progreso profesional. También de gestionar la investigación sobre el desarrollo y la ejecución de las políticas formativas a escala nacional y regional, también incluye la rendición de estadísticas sobre los métodos y los efectos del aprendizaje, un dominio que incluye dos competencias:

Competencia 8: Para crear y afirmar su identidad y responsabilidad profesionales, los instructores de esta competencia desarrollan procesos de aprendizaje continuo tanto individual como colectivamente mediante reflexionar sobre su experiencia y práctica institucionales. En esta competencia se pueden encontrar tres desempeños: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo con sus necesidades, las necesidades y los requisitos de la escuela. reflexiona en grupos profesionales sobre sus prácticas institucionales e instructivas, así como sobre el crecimiento académico de todos sus alumnos. Participa en el desarrollo de políticas educativas a nivel local, regional y nacional.

Competencia 9. En esta competencia, los profesores demuestran honestidad, imparcialidad, responsabilidad y dedicación a su función social, a la vez que ejercen su profesión con una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas. Dos actuaciones se encuentran en esta competencia final: actuar de acuerdo con la ética profesional docente y utilizarla para resolver dilemas prácticos y normativos en el aula; y

actuar de acuerdo con <sup>3</sup> los derechos humanos y el interés superior del niño y del adolescente <sup>26</sup> como guía a la hora de tomar decisiones.

Para evaluar el nivel de desempeño docente según MINEDU (2018), en su Manual de aplicación se realiza a través de 5 instrumentos de observación de aula, estas son:

1.- fomenta <sup>1</sup> el interés de los alumnos <sup>1</sup> por las actividades de aprendizaje propuestas, lo que les implica <sup>1</sup> activamente en el proceso de aprendizaje y ayudándoles a comprender la significación, el valor o la utilidad de lo que se está enseñando. Este criterio tiene en cuenta el número de alumnos que participan en la lección, el porcentaje de alumnos implicados y los esfuerzos del profesor por ayudar a los alumnos a comprender la importancia, el valor o la utilidad de lo que están aprendiendo.

2.- Cuando un profesor apoya el proceso de aprendizaje de un alumno, haciendo un seguimiento de sus avances y obstáculos <sup>35</sup> en la consecución de los objetivos de aprendizaje de la sesión y, a continuación, como respuesta, ofreciendo feedback formativo o adaptando <sup>1</sup> las actividades de la sesión a las necesidades identificadas del alumno, está evaluando el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los alumnos y modificar su enseñanza. Toma en cuenta la observación que el profesor hace del trabajo y desarrollo de los escolares durante la lección; el calibre de la retroalimentación que el profesor ofrece; y/o la personalización de las actividades realizadas a lo largo de la lección con base en las necesidades de aprendizaje reconocidas.

3.- Influye positivamente en la conducta de los alumnos; éstos son conscientes de las normas de comportamiento o de convivencia. A través de estrategias formativas que fomentan el autocontrol y el comportamiento aceptable, el profesor detiene eficazmente la aparición de conductas inadecuadas o las redirige, al tiempo que garantiza el buen funcionamiento de la clase. También se tiene en cuenta en esta rúbrica la eficacia con la que el profesor pone en marcha técnicas de control de <sup>21</sup> la conducta de los alumnos, que influyen en el buen desarrollo de la sesión. Entre estos mecanismos se encuentran el formativo, el de control externo y el de maltrato. Son utilizados por el profesor para controlar <sup>1</sup> el comportamiento y fomentar el respeto a las normas de convivencia en el aula.

4.- Fomenta el pensamiento crítico, el razonamiento y/o la creatividad. Esto ocurre cuando un profesor propone interacciones pedagógicas y actividades de aprendizaje que fomentan comprender conceptos, establecer conexiones entre conceptos o desarrollar ideas,

productos o métodos creativos. Tiene en cuenta los ejercicios e interacciones que fomentan con éxito el pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento entre los alumnos o entre profesores y alumnos.

5.- Cuando un profesor interactúa adecuadamente con los alumnos y desprende calidez o simpatía hacia ellos en el aula, fomenta un clima de respeto y cercanía. El profesor también es consciente de sus necesidades emocionales o físicas, las identifica y responde a ellas con empatía y compasión. En este criterio se tienen en cuenta la calidez o el comportamiento cortés del profesor, su comprensión de las necesidades emocionales o físicas de los alumnos, la compasión hacia ellos y el conocimiento de sus puntos de vista.

### III. METODOLOGÍA

El presente trabajo académico es una investigación básica que presenta teoría.

Palacios, et al. (2016). La investigación básica descriptiva, la investigación que se realiza para ampliar el alcance de lo que ya se conoce como resultado de investigaciones anteriores también se conoce como investigación básica o fundamental. Sólo tiene fines teóricos, intelectuales y cognitivos.

Siendo una investigación puramente teórica, se ha revisado y analizado las referencias bibliográficas encontradas en relación con los dos factores desempeño del profesor en la inteligencia emocional.

El método de investigación es inductivo.

La técnica inductiva es el proceso por el que se elevan los conocimientos generales a partir de situaciones concretas. La técnica de interpolación es única en su uso.

Para Hernández Sampieri y otros (2014). “El método inductivo se aplica en los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios”.

En este estudio se empleó este enfoque cuando se procesaron y analizaron la información encontrada en las diferentes fuentes bibliográficas.

En cuanto a <sup>12</sup> las técnicas e instrumentos de la presente investigación; se elaboró utilizando el método de análisis documental y se basó en el análisis bibliográfico. La información para la búsqueda, recopilación y posterior análisis procedió únicamente de fuentes bibliográficas, no del contacto directo con la realidad.

El análisis documental, según Pea Vera & Pirela Morillo (2007), es una técnica creada por la persona para ordenar y presentar conocimientos encontrados en documentos cuyo ritmo de creación supera su capacidad de lectura y compilación. Mediante el uso de pautas o reglas, <sup>14</sup> la acción de este proceso se concentra en el análisis y la síntesis de los datos presentes en dichos soportes lingüísticas; permite extraer el contenido sustantivo, que puede corresponder a una frase determinada, a un conjunto de términos, a un término o términos tomados individualmente o a una colección de términos combinados en construcciones discursivas. Su objetivo es ayudar a <sup>14</sup> la aproximación cognitiva del sujeto al contenido de las fuentes de información.

Según Madé Serrano, (2006) define que el análisis documental hace referencia al conjunto de documentos que un investigador necesita o puede leer para realizar un estudio. Libros, manuales, directrices, estudios, informes y biografías son sólo algunos ejemplos que se me ocurren.

Para concretizar la investigación se ha recurrido al uso de herramientas, como cuadernos de trabajo bibliográficos, resumidos y textuales, registros de datos, etc., que facilitaron la recogida de datos para este estudio y orientaron adecuadamente nuestra investigación.

Referente a la ética investigativa, al momento de realizar todo el proceso de la presente investigación los autores hemos evitado el plagio hacia otros autores, cuyo archivo ha sido pasado por el programa Turnitin con la finalidad de demostrar un trabajo original. Se utilizaron las fuentes propias de la Universidad Católica de Trujillo para los protocolos formales de presentación de trabajos académicos. Teniendo en cuenta la naturaleza del presente trabajo académico, cuyas características guarda con un trabajo científico, se ha tenido en cuenta la rigurosidad, fidelidad informativa y seriedad.

#### IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La presente investigación hace referencia a dos aspectos concernientes al sistema educativo: inteligencia emocional y el desempeño docente de educación secundaria. La importancia de la inteligencia emocional en la labor docente tiene que ver con que las personas sean capaces de desempeñar sus tareas con eficacia. Dentro de las instituciones educativas puede medirse la calidad educativa según el trabajo eficaz de su personal. Los docentes necesitamos gestionar adecuadamente nuestras emociones, para poder brindar soporte emocional a nuestros estudiantes, un gran reto después de estos dos años de pandemia, cuando es el docente que también requiere recibir soporte emocional por parte de las instancias a las que pertenece. Un docente es eficaz cuando tiene claridad en sus objetivos, tiene confianza en sí mismo, expresa sus sentimientos en forma clara, influye positivamente y lee los sentimientos ajenos, sabe deducir sobre lo que siente y si un objetivo puede ser alcanzado o no, sabe que todo tiene un lado bueno o malo, sabe reconocer sus errores, es empático con sus semejantes, etc.

De acuerdo con la investigación de Quiroz Villacís y Nava Saavedra (2021), podemos manifestar que para los docentes adecuar al nivel de exigencia de su carrera es sustancial, tener una actitud positiva a todo lo que se presente y no perjudique su interacción con sus estudiantes. En consecuencia, el papel del profesor en este proceso es crucial, ya que sus métodos educativos incorporan tanto los componentes cognitivos como los socioafectivos con diversas técnicas que promueven el desarrollo integral, en lo que respecta al primero sabemos que en el nivel secundaria su formación académica está relacionado con los conocimientos específicos de su especialidad; en el socioafectivo los maestros debe adquirir habilidades sociales y emocionales que le ayuden a enfrentarse a los problemas que surgen en su campo laboral con los estudiantes, éstas podrían estar relacionadas con el entorno de aprendizaje, la salud y la seguridad de los alumnos o las actividades constructivas emprendidas ante el estrés emocional que traen consigo desde el ambiente familiar al que están expuestos, el contexto social con las diversas enfermedades existentes hoy en día enfrentándose tanto docentes y estudiantes al “DENGUE”, en el contexto político en el que estamos viviendo, entre otros. Un buen manejo o desarrollo de inteligencia emocional por parte de los profesores influirá de manera positiva en su labor, serán maestros que inspiren confianza en sus estudiantes, ejemplos a seguir no solamente por lo que saben sino por forma

de ser, de relacionarse y aproximarse a sus estudiantes para lograr un aprendizaje significativo; para ello se debe considerar trabajar la inteligencia emocional desde la formación inicial de los docentes.

Con relación a la tesis de Chávez Ventocilla (2020), podemos afirmar que existe un vínculo claro entre la inteligencia emocional y la eficacia de los profesores, lo cual es crucial. después de estos estudios se recomienda que dentro de las instituciones ya sean privadas o públicas dar énfasis al tema de inteligencia emocional, se trabajen estrategias para que los docentes desarrollen un buen nivel de esta, contar con un docente motivado, un docente feliz y contento los aprendizajes en los estudiantes van ser más significativos, el docente tendrá un buen desempeño docente. Con el transcurrir de los años se viene dando esa valoración al trabajo docente, pero hay mucho por hacer ya que esa brecha del nivel de desempeño docente que existe en el Perú es preocupante. Desde nuestra perspectiva y conociendo la realidad de estas instituciones públicas es menester que a nivel de Ministerio de Educación den la prioridad en capacitar en estrategias para la conducción <sup>43</sup> de la inteligencia emocional por los docentes, que doten de psicólogos en las IE como soporte emocional para todo el personal y no solamente para los estudiantes.

Según la conclusión de la investigación de Acosta Amador (2020), podemos afirmar que efectivamente las dimensiones de la inteligencia emocional influyen directamente sobre la eficacia pedagógica, si son pertinentes o desarrolladas por los profesores tendríamos un mejor desempeño docente en sus centros de trabajo; a pesar que los maestros van más allá del proceso de enseñanza aprendizaje, atienden también las emociones de sus estudiantes, trata de brindar ayuda a estos a que encuentren solución a sus problemas familiares, físicos y psicológicos. Después de dos años de trabajo virtual en estado de emergencia se dispuso que el docente debe priorizar en sus planificaciones el soporte emocional a sus estudiantes y muchas veces nos olvidamos que un maestro también necesita un soporte emocional que a nivel de institución educativa no lo encuentra.

De acuerdo con los resultados de investigación de Burga Pando (2020), es evidente que las dimensiones de la inteligencia emocional juegan un papel relevante en el desempeño docente; su influencia dota a los profesores el sentimiento de eficacia y satisfacción en el lapso de enseñanza aprendizaje con sus estudiantes; no podemos tener en las instituciones educativas profesores desmotivados, fríos, metódicos y rutinarios pues no contribuiría a obtener una enseñanza de calidad.

## V.- CONCLUSIONES TEÓRICAS

Después de la revisión bibliográfica sobre investigaciones el impacto <sup>2</sup> de la inteligencia emocional en el rendimiento de los profesores se ha identificado a escala mundial, nacional y local.; su desarrollo o práctica dentro de su jornada laboral permite que cumplan de manera positiva y eficaz el trabajo con sus estudiantes, que no solamente se limiten al proceso de impartir conocimientos, sino a brindar soporte emocional; para ello el docente debe capacitarse o desde su formación docente se incluya en la maya curricular una educación emocional.

Al respecto Hernández, Ortega y Tafur (2020) concluyen: Hay que destacar la importancia de crear una sociedad emocionalmente inteligente. Todos estos factores hacen necesario que el profesor del siglo XIX asuma el enorme reto <sup>22</sup> de la formación en educación emocional para implementar actividades didácticas que fomenten y construyan la inteligencia emocional (pp. 104-105); Aguilar, Chumpitaz y Huamán (2021), Según las conclusiones de la lectura de ciertas publicaciones se desprende que las capacidades emocionales son una parte crucial de la en la formación del profesorado. La docencia se considera un servicio social a los demás, por lo que debería preexistir una condición más consciente y comprometida en su trabajo. Las capacidades emocionales son cualidades significativas que todo profesor debería desdoblarse, tanto los que ejercen la profesión docente como los que se están formando como futuros profesores. De acuerdo con Chávez Ventocilla <sup>3</sup> (2020), en los planes de estudio de las instituciones de educación superior, incluyendo universidades e institutos, deben incluirse cursos que ayuden a los educadores potenciales a desarrollar su inteligencia emocional, así como la capacidad de sus alumnos para establecer conexiones interpersonales positivas, que fomenten un mayor rendimiento académico y eleven el nivel de la institución en su conjunto.

<sup>39</sup> El autoconocimiento autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales influyen de manera directa en el desempeño docente, así que si estas son pertinentes o desarrolladas por los profesores tendríamos un desempeño docente destacado a nivel de institución educativa; concordando con lo que refiere Acosta (2020), en su investigación demostró que en la Institución Educativa No. 81001, <sup>1</sup> la inteligencia emocional afecta directamente el desempeño docente; entre mejor sea la inteligencia emocional de los participantes, mejor será su desempeño docente. (p.41). Siendo su función del docente no

solamente compartir conocimientos sino que también atiende las emociones de sus estudiantes trata de dar solución o guiarlos a estos a que encuentren solución a sus problemas familiares, físicos y psicológicos; es así que de acuerdo con las dimensiones de la inteligencia emocional, los docentes somos quienes debemos conocer nuestros sentimientos o emociones para luego controlarlos a regularlos, tenemos que estar siempre motivados o buscar una motivación, ser empáticos con los estudiantes y la manejar una habilidad social que mejore la interacción con nuestros estudiantes, colegas y toda la comunidad educativa. Concordando con Burga Pando (2022), los resultados de su investigación muestran que, en general, todas las dimensiones están interrelacionadas, representan probabilidades reales y también presentan un patrón. Los factores están relacionados, ya que potenciar uno de ellos repercutirá en otro. Existen correlaciones positivas entre las medidas de inteligencia emocional y los aspectos del rendimiento laboral. Por último, afirma que su investigación ha demostrado el papel fundamental que desempeña la inteligencia emocional en el rendimiento laboral de una entidad pública, lo que demuestra que, si bien la inteligencia emocional influye en el rendimiento de los individuos en el trabajo, su presencia es esencial para la empresa, ya que sin ella los funcionarios perderían la motivación., gélidos, metódicos y rutinarios en la forma de realizar su trabajo.

A través de la revisión bibliográfica la eficacia docente está influida por la dimensión del autoconocimiento.; al respecto Acosta (2020) en los resultados de su investigación nos dice que: El autoconocimiento si influye en el desempeño, demostró que el rendimiento de los profesores participantes mejora con un mayor conocimiento de sí mismos. Asimismo, Aguilar, Chumpitaz y Huamán (2021), en su artículo científico sobre la inteligencia emocional en la práctica educativa, citando a Báez Mirón, Zurita Ortega, Martínez Martínez, y Zagalaz Sánchez (2019), coinciden en que los educadores fomenten la regulación o gestión emocional porque mejora la calidad de vida gracias a unas relaciones interpersonales positivas y favorece una salud excelente.

Respecto a la Autorregulación, según la revisión bibliográfica sí influye en el desempeño docente; con relación a lo que se manifiesta Acosta (2020) afirma que: el rendimiento de los profesores participantes mejora cuando la autorregulación es mejor, lo que demuestra que la autorregulación afecta al rendimiento de los profesores.

Sobre la Motivación se determina una influencia en el desempeño docente; ya que según la revisión de la investigación de Acosta (2020), demuestra que: La motivación influye

en el rendimiento de los profesores, y la motivación aumenta el rendimiento de los profesores participantes. Por otro lado, al no tener una motivación adecuada dentro del centro laboral conlleva a tener un desempeño docente deficiente; al respecto Tejada Ballena (2021), que según los resultados de su investigación, en conclusión, tener un alto nivel de motivación dentro de la institución educativa permitirá un buen desempeño laboral, por el bien de cada docente, permitiéndole un buen desempeño en sus funciones asignadas y aumentando su productividad y eficiencia en los aspectos personales, profesionales y laborales. El 53% de los encuestados considera que no se siente motivado en su centro de trabajo, lo que le impide tener un buen desempeño en las funciones asignadas.

En cuanto a la Empatía se determina través de las fuentes bibliográficas que influye en el desempeño docente; en concordancia con Acosta (2020), según los resultados de su investigación afirma que: **El desempeño docente en la Institución Educativa 81001** está influenciado por la empatía, y el desempeño de los instructores participantes mejora a mayor empatía.

Finalmente, las Habilidades Sociales también podemos afirmar que influye en el desempeño docente; ya que según la investigación de Acosta (2020), en los resultados de su investigación refiere que: Las habilidades sociales repercuten en el rendimiento docente, y cuando esas habilidades están correctamente desarrolladas, los profesores rinden más. En su quehacer educativo los docentes ponen en práctica sus habilidades emocionales cuando y como lo dicen Quiroz Villacís y Nava Saavedra (2021), que los docentes para completar las tareas y actividades requeridas por la institución, **ponen en práctica habilidades como la autodisciplina, el autocontrol, la confianza, el perdón, la escucha, el ponerse en el lugar del otro y la paciencia.** Con el fin de construir programas de formación en inteligencia emocional en los diferentes niveles de formación, las competencias emocionales de los docentes deben avanzar hacia la construcción **de talleres o espacios que permitan un mayor acercamiento y claridad del componente emocional en la práctica docente..**

## VI.- RECOMENDACIONES

A nivel de Ministerio de Educación se debe construir un Diseño Curricular Nacional para la formación de docentes o para quienes estudien la carrera de profesor, involucrando como temática o curso <sup>46</sup> la inteligencia emocional, sus dimensiones y el papel que desempeñan en el quehacer educativo de un docente. Sabiendo que los profesores somos responsables directos del desarrollo integral de los alumnos, en cada institución su preparación docente debe tener como una de sus metas lograr egresados emocionalmente competentes.

Siendo el docente responsable de brindar soporte emocional a sus estudiantes, las unidades de gestión educativa (UGELES), deben involucrar en sus planificaciones de capacitaciones durante las semanas de gestión o periodo vacacional todo lo relacionado al desarrollo de las habilidades emocionales en los profesores de todos los niveles. En todo caso dicha capacitación dirigida a los directivos para que realicen la réplica con sus docentes y estos a su vez apliquen lo aprendido con los estudiantes.

Durante el trabajo en las instituciones educativas por parte de los directivos con los docentes, siendo estos observadores directos del aspecto emocional de los maestros; deben gestionar ante el Ministerio de Educación, Municipalidades o UGELES, capacitaciones por parte de especialistas que contribuyan a fortalecer en los docentes competencias emocionales. Un docente motivado y que sepa gestionar sus emociones evidentemente realizará un trabajo eficaz con sus estudiantes. Todas las instituciones educativas deben contar con el servicio psicológico no solamente para los estudiantes sino para los docentes, que deberían ser los primeros en recibir un soporte emocional y transmitir a sus estudiantes.

Los docentes deben preocuparse sobre su aspecto emocional, buscar siempre la ayuda que puede ser a través de “Te Escucho Docente”, que es un portal del Ministerio de Educación donde encontraremos diversos recursos y herramientas para el cuidado de nuestra salud física emocional. También podemos visitar de vez en cuando a un psicólogo por parte de ESSALUD, debemos reflexionar que conocer y controlar nuestras emociones es fundamental para ser eficaces en nuestros centros laborales, asimismo lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

# TRABAJO A - 2023 - Peralta y Chero

## INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://revistas.udec.cl">revistas.udec.cl</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://virtual.urbe.edu">virtual.urbe.edu</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Marcelino Champagnat Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="https://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	

<1 %

10

[revistas.ces.edu.co](http://revistas.ces.edu.co)

Fuente de Internet

<1 %

11

Elizabeth Alida Huamán Mendez, Hugo Eladio Chumpitaz Caycho, Luis Alberto Aguilar Macazana. "Inteligencia emocional en la práctica educativa": una revisión de la literatura científica", TecnoHumanismo, 2021

Publicación

<1 %

12

[repositorio.uct.edu.pe](http://repositorio.uct.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

13

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1 %

14

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

<1 %

15

[www.tauniversity.org](http://www.tauniversity.org)

Fuente de Internet

<1 %

16

[manglar.uninorte.edu.co](http://manglar.uninorte.edu.co)

Fuente de Internet

<1 %

17

Submitted to Universidad Nacional de Trujillo

Trabajo del estudiante

<1 %

18

[repositorio.unheval.edu.pe](http://repositorio.unheval.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

19	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
21	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Submitted on 1688467005213 Trabajo del estudiante	<1 %
26	<a href="http://www.yumpu.com">www.yumpu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://julioj14.blogspot.com">julioj14.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

30	<a href="http://www.esan.edu.pe">www.esan.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://yuliatimofti.files.wordpress.com">yuliatimofti.files.wordpress.com</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://www.leyes.com.py">www.leyes.com.py</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://catalogo.ucateci.edu.do">catalogo.ucateci.edu.do</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://vasconcelos.ilce.edu.mx">vasconcelos.ilce.edu.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://www.redlandsusd.net">www.redlandsusd.net</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://www.scielo.org.mx">www.scielo.org.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://catalonica.bnc.cat">catalonica.bnc.cat</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://observatorio.campus-virtual.org">observatorio.campus-virtual.org</a> Fuente de Internet	<1 %

42	<a href="http://repositorio.esenfc.pt">repositorio.esenfc.pt</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://uvadoc.uva.es">uvadoc.uva.es</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="http://www.babysparks.com">www.babysparks.com</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://www.lostinworld.net">www.lostinworld.net</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="http://www.salinas.k12.ca.us">www.salinas.k12.ca.us</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 9 words

Excluir bibliografía

Activo

# TRABAJO A - 2023 - Peralta y Chero

---

PÁGINA 1

---

PÁGINA 2

---

PÁGINA 3

---

PÁGINA 4

---

PÁGINA 5

---

PÁGINA 6

---

PÁGINA 7

---

PÁGINA 8

---

PÁGINA 9

---

PÁGINA 10

---

PÁGINA 11

---

PÁGINA 12

---

PÁGINA 13

---

PÁGINA 14

---

PÁGINA 15

---

PÁGINA 16

---

PÁGINA 17

---

PÁGINA 18

---

PÁGINA 19

---

PÁGINA 20

---

PÁGINA 21

---

PÁGINA 22

---

PÁGINA 23

---

PÁGINA 24

---

PÁGINA 25

---

PÁGINA 26

---

PÁGINA 27

---

PÁGINA 28

---

PÁGINA 29

---

PÁGINA 30

---