

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

Inteligencia Emocional y la Evaluación Docente en la Universidad

Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Presentada por

Yesenia Cecilia SALVATIERRA DURAND

Asesor

Aurelio GONZALES FLORES

Para optar al Grado Académico de

Doctor en Ciencias de la Educación

Lima-Perú

2020

Inteligencia Emocional y la Evaluación Docente en la Universidad

Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

A Dios por darme la fuerza y perseverancia

A mis padres gracias a ellos, he desarrollado mi
vida profesional y académica.

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación por su valiosa enseñanza y permanente orientación en mis estudios de maestría.

Al Mg. Aurelio GONZALEZ FLOREZ, por su asesoramiento en la realización de la presente investigación.

A los señores informantes y miembros del Jurado Evaluador de la presente tesis, por sus oportunas observaciones que permitieron mejorar la elaboración del informe final.

Asimismo, mi reconocimiento a todas las personas que colaboraron de una u otra manera en la ejecución de esta investigación.

Tabla de Contenidos

Titulo	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas.....	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1 Determinación del Problema	1
1.2 Formulación del Problema.....	2
1.2.1 Problema general.....	2
1.2.2 Problemas específicos.	2
1.3 Objetivos.....	3
1.3.1 Objetivo general.	3
1.3.2 Objetivos específicos.	3
1.4 Importancia y Alcances de la Investigación	3
1.5 Limitaciones de la Investigación	5
Capítulo II. Marco Teórico.....	6
2.1 Antecedentes del Estudio	6
2.2 Bases Teóricas	7
2.2.1 Inteligencia emocional.	7
2.2.1.1 Definiciones.	7

2.2.1.2 Proceso físico de la inteligencia emocional.....	12
2.2.1.3 Formas de la inteligencia emocional.	13
2.2.1.4 Equilibrio emocional.....	16
2.2.1.5 Ventajas de la inteligencia emocional.	17
2.2.1.6 Percepción emocional.	17
2.2.1.7 Comprensión emocional.	18
2.2.1.8 Facilitación emocional.	20
2.2.1.9 Manejo emocional.....	21
2.2.2 Evaluación docente.	23
2.2.2.1 Definición.	23
2.2.2.2 Funciones de la evaluación.	25
2.2.2.3 Evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes.	28
2.2.2.4 Contribución a la formación de educadores.	30
2.2.2.5 Diseño de experiencias educativas.	33
2.2.2.6 Producción de material didáctico.....	35
2.3 Definición de Términos Básicos.....	38
Capítulo III. Hipótesis y Variables	39
3.1 Hipótesis	39
3.1.1 Hipótesis general.	39
3.1.2 Hipótesis específicas.	39
3.2 Variables.....	39
3.2.1 Variable 1. Inteligencia emocional.	39
3.2.2 Variable 2. Evaluación docente.....	40
3.3 Operacionalización de las Variables.....	41

Capítulo IV. Metodología	43
4.1 Enfoque de Investigación	43
4.2 Tipo de Investigación	43
4.3 Diseño de Investigación.....	43
4.4 Población y Muestra	44
4.4.1 Población.....	44
4.4.2 Muestra.....	45
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	45
4.5.1 Técnicas.....	45
4.5.2 Instrumentos.....	46
4.6 Tratamiento Estadístico	47
Capítulo V. Resultados	50
5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	50
5.1.1 Validez.	50
5.1.2 Confiabilidad.....	51
5.2 Presentación y Análisis de los Resultados.....	52
5.2.1 Nivel descriptivo.	52
5.2.1.1 Resultados de la variable inteligencia emocional.	52
5.2.1.2 Resultados de la variable evaluación docente.....	57
5.2.2 Nivel inferencial.....	67
5.2.2.1 Prueba de normalidad.	67
5.2.2.2 Prueba de hipótesis.	68
5.3 Discusión de Resultados.....	75
Conclusiones.....	78
Recomendaciones	79

Referencias	80
Apéndices	82
Apéndice A. Matriz de Consistencia	83
Apéndice B. Instrumentos de Evaluación.....	85
Apéndice C. Distribucion de la Data de las Variables de Estudios.....	89
Apéndice D. Juicio de Expertos	94

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	41
Tabla 2. Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de inteligencia emocional	46
Tabla 3. Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de evaluación docente	47
Tabla 4. Índices de correlación.....	49
Tabla 5. Validez de los instrumentos	50
Tabla 6. Criterios para la validez.....	50
Tabla 7. Fiabilidad.....	51
Tabla 8. Valores de los niveles de confiabilidad.....	52
Tabla 9. Distribución de frecuencias de la variable inteligencia emocional	52
Tabla 10. Distribución de frecuencias de la dimensión percepción emocional.....	53
Tabla 11. Distribución de frecuencias de la dimensión comprensión emocional	54
Tabla 12. Distribución de frecuencias de la dimensión facilitación emocional	55
Tabla 13. Distribución de frecuencias de la dimensión manejo emocional	56
Tabla 14. Distribución de frecuencias de la variable evaluación docente.....	57
Tabla 15. Distribución de frecuencias de la dimensión promoción del aprendizaje	58
Tabla 16. Distribución de frecuencias de la dimensión diseño de experiencia educativa...	59
Tabla 17. Distribución de frecuencias de la dimensión producción de material didáctico .	60
Tabla 18. Distribución de los niveles comparativos entre inteligencia emocional y evaluación docente.....	61
Tabla 19. Distribución de los niveles comparativos entre percepción emocional y evaluación docente.....	62
Tabla 20. Distribución de los niveles comparativos entre comprensión emocional y evaluación docente.....	63

Tabla 21. Distribución de los niveles comparativos entre facilitación emocional y evaluación docente.....	65
Tabla 22. Distribución de los niveles comparativos entre manejo emocional y evaluación docente.....	66
Tabla 23. Pruebas de normalidad	67
Tabla 24. Correlación y significación entre inteligencia emocional y evaluación docente	68
Tabla 25. Correlación y significación entre percepción emocional y evaluación docente..	70
Tabla 26. Correlación y significación entre comprensión emocional y evaluación docente	71
Tabla 27. Correlación y significación entre facilitación emocional y evaluación docente .	73
Tabla 28. Correlación y significación entre manejo emocional y evaluación docente	74

Lista de Figuras

Figura 1. Inteligencia emocional	53
Figura 2. Percepción emocional	53
Figura 3. Comprensión emocional.....	54
Figura 4. Facilitación emocional	55
Figura 5. Manejo emocional.....	56
Figura 6. Evaluación docente	57
Figura 7. Promoción del aprendizaje.....	58
Figura 8. Diseño de experiencia educativa.....	59
Figura 9. Producción de material didáctico	60
Figura 10. Distribución de los niveles comparativos entre inteligencia emocional y evaluación docente	61
Figura 11. Distribución de los niveles comparativos entre percepción emocional y evaluación docente	62
Figura 12. Distribución de los niveles comparativos entre comprensión emocional y evaluación docente	64
Figura 13. Distribución de los niveles comparativos entre facilitación emocional y evaluación docente	65
Figura 14. Distribución de los niveles comparativos entre manejo emocional y evaluación docente	66
Figura 15. Diagrama de dispersión inteligencia emocional vs evaluación docente	69
Figura 16. Diagrama de dispersión percepción emocional vs evaluación docente	70
Figura 17. Diagrama de dispersión comprensión emocional vs evaluación docente	72
Figura 18. Diagrama de dispersión facilitación emocional vs evaluación docente.....	73
Figura 19. Diagrama de dispersión manejo emocional vs evaluación docente.....	75

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo explicar la relación que existe entre la inteligencia emocional y evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, de método deductivo, con un diseño correlacional (no experimental), cuya población fue muestra a la vez, denominado muestreo censal, el cual estuvo conformado por 130 docentes de la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Para el estudio de las variables inteligencia emocional y la evaluación docente, se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, que utilizó el cuestionario, como instrumento, los mismos que fueron validados, con óptimos niveles de confiabilidad. Los resultados prueba general demuestran que existe una relación directa y significativamente entre la inteligencia emocional y la evaluación docente en docentes de la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; de acuerdo con lo hallado ($p < 0,05$, correlación Rho de Spearman = $0,675^{**}$ siendo una correlación positiva alta); es decir cuanto mejor sea la inteligencia emocional será mayor la evaluación docente.

Palabra clave: Inteligencia emocional y evaluación docente

Abstract

The research work aimed to explain the relationship between emotional intelligence and teacher evaluation at the Faculty of Technology of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle. The research was quantitative, non-experimental, deductive method, with a correlational design (non-experimental), whose population was shown at the same time, called census sampling, which was made up of 130 teachers from the Faculty of Technology from the National University of Education Enrique Guzmán y Valle. For the study of the variables emotional intelligence and teacher evaluation, the survey was used as a data collection technique, which used the questionnaire, as an instrument, the same ones that were validated, with optimum levels of reliability. The general test results show that there is a direct and significant relationship between emotional intelligence and teacher evaluation in teachers of the Faculty of Technology of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle; as found ($p < 0.05$, Spearman's Rho correlation = 0.675 ** being a high positive correlation); that is, the better the emotional intelligence, the greater the teacher evaluation.

Keyword: Emotional intelligence and teacher evaluation

Introducción

El desempeño docente en instituciones educativas de nivel superior como la Universidad siempre se ha efectuado en un contexto donde variables como el clima institucional, la cultura organizacional, el estilo de dirección, etc., gravitan sobre aquel de diversas maneras. Asimismo, otras variables provenientes del escenario donde ejecuta su labor docente, como son los estilos de aprendizaje, la actitud hacia el aprendizaje, la motivación académica, etc. también inciden en el desempeño del profesorado. No obstante, coexisten con ellas, otras variables de índole personal que están más vinculadas y de modo directo con dicho desempeño. Una de estas variables es la inteligencia emocional.

El labor en las aulas de clase se encuentra expuesta en el día a día de la jornada laboral a la interacción de múltiples factores, y que las respuestas docentes presentan una gama variada de reacciones, pudiéndose observar que no todos los profesores reaccionan de la misma manera frente a los problemas o desafíos, que algunos de ellos lo hacen de manera creativa, inteligente y conciliadora, que unos son más capaces de sobrellevar contratiempos, superar obstáculos y que ven en las dificultades, retos que la vida les coloca delante de ellos, etc. Una posible explicación a esto es precisamente el factor llamado inteligencia emocional.

En este sentido, el presente trabajo de tesis se ha planteado investigar la problemática de la inteligencia emocional en relación a la evaluación docente en el profesorado universitario. La tesis, por esto, abarca los diversos aspectos que se mencionan en cinco capítulos son:

El primer capítulo se aboca al planteamiento del problema, la formulación de éste a nivel general y específicos, así como explicita la importancia, alcances y limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo presenta el marco teórico donde se presentan los antecedentes empíricos relevantes sobre ambas variables o cada una por separado, seguido de la reflexión teórica de más reciente elaboración sobre algunas facetas de importancia sobre la inteligencia emocional (aspectos conceptuales de la inteligencia emocional, papel de las emociones, modelos de inteligencia emocional, etc.), concluyendo con las definiciones conceptuales de los términos básicos de la investigación.

El capítulo III, propone las hipótesis, variables, y su operacionalización.

El capítulo IV, explica el enfoque, tipo y diseño de la investigación, describe la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de información, el tratamiento estadístico, y sus procedimientos.

El capítulo V, describe la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación, la presentación y análisis de los resultados, así como su discusión, el establecimiento de conclusiones y las recomendaciones de la investigación.

En suma, este capítulo hace referencia a qué es lo que finalmente se encontró al término de la investigación; qué significan realmente los resultados obtenidos, señalando la relación existente entre los hechos observados, en este caso, la correlación de la variable 1 y la variable 2, así como la discusión de los resultados. Luego de todo, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se incluyen en los apéndices los instrumentos de recolección de datos usados en cada caso, las pruebas de validación y confiabilidad, y el análisis de las encuestas.

La Autora

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1 Determinación del Problema

Actualmente, en el mundo contemporáneo y precisamente en nuestro país, se están confrontando un conjunto de transformaciones, no solo de índole económico, sino que también están ocurriendo cambios sociales, organizacionales y tecnológicos exigiendo a las universidades a crecer con la metamorfosis. El entorno globalizado exige a las universidades para mayor disposición al cambio, capacidad de adaptación, y una destreza más amplia a la correspondencia entre sí.

Es significativo tener presente que poseer una adecuada Inteligencia Emocional es indispensable y primordial, porque esto influyen de manera positiva en los resultados de la organización, se debe considerarla como el fundamento de la construcción e y ejecución de conductas eficientes.

Simultáneamente la Evaluación Docente es vital para el perfeccionamiento de la calidad educativa, mediante de las actividades que realizan los docentes en el aula, si los educadores están comprometidos en el desarrollo académico de sus estudiantes y si los mismos están relacionados como personas en el ejercicio de su labor por medio de sus capacidades y valores. Con el propósito de identificar aquellos elementos del trabajo docente, se quiere favorecerá la mejor de su práctica profesional y por consecuencia al beneficio de los aprendizajes y al progreso de los estudiantes, reconociendo a través de la evaluación de cargo, las prioridades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia.

Las instituciones educativas de calidad superior se centran en comprobar las carencias de aprendizaje y adelanto, indicar las destrezas y aptitudes del docente calificando si son o no correctas dimensionando la probabilidad de conceder promociones, ascensos o interrupciones o cesaciones.

Los docentes que laboran diariamente en la Universidad Enrique Guzmán y Valle, generalmente presentan irritación por las transiciones que se llevan a cabo internamente dentro de la institución, conduciendo a emociones de cólera y produciendo baja efectividad, ausentismo laboral, problemas interpersonales, entre otros.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general.

P_G. ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y evaluación docente en la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle?

1.2.2 Problemas específicos.

P_{E1}. ¿Cómo la percepción emocional se relaciona con evaluación docente en la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle?

P_{E2}. ¿De qué manera la comprensión emocional se relaciona con evaluación docente en la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle?

P_{E3}. ¿Cómo se relaciona la facilitación emocional en evaluación docente en la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle?

P_{E4}. ¿De qué manera el manejo emocional influye en evaluación docente en la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

O_G. Explicar la relación que existe entre la inteligencia emocional y evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

1.3.2 Objetivos específicos.

O_{E1}. Determinar la relación entre la percepción emocional y evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

O_{E2}. Explicar la relación de la comprensión emocional y evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

O_{E3}. Determinar la relación de la facilitación emocional con la evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

O_{E4}. Explicar cómo el manejo emocional influye en evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

1.4 Importancia y Alcances de la Investigación

La importancia del presente trabajo radica en que toda universidad se basa en perseguir cambios con la necesidad de cualificar y ampliar sus servicios educacionales, quienes se pueden precisar como elementos generales que aseguran la excelencia en las aulas magnas.

No siempre se puede calificar a las personas por su coeficiente intelectual, tampoco por su formación o vivencias, una manera de ponderar a los individuos es por la manera con que se conectan con sus pares. Las características de sus intelectos no es el único factor de éxito en el aspecto laboral, sino que es solo un factor, que conjunto con las conductas emocionales del personal como equipo, gestionara la labor y las conclusiones de cada docente y trabajador motivando emocionalmente a ser productivo.

La presente investigación, revelo la importancia de la inteligencia emocional de los diferentes factores que benefician el rendimiento eficaz de la universidad, ya que se evidencia que las emociones y destrezas de las personas fundamentales para el equilibrio y buen funcionamiento, de las universidades y de la cotidianidad de la humanidad en general.

También el alcance de este trabajo, apoyo en la dirección y análisis para investigaciones futuras sobre el tema que aquí ahondamos fundamental para los docentes, sin perder su ámbito para poder desarrollarse integralmente. Generalmente las experiencias señalan al docente de aula, en muchos casos, otros docentes y/o actores educativos importantes del sistema. De otro modo, se identifica que evaluar constantemente a los docentes es relevante para la amplificación de los ejercicios cognoscitivos que este imparte y también se puede afirmar que estas pueden o no ocurrir en las aulas mediante actividades que conforme la práctica educativa.

Estas razones aportan al mantenimiento de algunos sectores la idea de evaluación docente que aún se enfoca en ponderar y medir administrativamente, actualmente la implementación de las proposiciones de inteligencia emocional, ha evidenciado ser un arma eficaz para el desarrollo de la universidad.

1.5 Limitaciones de la Investigación

Siempre es una limitante en la realización de un trabajo investigativo el que existan un número reducido de trabajos, tesis, reportes de investigación que tratan el tema que intento trabajar; en este trabajo el de relacionar dos variables que nos parecen trascendentes para la educación: la inteligencia emocional y evaluación docente, sin embargo, este es un reto que asumí con mucho entusiasmo. La escasa información acerca de instrumentos de medición fue otra limitación, que felizmente pudimos superar.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes del Estudio

Espinoza (2014) en su investigación: *La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E Mentas Brillantes*. La población estuvo conformada por 20 docentes de la institución; se utilizó la técnica de test cuyo instrumento de inventario emocional de Bar On Ice y una encuesta. El método que se utilizó es observacional. En este trabajo de investigación se reconocieron y señalaron los niveles de inteligencia emocional en sus componentes el intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo general; el 35% obtuvo el nivel promedio, un 35 % un nivel alto y un 30% nivel bajo; con este dato un 65 % estarían necesitando mejorar su entrenamiento emocional. Estableciendo los grados de labor de los profesionales; considerando las competencias de logro, influencia y cognoscitiva, de ayuda y servicio, de eficacia personal y comunicativa se observa un 35% de docentes tiene un nivel promedio, el 35% un nivel bajo y un 30% un nivel alto. En ambos se logra un nivel promedio. Se analizó y determinó la relación de las variables con un valor $r_{ho}=0.486$ y se comprobó que existe relación entre el componente interpersonal y la competencia de influencia y cognoscitiva. Con el resultado se permite solucionar la carencia de empatía, la falta de control de emociones en algunas circunstancias, estos elementos no permiten alcanzar el alto grado de práctica por competencias.

Canaza, Larriviere, y Ramírez (2015) en su investigación: *El estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P Santa Ana – Tacna*, el método científico enfoque cuantitativo de tipo descriptivo no experimental. La población estuvo compuesta por 90 colaboradores de los tres niveles, el método de recolección de datos es la aplicación de dos instrumentos de escala Likert una Test de Cooper y el otro modo que se propone como política de estado “Marco del Buen

Desempeño Docente” el trabajo investigativo de campo estableció que hay un elevado índice de inteligencia emocional del equipo que conforma la institución por lo tanto muestra un alto grado de desempeño. Como resultado la inteligencia emocional no influye en el desempeño personal, es recomendable valorar frecuentemente mediante una evaluación de desempeño la competencia laboral y su destreza en inteligencia emocional.

Borsic, y Riveros (2017) en su investigación: *La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior*; realizaron un estudio bajo el enfoque cuantitativo con una muestra de 338 docentes. Para medir inteligencia emocional utilizaron el cuestionario TEIQ (Petrides, Perez- Gonzales y Furnham (2007) y desempeño de los docentes en base a técnicas sociométricas como autoevaluación, heteroevaluación y evaluación.

Dando como resultado la ampliación de la conexión del desempeño laboral y la inteligencia emocional evaluada por medio de los alumnos, docentes y directivos lograda por el mismo docente a través de la ampliación el grado de percepción emocional, se disminuye su desempeño en el ejercicio de sus labores, además se adjudican los años de experiencia en el área pertinente evidenciándose un mayor rendimiento.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Inteligencia emocional.

2.2.1.1 Definiciones.

Inteligencia.

Para ahondar en el tema Inteligencia emocional, debemos primero tener claro la definición de los dos términos que conforman la variable.

Según lo expresado a Eysenck (1983), la inteligencia se ha estudiado desde la antigüedad en el tiempo de Platón y Aristóteles. Este término se origina al analizar a quienes pretenden aprender o solucionar ejercicios complicados que requieren esforzarse

como las matemáticas, la lengua, la historia, la física o la química. Además, existen personas que parecen no tener problemas o inconvenientes en estas materias y consiguen destacarse, mientras que otras son muy lentas y consecuentemente fracasan en sus intentos.

Wikipedia expresa que la inteligencia se ha definido de muchas maneras, incluyendo: la capacidad lógica, comprensión, autoconciencia, aprendizaje, conocimiento emocional, razonamiento, planificación, creatividad, pensamiento crítico y resolución de problemas. En términos más generales, se puede describir como la facultad de apreciar o interpretar una información, y memorizarla como conocimiento para aplicarlo a conductas adaptables en cualquier ámbito.

Por su parte Regader (2015) afirma que la inteligencia es una facultad de la mente general que relaciona la habilidad para razonar, planificar, resolver problemas, pensar de forma abstracta, comprender ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia. Como se puede observar es un potencial amplio y profundo para poder comprender el entorno, y tener la capacidad de retener el significado de las cosas y otorgarles un sentido, o para desenvolverse el momento de saber qué hacer.

Por todo esto podemos inferir que la inteligencia es la habilidad, destreza, conocimiento, elección, entre posibles opciones, y decidir por la alternativa correcta y resolver el problema o la comprensión del medio, para darles el sentido común a las circunstancias.

Emociones.

El término emoción es una expresión que conecta los sentimientos, las emociones, las pasiones y la capacidad de sentir y disfrutar, desde lo más personal y lo más esencial, desde lo más espiritual y lo más vital, y lo más humano que hay dentro de las personas.

Se deriva del latín “*emovere*”, denotando transformar o cambiar, por lo cual en una perspectiva concreta podría considerarse como una reacción sensitiva que emerge

inesperadamente mediante un impulso; resiste corto plazo y alcanza un conjunto de consecuencias psico-corporales. Es decir, es un momento emotivo, impetuoso y efímero, un choque brusco que rompe el equilibrio psicofisiológico del sujeto. (Velásquez, 1972, p. 65).

Weinsinger (1998, p. 90), afirmó que las emociones “son las facultadas de suministrarnos información y datos trascendentales sobre nosotros mismos, de otras personas y de determinadas situaciones en específico”. También expresa que las emociones ocupan un rol determinante en el aspecto social, ya que las relaciones interpersonales, puede en algunos casos conducirnos de la alegría a la rabia, del desengaño a la complacencia, a diario afrontamos emociones nuestras y de otros. La respuesta implica usar las emociones inteligente y adecuadamente, tener la capacidad de premeditar que nuestras emociones nos beneficien en vez de perjudicarnos, a manera ayudarnos a dominar nuestros comportamientos y pensamientos generando mejores resultados.

Las emociones que percibimos en la infancia se alargan y se hacen costumbre y en nuestra vida adulta se establecen como elementos característicos de nuestra personalidad y carácter. Proporcionalmente en medida que percibimos las emociones con mayor frecuencia se transforman en costumbres y se asentarán en la manera de cómo será el futuro en relación a sus relaciones interpersonales. Resaltando la importancia de una buena educación emocional.

Generalmente, la sociedad esta adiestrada a vincular la inteligencia con el proceso de razonar con el coeficiente intelectual, que especifica las capacidades de las ciencias exactas y la facultad para analizar, más sin embargo, mediante la globalización se valoró y consideró "inteligencia emocional", que especifica cómo manejar nuestras emociones y la de los demás, por tal motivo el siguiente es un trabajo de investigación que profundiza este

tema, brindando información acerca de su origen, definición, características así como los principales autores que han colaborado para su desarrollo.

Inteligencia emocional.

El tema es antiguo y ha preocupado siempre a la humanidad. Tener un certero dominio o manejo de nuestra naturaleza emocional no considera algo fácil, también hemos oído alguna vez que “el corazón tiene razones que la razón desconoce”. Se manejan definiciones desde el (331 A.C) cuando Aristóteles sustenta que algunos sucesos inducen ciertas emociones y que ciertos casos descartan ciertas emociones: la creencia de que hemos sido objeto de un agravio inmerecido excita nuestra ira (*Tóp.* 127b 30–32; *Ret.* 1378a 30) y la creencia de que el sufrimiento de alguien es inmerecido, nuestra compasión, en tanto que la convicción de que todos los hombres son malos impide sentir compasión (*Ret.* 1385b13–19). Asimismo, sostiene de manera explícita que el componente dianoético es el principio formal de las emociones (*DA* 403b).

El principio de Inteligencia Emocional, es tendencia en la actualidad, mas, sin embargo, en perspectiva tenemos un evidente pionero en el concepto de Inteligencia Social del psicólogo Edward Thorndike (1920) quien la definió como “la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas”.

La primera vez que se enuncio el término Inteligencia Emocional fue en 1990 por Peter Salovey de la Universidad de Harvard y John Mayer de la Universidad de New Hampshire, para detallar condiciones como la comprensión de nuestros sentimientos, la comprensión de los sentimientos de los demás y la facultad para regular y tener control de las emociones de manera que engrandezca la vida cotidiana.

Luego fue traído a contexto por el Psicólogo estadounidense Daniel Goleman (1995) con la publicación de su libro *La Inteligencia Emocional* y fue ahí cuando el

concepto se globalizó, donde lo definen “La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos. Considera que la inteligencia emocional puede organizarse en cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y manejar las relaciones. Goleman (1998, p. 56).

Para Ledoux (2011, p. 153), las emociones “son estímulos y conllevan a la acción que sería la reacción y existen varios tipos de emociones y todos ellos acomodan al organismo para una manera diferente de responder”. En medio de este real contexto, nos entendemos que tenemos dos mentalidades una para pensar y otra para sentir. La racional es la que nos permite de comprender y de la que somos conscientes; la mente emocional, es un conjunto de conocimientos, impetuosos y eficaces, sin embargo, a veces son absurdos. Estas dos se acercan a la singularidad popular entre “corazón” y “cabeza”. El cerebro emocional existió mucho tiempo antes que el racional.

De acuerdo a la diversidad teórica y a las corrientes psicológicas, podemos definir a la inteligencia emocional como la posibilidad puede manejar una persona para estar en inmenso relación a los distintos índices de susceptibilidad con las sensaciones y emociones. Esta clase de inteligencia no solo se utiliza exclusivamente a la conciencia del sentir propio, sino que además a la capacidad de percibir y manejar efectivamente las emociones y sentires de las personas que nos rodean cotidianamente.

En otras palabras, este concepto alude a la capacidad que tenemos los humanos de entender, sentir, modificar y controlar las emociones en sí mismos y en los otros seres humanos a dirigirlas y equilibrarlas. La inteligencia emocional se refiere a la facultad que poseemos los humanos y que nos da acceso a identificar nuestros sentimientos y emociones, y asimismo a utilizarlas beneficiosamente usando la destreza, actitudes y

habilidades, las cuales establecen la conducta y nos permite formar excelentes relaciones en su medio y tener una adecuada manera de manifestar sus emociones.

2.2.1.2 Proceso físico de la inteligencia emocional.

El neurocientífico norteamericano LeDoux, localizo la zona cerebral donde se ubican los caracteres sensoriales originarios del sentido visual y auditivos. Esta se ubica físicamente en el tronco encefálico, garante de controlar las funciones elementales como el metabolismo o la respiración y lo repartimos con las especies que tienen un sistema nervioso, aun estos sean muy primitivos. Del cerebro reptiliano surgen los centros emocionales de donde milenios más tarde surge el cerebro pensante. El neocortex es el que funge como un centro emocional y accede aumentar la sutileza y la complejidad de la vida emocional, sin embargo, este no rige la integridad de la vida emocional, ya que esto es presidido por el sistema límbico.

La amígdala cerebral segrega la noradrenalina que es la toxina que estimula los sentidos y pone al cerebro en estado de alerta; y el hipocampo son dos partes fundamentales del cerebro reptiliano, que en el desarrollo del transcurso evolutivo, accedió a dar origen al córtex y posteriormente al neocortex.

La amígdala que parece una almendra con organización conexa, fijada encima del tronco cerebral. Existen dos amígdalas más que están cada lado del cerebro. Las amígdalas están determinadas en los asuntos emocionales y son cómo un esquema límbico enlazada a los procedimientos del procedimiento aprendizaje y memoria. Si se apartan del cerebro no se podría observar el concepto emocional de distintos sucesos que mediante ellos se conoce como ceguera afectiva.

Asimismo, la carencia de aprecio y la consiguiente pérdida de memoria, la amígdala, conjuntamente con la circunvolución singular, accediendo la secreción de lágrimas y opera como un almacén de la memoria, y es ella la que guarda y controla los

recuerdos más trascendentales que ocurrieron en nuestra vida, como las heridas o nuestros tiempos más felices.

Todo esto sucede así, es el tálamo quien recibe la información que llega desde los ojos y los oídos y desde ahí mediante una única sinapsis, llega a la amígdala. Otro camino desde el tálamo quien envía la señal hasta el neocórtex, dando acceso a la amígdala a que inicia a responder antes que el neocórtex evalúe la información. Por lo siguiente LeDoux afirma: Anatómicamente hablando, el sistema emocional puede actuar independientemente del neocórtex. Hay algunas reacciones y recuerdos emocionales que se dan sin la menor participación cognitiva consciente.

2.2.1.3 Formas de la inteligencia emocional.

Hay dos formas básicas de inteligencia emocional:

Inteligencia intrapersonal, que implica a la comprensión de las emociones propias, de entenderlas y considerarlas cuando se tome una decisión y tener la capacidad de controlar las emociones de acuerdo a la circunstancia.

Para lograr un desarrollo personal o profesional exitoso, no solo es necesario resaltar en las ciencias, también es importante tener la capacidad de conocerse así mismo y vivir en paz y armonía, así como también ser exitoso en el trabajo todo esto nos conlleva a ser felices en el ámbito personal

El psicólogo, investigador y profesor de la Universidad de Harvard Howard Gardner, en su propuesta “un modelo de concepción de la mente” (1983). Considera que “la inteligencia no es un conjunto unitario que agrupe diferentes capacidades específicas, sino una red de conjuntos autónomos, relativamente interrelacionados. Este modelo propugna que no existe una única inteligencia, sino una multiplicidad (en principio propuso 7, que luego aumentó a 8). La inteligencia intrapersonal es un elemento de esta propuesta.

Podemos deducir que la inteligencia emocional, se refiere a la autocomprensión, el acceso a la vida propia, a la variedad de sentimientos, a la capacidad de controlar las emociones y reconocerlas y acudir a ellos para interpretar y guiar la conducta. Las personas que consiguen esta inteligencia tienen modos factibles y eficientes de sí mismos. Sin embargo, esta es la más íntima de todas y demanda de varias maneras para que pueda observarse en marcha.

Las cualidades de una persona con inteligencia intrapersonal.

Este tipo de inteligencia está claramente conectado con el conocimiento de sí mismo y la facultad de tener una perspectiva individual exacta y objetiva. Además, también vincula reconocer los estados de ánimos internos, intenciones, motivaciones, temperamentos y deseos y capacidad de autodisciplina, autocomprensión y autoestima.

Las elementales características de las personas con un alto grado de inteligencia emocional son:

- Facultad de autoregulación y disciplina.
- Alto índice de amor propio (autoestima)
- Reconocimiento de las restricciones y carencias propias (autocomprensión).
- Ponderación de la relevancia y magnitud de sus acciones.
- Facultad o talento para la introspección y la meditación y aprovechar sus beneficios.
- Encontrar una gran alineación con el presente, el aquí y el ahora.

La inteligencia intrapersonal además cubre la facultad de observar la realidad y la autenticidad de lo que somos, como somos y lo que queremos, capacidad para establecer necesidades y deseos particulares y actuar para satisfacerlos. Estos individuos no tienen el hábito de mentirse así mismo y saben cómo respetar sus principios y valores. También, las personas con esta inteligencia desarrollada están capacitadas para analizar el porqué de sus

pensamientos y comportamientos, estando preparados para modificar las actitudes y acciones que no les son convenientes. Además, es probable que acierten al elegir las opciones de estudios o cuales trabajos aceptar basados en sus principios y valores convenientes para su futuro.

Inteligencia interpersonal, que vincula el entender y comprender las emociones de los demás individuos y ser hábil en el actuar de acuerdo al estado de ánimo del otro. Es uno de los elementos del modelo de inteligencias múltiples de Howard Gardner, aunque otras corrientes psicológicas la denominan empatía

Características.

Son todas aquellas particularidades que permiten entender, ya que es la que establece escoger a la pareja, a los amigos, y en gran magnitud nuestro éxito en el trabajo o en el estudio. La inteligencia interpersonal se fundamenta en la amplitud de dos habilidades importantes, la empatía y la capacidad de conocer las relaciones interpersonales.

Esta inteligencia también accede entender, comprender y comunicarnos con las personas, considerando los distintos estados anímicos. Esto además encierra la capacidad para determinar y cuidar las relaciones sociales, asumiendo distintos papeles entre grupos, así sea como miembro o en un nivel más intrínseco como líder.

Los individuos con estas facultades tienen las relaciones humanas en el bolsillo, ya que son personas con sentido del humor, desde niños gozan de gran interacción con amigos o compañeros, es decir, no tienen complicaciones para establecer relación con las personas de distintas edades. Ciertos individuos manifiestan una sensibilidad única para reconocer el sentir de otros individuos, se inclinan por conocer las distintas culturas y las diferencias socioeconómicas de las clases humanas. Se puede inferir que una vida plena se deriva en gran medida a la inteligencia interpersonal.

2.2.1.4 Equilibrio emocional.

Se le llama equilibrio emocional a las reacciones emocionales correctas que un ser humano ofrece hacia el ámbito que lo rodea. Es cierto que la noción adecuada puede ser algo ambigua, es relevante manifestar que el desequilibrio es el efecto de un vínculo entre el sujeto y el medio que produce un elevado índice de insatisfacción. Por lo tanto, que las múltiples instituciones fundamentadas en el estudio de psique humana brindan una determinante importancia a las interacciones y el convivir que un individuo establece con sus iguales.

1. Conciencia de sí mismo: tener conocimiento de las emociones de nosotros mismos, fortalezas, debilidades, principios, valores y objetivos e identificar su impresión en los demás, mientras que el uso de instintos para la toma de decisiones.
2. Autorregulación - autogestión o autocontrol de las emociones y de los impulsos perjudiciales de uno y amoldarse a los procesos versátiles.
3. Habilidades sociales –es gestionar por medio de las emociones a los demás para conducirlos hasta dirección deseada.
4. Empatía - identificar, entender, y considerar los sentimientos de los demás, principalmente en la toma de decisiones.
5. Motivación - autoincitar e impulsarse para el alcance del objetivo.

Goleman (1995), competencias emocionales no son atribuciones innatas, sin embargo, las capacidades una vez aprendidas deben ser trabajadas para desarrollarlas y conservarlas como hábitos y beneficio excepcional. Goleman también afirma que los individuos nacen con la inteligencia emocional básica que especifica su fortaleza para la adquisición de aprendizaje de las competencias emocionales.

2.2.1.5 Ventajas de la inteligencia emocional.

Hay algunas habilidades prácticas que se presentan con gran profundidad en las personas inteligentes emocionalmente, estas son la empatía, la capacidad de motivación, el optimismo, la autoconciencia, la capacidad de controlar la exteriorización de las emociones, el liderazgo, etc. Colectivamente estas habilidades se pueden emplear como señaladores de la inteligencia emocional, cuando se requiere calcular esta habilidad psicológica.

La inteligencia emocional ocupa un rol principal en el éxito o fracaso de todo tipo de relaciones humanas, desde las sentimentales y familiares hasta las vinculadas escolar o laboralmente, así como en el ámbito social.

Además, es un elemento fundamental en la operatividad de las instituciones, pues la empatía, autocontrol emocional, el optimismo y la motivación de las personas la que establecen en el trabajo en equipo, transformándolo más o menos eficaz y agradable.

Todas las habilidades también son fundamentales en la capacidad de las personas de instigar, persuadir, imponer e incluso dominar a los demás, es una capacidad particular que se encuentra en los líderes.

La inteligencia emocional tiene un gran efecto en el aspecto educativo, incluyendo los elementos emocionales en la conexión alumno-docente, y la relevancia que tiene en el aprendizaje cognitivo. Por tanto, la inteligencia emocional del docente y del alumno tiene gran inferencia en el resultado victorioso o no del proceso de enseñanza.

2.2.1.6 Percepción emocional.

De acuerdo con Mayer y Salovey (1997: 10), “la inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para

promover crecimiento emocional e intelectual”. La inteligencia emocional se refiere a un “pensador con un corazón” que percibe, comprende y maneja relaciones sociales.

Las emociones son percibidas, reconocidas, consideradas y articuladas. Se alude a sí mismo y en otros, mediante la conducta, el lenguaje, las obras de arte, poesía, la música y otras formas de expresión. Esta implica la habilidad que tenemos de manifestar nuestras emociones correctamente, además de la facultad de diferenciar entre actitudes verdaderas o deshonestas.

La percepción es relevante para identificar las emociones y los sentimientos de los demás, y nos permite estar preparados para actuar, o decir las palabras precisas, escuchar sin interrumpir, acceder a que se desahogue y llore o que salte de alegría contándonos una excelente noticia. Hay que ser lo adecuadamente astuto para reconocer en que momento las personas quieren hablar y cuando el mejor calla, cuando se puede realmente ayudar efectivamente o cuando el consejo no será aceptado.

2.2.1.7 Comprensión emocional.

Para asimilar los sentimientos de otros individuos tenemos que asegurarnos de conocer nuestros sentimientos, saber cuáles son las necesidades y deseos, objetos, individuos, lugares o situaciones nos causan ciertos efectos sentimental eso que pensamientos nos producen cuales emociones, como nos afectan y que efectos y reacción nos generan. Si logramos comprendernos, más posibilidades tendríamos para vincularnos con los de los demás.

Empatizar consta en llanamente en ubicarnos en los pies del otro y ser exacto en el reconocer sus sentimientos, sus causas y sus relaciones personales. Conjuntamente con la presencia de otros aspectos personales y ambientales, el grado de Inteligencia Emocional de una persona está altamente conectado con las vivencias emocionales que nos van aconteciendo en la vida.

Es por ello, que en el caso de una persona notenga la experiencia del sentimiento manifestado por otro, se le complicará el hecho de tratar de percibir por lo que está atravesando. La persona que jamás ha experimentado un rompimiento de pareja, o que en ningún momento fue felicitado y valorado por sus padres por una labor bien hecha o nunca se ha resignado ante la pérdida de un ser querido, se esforzará más para comprenderla emoción de la situación, en dificultad de no entenderlo finalmente, para imaginarse el estado afectivo de la otra persona.

Generar una plena habilidad empática en los niños vincula educarlos a que no todos sentimos igual ante las situaciones similares y ante las mismas personas, que individualmente orientan nuestras vidas y que cada persona tiene distintos sentimientos, temores, anhelos, carencias. Etc.

Esto trae como consecuencia una excelente comprensión emocional y del desarrollo de una exitosa habilidad empática, es el respeto a los sentimientos de las personas y la reacción de una conveniente de nuestra parte. Para alcanzar a entender a los demás y reconocer “como se siente” podemos elegir entre dos alternativas:

- *La escucha activa*, es poder percibir mediante la audición la necesidad de la otra persona, directa o indirectamente, manifestando cómo se está sintiendo o por el tono de su voz.
- *La observación atenta*, Estar atentos a la gesticulación, el lenguaje corporal nos permite reconocer las pistas para detectar el ánimo de la otra persona.

También, la comprensión emocional es una labor de doble vía; desde nuestras emociones hacia los demás y al revés, y obviamente esta labor necesita de mucha práctica, es por ello que Acosta y López Mejías: expresan que si manifestamos adecuadamente nuestro estado anímico, los demás podrían hacer los mismos. Reconociendo el ánimo de la persona actuaríamos en efecto y seríamos más efectivos en nuestras relaciones

interpersonales, sin embargo unas personas tienen mejor habilidad que otras para identificar las emociones ajenas y decir las propias. Pero para alcanzar esta habilidad es necesario percibir la expresión de la gesticulación de rostro, del lenguaje corporal, del tono de voz, etc.

2.2.1.8 Facilitación emocional.

Se entiende por facilitación emocional al procedimiento en el cual perfeccionamos nuestra reacción ante un estímulo, acrecentando las posibilidades de triunfo de cara a los requisitos exigidos del mismo, en reconocimiento al estado emocional controlado en ese momento. La Facilitación emocional es cuando nuestras emociones nos permiten conseguir nuestros objetivos.

Al sentir la emoción, esta ingresa a nuestro sistema cognitivo influyendo en nuestros pensamientos. Las emociones anticipan al pensamiento y orientan la alerta a la información relevante. El estado anímico transforma el punto de vista de un individuo, del positivismo a negativismo, beneficiando el considerar de varias perspectivas. Los estados emocionales generan efectos muy positivos (facilitación emocional) sin embargo también producen consecuencias muy negativas (conflictos emocionales), llevándonos a dar lo mejor o lo peor de nosotros mismos. Los estados de ánimos facilitan el reaccionar, es decir

Vas a presentar un examen de conducir

Caso negativo: los nervios no nos permiten dormir, se realiza el examen con miedo y nuestros pensamientos son negativos. Al realizarla prueba con nervios incrementa la posibilidad de salir mal

Caso positivo: Nos relajamos, hacemos respiraciones profundas y nos visualizamos aprobando el examen. A consecuencia, de esto estaremos mucho más tranquilos en la prueba y con más confianza en nosotros mismos.

No obstante, en algunas circunstancias no son necesariamente las emociones positivas la que nos llevan al éxito, se ha evidenciado que niveles medios de ansiedad son los exactos para conseguir un alto índice de utilidad. Supongamos que vamos a presentar la prueba de conducir y llegamos tan relajado que flotamos por las nubes, efectivamente atropellaríamos a alguien, hay labores en lo que es recomendable estar atentos.

En todo vínculo es esta preestablecido que si nos sentimos a gusto entendidos, apoyados, somos capaces de ser mejores personas, en pocas palabras, aunque no siempre nos demos cuenta, todo lo que hacemos en la vida, lo hacemos mejor cuando lo abordamos con el adecuado estado emocional.

La facilitación emocional, es un fenómeno psíquico que generalmente produce grandes efectos; una influencia en las emociones condiciona el comportamiento y esto no se debe solo a las personas individualmente, sino que también se genera en colectivos, en las organizaciones se evidencia la alcance que se está produciendo el crear un buen ambiente de trabajo, el facilitar la cooperación, el motivar a las personas., etc., esencialmente por esto, y cuando se consigue, el trabajo se convierte en una actividad gratificante y muy productiva.

2.2.1.9 Manejo emocional.

El manejo emocional es ser lo suficientemente capaz de reconocer los sentimientos y pensamientos propios, poseyendo la sensibilidad y la empatía para reconocer los ajenos y de ese modo manifestarlos adecuadamente.

Cuando podamos reconocer y comprender nuestras emociones, así como la de los demás, debemos considerar los siguientes aspectos para manejar nuestras emociones:

- 1) *Identificar la situación.* La posibilidad que te percares de si un acontecimiento específico o una persona en particular te puede perjudicar o generar algún malestar, emocional, físico, social, etc.

- 2) *Cambia la situación.* Si no tienes opción de alejarte, puedes tratar de transformar la situación y encontrar la manera de evitarla.
- 3) *Cambia tú mismo.* Generalmente no podemos cambiar las situaciones externas, sin embargo, podemos transformar nuestro punto de vista de lo que sucede. Podemos llegar a aprender a observar desde múltiples perspectivas una situación y también somos capaces de escoger la perspectiva más optimista para analizarla.
- 4) *Maneja tu reacción.* Frecuentemente el reflejo ante una circunstancia está relacionado con nuestra respuesta emocional, se puede empeorar o mejorar. Impide seguir nuestros impulsos sin pensarlo. Emplea tácticas de relajación y meditación.

En el momento que nos suceden, nos hacemos conscientes de que algo sucede, de que la situación que estemos viviendo esta genera un cambio en nosotros. Esa variación se manifiesta en un conjunto de conductas con las que tratamos de solucionar ese estado emocional. Algunas veces lo adquirimos y enviamos una conducta adecuada a la situación, en cambio que en otras ocasiones ni siquiera sabemos determinar que sentimos o que nos pasa, no podemos reconocer la emoción, ni gestionarla correctamente, lo que nos puede generar de una manera poco admisible o inclusive, poco adecuada a la imagen que tenemos de nosotros mismos.

Más, sin embargo, las emociones como a ira, el miedo, la tristeza y algunas emociones positivas cuando se llevan al extremo o se exceden podrían traernos problemas en nivel personal y social.

Cuando perdemos el control de nuestras emociones, nos desequilibramos y estimulamos que, en vez de jugar a nuestro favor, jueguen en nuestra contra.

2.2.2 Evaluación docente.

2.2.2.1 Definición.

En las últimas décadas, los sistemas educativos latinoamericanos han reconocido la labor profesional del docente como elemento concluyente del éxito de la excelencia educativa. Distintas investigaciones determinan que pueden mejorar los proyectos de estudios, programas de libros escolares, edificarse excelentes instituciones, adquirir calificados medios de enseñanzas, pero con la carencia de docentes eficientes, no puede dar lugar a los mejoramientos en nivel de la educación.

La evaluación de los docentes se puede realizar de múltiples procedimientos, en el ámbito de la institución aprendizaje y mediante las normas y parámetros en vigor, sin que hasta la fecha se haya conseguido una evaluación de desempeño de manera constante y constituida que contribuya relevantemente a la mejora de los procesos de aula y mejoramiento profesional.

La estrategia de la evaluación se aplica para calificar el desempeño de docentes y directivos, de manera organizada y definitiva, con el objetivo de poder determinar y medir su desempeño y respaldar labores de desarrollo personal y profesional dentro de los planes de mejoramiento institucional.

Este procedimiento quiere aportar al progreso de la excelencia de la educación fortificando la profesión del docente. De aspecto formativo esta direccionado al mejoramiento a los docentes, demás da acceso a la mejora de la calidad de los docentes, esto debería permitir el perfeccionamiento de los procedimientos de selección y ayuda a los docentes para que de esta manera el cambio sea imparabile.

Evaluación:

Sus orígenes etimológicos provienen del francés évaluer y permite señalar, considerar, determinar, computar la irrelevancia de caso o asunto en específico.

Según Maccario “se trata de un acto donde debe emitirse un juicio en torno a un conjunto de información y debe tomarse una decisión de acuerdo a los resultados que presente un alumno. Es decir, La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo”.

Constantemente no las pasamos emitiendo juicios sobre personas, objetos o circunstancias. La evaluación se percibe como un proceso sistemático y suministra información necesaria para dictaminar una opinión, calificación o ponderación, anticipadamente aplicándose un procedimiento de investigación que contribuya con los componentes para generar el juicio, de acuerdo con la meta a evaluar.

Para Lafourcade (1989) afirmo que la evaluación “es una etapa del proceso educativo donde se ponderan los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación”.

Por otro lado, De Ketele (1980), quien expreso que evaluar “es examinar el grado de educación entre el conjunto de informaciones y un conjunto de criterios adecuados al objetivo fijado, con la finalidad de tomar una decisión”.

Además, es una actividad programada e integrada en el movimiento educativo con el propósito de conseguir su perfeccionamiento constante, por medio del conocimiento lo más preciso posible del alumno en todas las características de su personalidad. Contribuyendo con una información acorde del procedimiento mismo y sobre todo en los ámbitos personales y ambientales que en esta infieren.

Ralph (1999) definió evaluación docente “el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”.

Además Cronbach (1999) definió “recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”

2.2.2.2 Funciones de la evaluación.

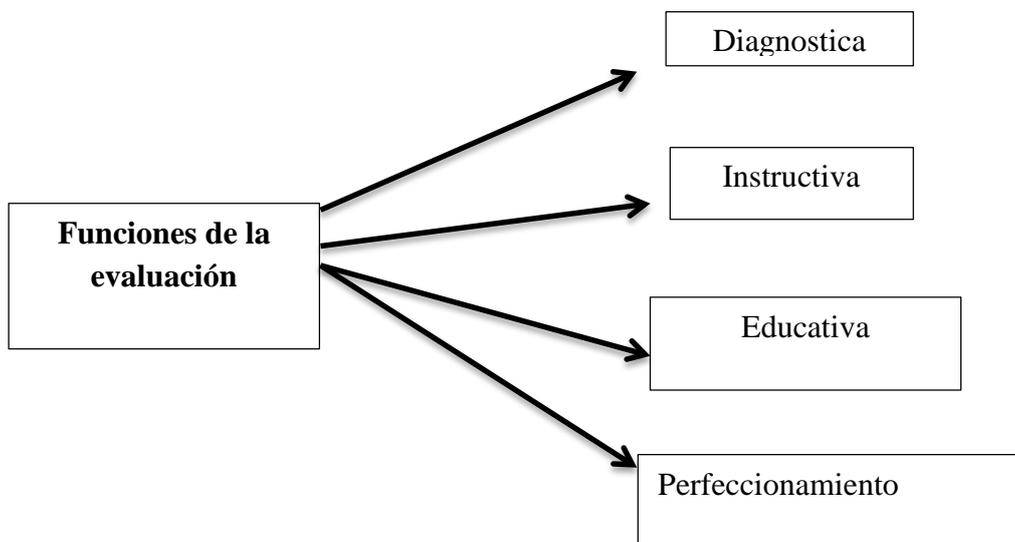


Figura 1. Funciones de la evaluación

- *Función diagnóstica:* La evolución docente donde se caracteriza en un tiempo determinado.
Se constituye una manual de sus atinos y errores, de manera que le sea útil al director y al mismo, de orientación de trabajos de capacitación y ventaja que contribuyan a la eliminación de sus errores.
- *Función instructiva:* es el procedimiento de evaluación, para hacer una síntesis de los señaladores; es por ello que los afines implicados en dicho método, se instruyen, aprenden del mismo e adicionan una nueva práctica de aprendizaje.
- *Función educativa:* hay una relevante conexión entre los logros obtenidos mediante la evaluación sus motivaciones, comportamientos, compromisos y actitudes de los docentes hacia su trabajo, desde que el profesor reconoce con exactitud la manera en que se aprecia su labor por los directivos, padres, alumnos y puede establecer una táctica para eliminar las carencias, faltas e insuficiencias que en el docente habitan.

- *Funciones de perfeccionamiento:* aquí se efectúa primordialmente cuando se obtiene como resultado del procedimiento evaluativo aumenta el conocimiento del evaluado trayendo como consecuencia la conexión intersíquica y pasa a ser intrapsíquica, en otra palabra, el docente debe ser estar capacitado para autoevaluar profunda y constantemente su desempeño, cuidarse de no tener desaciertos y aprender de ellos y se maneja de manera cabal en su labor
- *Fines:*
 - Perfeccionar la eficacia de la educación,
 - Exigir y cuidar la obediencia de los objetivos de la educación,
 - Incentivar el compromiso del educador con su desarrollo personal y profesional.
 - Dogmatizar la mejor formación ética, intelectual y física de los educandos.

Objetivos:

- Incitar al docente u al directivo docente a un mejor desempeño
- Permitir su autoreconocimiento y autocalificación de su labor profesional.
- Reconocer beneficios y problemas en los docentes fundamentales para el progreso de los planes de mejoramiento del gremio de la institución educativa.

Principios:

Se entiende como principio el valor supremo que orienta nuestra conducta y que tomamos como inmune todo esto sucede cuando somos consecuentes con nuestra labor y nuestra razón.

Los principios que rigen la evaluación son:

Objetividad.

La evaluación acata esta orden cuando en su proceso se:

- Reconoce las múltiples fuentes- personales y textuales, que producen la información y las pruebas, en las cuales se fundamenta el juicio de valor sobre la labor.
- Emplea el contraste de información que recauda de los diferentes materiales necesarios para hallar similitudes y solucionar diferencias.
- Exceptúa opiniones intangibles en las ponderaciones asignadas.
- Establece los procesos y las competencias de las materias que cooperan el procedimiento de evaluar

Pertinencia.

La evaluación respeta este principio cuando cumple con:

- Examina lo que va a evaluar de acuerdo con el desempeño y exigencia del evaluado
- Posibilita una repartición lógica de las ponderaciones en diferentes enfoques que permiten identificar correctamente los desempeños inferiores, medios y superiores.

Transparencia.

La evaluación es transparente cuando:

- Existe una extensa cognición en los docentes y directivos que se evaluarán en los parámetros, instrumentos y métodos en evaluación.
- Se pacta y determina el tiempo de labor que se evaluará.
- Se fundamenta en contenido cualitativo y cuantitativo, viablemente respaldada.

Participación.

La evaluación acata con este principio cuando:

- El vínculo que existe entre el sujeto a evaluar y su evaluador se sujeta al diálogo y a la mediación.
- El evaluado participa en la organización y planificación de los objetivos de la planificación de desarrollo profesional.

- El evaluador apoya a los evaluados a saltar de una situación problemática en los elementos divisados, a otra de mejor desempeño.
- El evaluado tiene actitud recepta a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan comenzar los cambios necesarios.

Equidad.

Se cumple este principio cuando:

- El evaluador es imparcial con el sujeto a evaluar, con la organización donde trabaja y la comunidad.
- El evaluado establece la ponderación justa.
- Se emplean los mismos juicios de evaluación a un grupo de evaluados que están en igualdad de condiciones.

2.2.2.3 Evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes.

Evaluar la labor de los docentes y directivos, es procedimientos mediante el cual se quiere emitir juicios de valor sobre el acatamiento de la responsabilidad en la enseñanza y aprendizaje y desarrollo de los individuos, donde anticipadamente se ha realizado un

Rastreo constante para acceder a información valida, objetiva y viable para establecer los progresos obtenidos correspondientes con los resultados propuestos con los estudiantes y progreso de sus áreas de trabajo.

Evaluar el desempeño laboral del docente en un procedimiento mediante el cual se requiere medir y ponderar el cumplimiento de las responsabilidades, realizando previamente una investigación constante que accede obtener información veraz, objetiva y confiable para determinar los alcances en relación con los objetivos propuestos a los estudiantes y progreso de sus áreas de trabajo.

La evaluación se dirige a la competitividad integral y didáctica que se necesita para brindar el servicio educativa y considera los ámbitos que son inherente de la labor del

docente, los cuales requieren de dos factores que recaudan los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se manifiestan en los distintos ámbitos sociales y económicos. Lo detallaremos a continuación:

- a) *El conocimiento*: que contesta las interrogantes como ¿Conoce lo que enseña? ¿Sabe cómo debe enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por estar al día en su área y por conocer y examinar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones apropiadas para guiar el progreso de una organización o grupo de trabajo?
- b) *El hacer*: esta responde interrogantes como ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en virtud del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como participador de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y cognitivas propias del nivel en el que labora y estas son acordes a la particularidad y el ámbito de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus vínculos con los estudiantes, con sus colegas, con los padres y los demás participantes de la comunidad educativa?

Como se puede evidenciar el objetivo principal a evaluar es el control del conocimiento y el segundo factor es el dominio de los haceres. Sin embargo estos se unifican en la labor que envuelve el ser docente. El hacer que vincula el ser y el saber del docente es lo que se identificado como desempeño de funciones en el sitio de trabajo.

La evaluación de la función del docente está diseñada para forjar el aprender y el perfeccionamiento del docente o directivo docente, es un factor primordial del procedimiento de la evaluación de desempeño es el Plan de Desarrollo Profesional, que se realiza cuando ya se hayan valorado los distintos ámbitos de la labor docente y está

compuesto de acciones y responsabilidades para el cambio, la finalidad es lograrlo en un tiempo específico y los convenios producidos entre el evaluador y el evaluado para fortalecer y la mejorar la calidad de los aspectos que requieren un esfuerzo personal mayor y mediante el cual se le realiza seguimiento constante donde se pueda acompañar al proceso de perfeccionamiento, hacer los contrastes necesarios y facilitar las fuentes de información para la evaluación del desempeño de la siguiente etapa.

2.2.2.4 Contribución a la formación de educadores.

La evaluación y el plan de desarrollo profesional, exigen una labor instructiva porque permiten al docente o directivo, ubicarse como participante de una comunidad educativa, tener en perspectiva sus prácticas, en los juicios objetivos de sus colegas, estudiantes, representantes y por subsiguiente mejorar su vínculo con el mismo y con los demás.

Permite desarrollar la capacidad de autoevaluarse severa y constantemente en el desempeño de sus funciones para sentir en confianza en la consecución de sus resultados y sin temor a equivocarse, aprender de sus fallas y manejarse de una más lucida en su labor, así también lo ayuda a comprender mucho mejor y más rápido, considerar todo lo que conoce y lo que requiere saber, para hallar y admitir estrategias de cualificación y actualización.

Una evaluación que evidencia con fundamento en las conjeturas reales, las primordiales fortalezas y debilidades de la labor del docente en el aula en un tiempo pautado, ayudando por medio de este instrumento al evaluador y evaluado como guía y orientación para la preparación de un plan de desarrollo profesional dirigido al fortificar la labor docente y el mejoramiento institucional. Asimismo, mejora la evaluación institucional, donde se relacione el análisis detallado sobre la labor del docente y directivos, que permita a la institución educativa brindar a las demás instituciones

experiencias exitosas, donde se puedan crear proyectos para mejorar un grupo de instituciones que podrían ir desde un municipio, una localidad o hasta una región. Podemos inclusive decir que favorecería el perfeccionamiento de los programas de formación inicial o en servicio brindados por las escuelas normales, superiores y las facultades de educación.

¿Quién evalúa?

El director como jefe inmediato, es el encargado de la evaluación anual del docente, del coordinador y del orientador que se desempeña en la institución o centro educativo que él dirige. Este puede basarse en los coordinadores y componer en conjunto un componente que le facilite en la recaudación de información y el seguimiento de la planificación de desarrollo profesional de cada docente y orientador.

Para evaluar a los directores, la autoridad nominadora certificada de cada región del territorio establecerá a los encargados, quienes se escogerán por medio de un acto administrativo y serán los responsables de gestionar todo.

¿Cuál debe ser la actuación del evaluador?

Debe conservar durante todo el procedimiento una conducta intachable, definida por el respeto, la discreción, la objetividad, equidad y la imparcialidad en las observaciones que realiza y en el manejo de información que recibe y necesita. Además debe tener una actitud abierta al dialogo. En la entrevista debe manejar las técnicas de relación y comunicación efectiva para que estas a su vez le permitan beneficiarse en el factor tiempo con el evaluado y dirigirse con respeto y confianza las circunstancias difíciles que se presenten en el evaluado.

Es necesario antes de comenzar el procedimiento que se identifique detalladamente el objetivo de la evaluación, los instrumentos y el procedimiento a seguir durante el tiempo lectivo, saber quiénes son las personas que va evaluar, las responsabilidades en esta competencia, el lugar y los horarios de trabajo. Establecer un cronograma acerca de las

fechas para el rastreo y la evaluación final y conseguirlas y también manejar la información y las evidencias requeridas, de manera clara y concisa de la labor del evaluado que le brindé confianza en las entrevistas y en los parámetros que se tienen sobre la ponderación establecida en cada aspecto a evaluar.

¿Cuál debe ser la actuación del evaluado?

Tiene derecho a conocer los elementos que se van a evaluar, los contenidos de los instrumentos de evaluación, la planificación de desarrollo profesional y los procesos. Debe, igual que el evaluador, mantenerse durante todo el proceso de evaluación una conducta profesional definida por el respeto, la confianza y actitud abierta a las observaciones y aceptación de sus aciertos y errores y estar dispuesto a entregar los informes o evidencias solicitadas o que considere convenientes, a facilitar y a colaborar con el proceso.

¿Cómo se evalúa?

La evaluación debe admitirse como integrante del proceso educativo, como un método continuo y permanente de la gestión directiva y cognoscitiva, que pueda reconocer y ponderar los conocimientos y errores de los docentes y directivos docentes, con la finalidad de determinar y desarrollar las técnicas que consigan un perfeccionamiento constante de su ser como persona y educadores.

Al evaluar la labor del docente en el sitio de trabajo de muy difícil, si se percibe como una acción exacta y retirada de todo proceso educativo. Por lo tanto la propuesta de evaluación esta creada para emplearse durante todo el tiempo lectivo como un procedimiento sistemático de hallazgo de información fiable y convalidada que permita calificar el éxito de los resultados y el nivel de cumplimiento de las competencias pertinentes al cargo que ejercer el docente o directivo.

2.2.2.5 Diseño de experiencias educativas.

En este tipo de aprendizaje, el conocimiento se adquiere por medio de la experiencia vital, es decir, nos alistamos para la vida, viviéndola. Esta clase de aprendizaje se fundamenta en hacer cosas, cometer, errores, experimentar, hacer preguntar y generar dudas, etc. La doctrina de este método es el constructivismo, mediante este aprendizaje se enfatiza por la interacción con el medio y la interacción con el otro construyendo por medio de lo aprendido un acto significativo. Cambiar la experiencia en conocimiento es la combinación del aprendizaje humano.

Científicamente se comprobó que el nivel interactivo de un alumno con respecto al contenido a estudiar, es proporcional al nivel de aprendizaje que se adquiere, en otras palabras, si el docente decide explicar oralmente a sus alumnos como se hace un lazo, posiblemente se ira a casa sin la capacidad de hacerlo. Pero si le dejamos tratar hacer el lazo siguiendo nuestras instrucciones, lograra hacerlo, Sin embargo, si a un último estudiante se le explica cómo hacer un nudo y hacerle un nudo y se le dice que le enseñe a sus dos compañeros a hacer el nudo, consecuentemente el alumno va a consolidarse como la mejor alumna en lo concerniente a hacer nudos se refiere de no ser así, será la mejor tras intentar enseñar a los otros hacer el procedimiento.

Es por ello que mediante el Diseño de experiencias educativas se puede acceder a tener la atención de los alumnos, es necesario que desde el sistema educativo se comience a sustituir la manera de enseñar los temas. El sistema educativo muestra los temas como imperativos, trayendo como consecuencia estrés en los alumnos, usando los siguientes ejes que señalamos a continuación se puede hacer del aprendizaje de los temas se transforme en una necesidad para poder alcanzar los objetivos.

Estética: la implementación de los factores visuales que susciten a los estudiantes es necesario y para lograrlo hay que tener ciertos criterios y conocer los gustos de los

estudiantes, los personajes de televisión favoritos y darles accesos a que elaboren prototipos, escudos o avatares.

Narrativa: Generalmente captas la atención de las personas con historias buenas e interesantes, si tu objetivo es captar la atención de tus estudiantes, crea una gran historia con los contenidos que facilite a comprender y que les permita poner en práctica las habilidades, emociones y actitudes que quieras producir en ellos. Un gran cuento va a generar en tus alumnos busquen seguir aprendiendo, que exploren y ahonden sobre la materia.

Para hacer de ello un tema más atractivo, este cuento se puede formar mediante las decisiones que tomen los estudiantes, en otras palabras, así como sucede en los libros de juego donde según lo que elijan se tienen consecuencias diferentes.

Gamificación, para emplear los factores de juego es recomendable que juegues previamente y verifiques como los diseñadores emplean elementos que garantizan cumplir con las exigencias del mismo y esto aumenta tu fascinación y seguir jugando. Se puede comenzar a introducir en tu formación docente los siguientes factores:

- Puntos
- Niveles
- Sorpresas
- Roles
- Retos
- Misiones, entre otros.

Tecnología: Muchas personas consideran que este es el primordial elemento para crear la gamificación y generar experiencias memorables, este puede solo ser necesario si se emplean adecuadamente los factores previos. Existen múltiples y antes de decidir que tecnología utilizaras debes haber previamente analizado para que la vas a emplear.

2.2.2.6 Producción de material didáctico.

El diseño y elaboración de un nace de un compuesto de insuficiencias; satisfacer a los estudiantes de material de apoyo, incentivarlos para el aprendizaje, proporcionar la información y la interacción, desarrollar una clase, crear una clase en presentación a distancia, remediar las problemáticas en masas y asistir el entendimiento de un tema determinado.

Según Kaplún (1995), señalo como producción de material educativo, los siguientes procedimientos, generalmente estos pasos no son sucesivos y regularmente se saltan en el proceso creativo de generar un material.

Paso preparatorio.

Es una de las primordiales en el desarrollo creativo. Vincula un conjunto de etapas donde están incluidas el análisis de la delimitación del tema, la construcción del equipo de trabajo, el diagnostico de los objetivos, indagar el tema y los destinatarios, crear la estructura, la dimensión y el medio.

Formulación del tema y verificación de su relevancia.

Enunciar un tema vincula la amplificación de una fase de selección de permutación de los temas concernientes a ser estudiados, corresponde hallar los elementos primordiales de un contenido, analizar los receptores de la información y la importancia de estos para ellos. Constituye transportar el interés de lo el docente quiere expresar y hacer entender a lo que el otro o los otros necesitan para aprender. El docente debe estar atento al comportamiento del aula, a lo que manifiestan los estudiantes, a su manera de pensar, expresarse, relacionarse, a sus conocimientos y la manera de organizarlos y expresarlos.

Investigación del tema y retroalimentación.

Esta etapa sugiere ahondar en nuestro grado de conocimiento sobre el contenido determinado y posteriormente lograr hacer la selección correspondiente a nuestros

alumnos, este procedimiento conecta comprobar: conocimientos previos, relación con el contenido, intereses, pretensiones, expectativas, necesidades, experiencias, desconocimientos, resistencias, dificultades, lenguajes e interacción. Mayormente pueden ser la manera de lograrlo, observando, preguntando, entrevistando y encuestando a los receptores.

Elaboración de la estructura y determinación de especificaciones.

En esta etapa es relevante considerar los aspectos del diseño pedagógico y la comunicación, en este aspecto Kaplún (2003) propuso 3 ejes para el análisis y la edificación de información educativa el eje.

Eje conceptual, son los contenidos, su determinación y la organización, es el articulador de los otros dos ejes. El eje pedagógico que relaciona a los destinatarios con las ideas técnicas y sus potenciales problemas conceptuales a inducir. Y el eje comunicacional que por medio de figuras implica a los destinatarios.

Fase de elaboración.

Aquí se concreta el material, se utilizarán todas las capacidades, recursos y medios para la elaboración de un prototipo del material, convalidarlo por medio de este y perfeccionarlo para crear una versión definitiva. La convalidación se puede hacer mediante la propuesta de uso del material a profesionales del tema o a un grupo de estudiantes y se puede recaudar sus evaluaciones mediante de talleres, entrevistas, encuestas, etc.

Es importante estar atento a la aplicación del material, si se planificó o no, como es su codificación y como la recibirán los receptores de la información, comprobar errores o malas interpretaciones, ver la versión de los contenidos y actualizarlos, y verificar la pertinencia de los métodos propuestos.

Comprobación y diseño de materiales educativos impresos.

Los materiales o las impresiones de enseñanzas (textos, enciclopedias, cuadernos de lecturas, cuadernos de prácticas, diccionarios, etc.), son amplios los factores utilizados en el sistema escolar. En la mayoría de los casos, son formas exclusivas en múltiples salones educativos, predominan y en otros casos se complementan con medios audiovisuales y /o informáticos, sin embargo en cada una de estas maneras están presentes de una u otra forma.

Materiales impresos.

En estos materiales, esta todo el contenido de la información elementales para alcanzar las metas trazadas en el aprendizaje, se determinan cada materia, las tareas y experiencias, así como también las evaluaciones, que se practicarán para el alcance de las habilidades y conocimientos que perfilan al estudiante.

Hay múltiples y variados tipos de materiales impresos en de este rubro que se usan con un fin pedagógico. El reconocimiento y determinación de esta clase de materiales se demuestra una actividad que sirve del criterio utilizado. Se categorización los principales materiales impresos que se pueden utilizar en el aula: libros, folletos, carteles, pósteres, antologías, periódicos, revistas, apuntes, etc.

Los materiales impresos son la tecnología predominante y hegemónica en gran medida de los procedimientos de enseñanza-aprendizaje que se generan en el ámbito escolar. Es tan precisa la relación entre la tecnología impresa y la cultura escolar, los autores. Westbury (1990) y Gimeno (1994), expusieron que la historia de los sistemas escolares como redes institucionalizadas de educación va de la mano con la historia del material impreso.

2.3 Definición de Términos Básicos

Evaluación de desempeño. Mondy y Noé (1997) sostuvieron que “la evaluación de desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo”

Evaluación. La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo.

Desempeño. Diccionario Ideológico de la lengua Española (1998) desempeñarse, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” – “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”.

Inteligencia. La capacidad global del individuo de actuar deliberadamente, de pensar racionalmente y de enfrentarse de forma eficaz con su ambiente.

Inteligencia emocional. Habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y la de los demás promoviendo un crecimiento emocional e intelectual.

Percepción emocional. La capacidad de percibir las emociones en uno mismo y de lo demás, así como en los objetos, el arte, las narraciones, la música y otros estímulos.

Facilitación emocional. La capacidad para generar, utilizar y sentir las emociones de la forma necesaria para comunicar los sentimientos o utilizarlos en otros procesos cognitivos.

Comprensión emocional. La capacidad para comprender la información emocional, como se combinan las emociones y cómo evolucionan a lo largo de las transiciones interpersonales y apreciar los significados emocionales.

Manejo emocional. La capacidad de abrirse a los sentimientos y de modularlos en uno mismo y en los demás como de promover la comprensión personal y el crecimiento.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general.

H_G. La Inteligencia Emocional se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

3.1.2 Hipótesis específicas.

H_{E1}. La Percepción Emocional se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

H_{E2}. La Comprensión Emocional que se aplica se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

H_{E3}. La Facilitación Emocional se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

H_{E4}. El Manejo Emocional del docente se relaciona con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

3.2 Variables

3.2.1 Variable 1. Inteligencia emocional.

Definición conceptual. Mayer y Salive (1990) Como «la habilidad de las personas para percibir (en uno mismo y en los demás). Es comprender las emociones que nos

habitan y saber gestionarlas para sacarles el mejor provecho posible. Aunque no podemos elegir nuestras circunstancias, podemos elegir como reaccionamos ante ella.

3.2.2 Variable 2. Evaluación docente.

Definición conceptual. Evaluar el desempeño significa medir el cumplimiento cabal de sus labores, tareas, obligaciones, rendimiento y metas alcanzadas conforme al cargo que ejerce, en un plazo determinado y de acuerdo con los resultados proyectados por la institución y organización laboral.

Las pretensiones de las evaluaciones de desempeños es conocer a los individuos evaluados, sus características más fuertes, sus debilidades para así requerir acciones de mejoramiento dirigidas al crecimiento y desarrollo personal y profesionalmente, para afectar de manera positiva.

3.3 Operacionalización de las Variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador
Variable 1 Inteligencia emocional	- Percepción emocional	- Caras - Dibujos
	- Comprensión emocional	- Cambios - Combinaciones
	- Facilitación emocional	- Facilitación - Sensaciones
	- Manejo emocional	- Relaciones Emocionales - Utiliza ayuda audiovisual
Variable 2 Evaluación docente	- Diseño de experiencias educativas	- Cumple con la programación que propuso al inicio del curso. - Evalúa periódicamente trabajo o intervenciones en clase. - Las evaluaciones que realiza, se ajustan a los temas desarrollados en clase.
		- Presenta con claridad las instrucciones para la evaluación de aprendizajes. - Motiva al estudiante a hacer investigaciones bibliográficas.
		- Al inicio del curso proporciona y explica a los estudiantes las programación del curso
	- Promoción del aprendizaje	- Al inicio del curso proporciona y explica a los estudiantes las políticas del curso. - Estimula la participación activa del estudiante en clase.

Producción material didáctico

- Resume las ideas fundamentales discutidas, antes de pasar a una nueva unidad o tema.
 - Cuando introduce conceptos nuevos los relaciona, si es posible, con los ya conocidos.
 - Motiva al aprendizajes de la materia
 - Tiene predisposición para aclarar dudas y ofrecer asesorías dentro y fuera de clase.
 - Promueve la reflexión de los temas tratados.
 - Mantiene una comunicación fluida con los estudiantes.
 - Es respetuoso con los estudiantes.
 - Responde oportunamente a las cuestiones que se les plantea en clase sobre temas relacionados con la materia.
 - Desarrolla el contenido de la clase de una manera ordenada
 - Desarrolla el contenido de la clase de una manera comprensible.
 - Prepara recursos didáctico, bibliográficos u otro tipo para facilitar el aprendizaje
 - Utiliza con frecuencias esquemas y gráficos para apoyar sus explicaciones.
 - Da a conocer el resultado de las evaluaciones en el plazo establecido.
 - Asiste con puntualidad a clase.
-

Capítulo IV. Metodología

4.1 Enfoque de Investigación

El enfoque que se utilizó para orientar la investigación fue el cuantitativo, este enfoque para la realización del análisis de investigación recurre a la recolección de datos, y para su interpretación utiliza los datos numéricos y la estadística para poder identificar el comportamiento de los fenómenos estudiados en la investigación (Hernández, et al., 2010).

4.2 Tipo de Investigación

La presente investigación fue de tipo no experimental, por lo tanto, no se manipula la variable independiente, solo debemos observar los fenómenos en todo el contexto de su naturaleza y posteriormente interpretarlos. En otras palabras, en contraste con las investigaciones experimentales no hay limitantes ni incitaciones a las cuales exponer los sujetos de estudio. En los trabajos no experimentales las variables independientes ya han sucedido y no se pueden manipular, en el momento de realizar la investigación no se controla la variable, esta son las condiciones en que propone y genera nuestro trabajo de investigación.

El método aplicado fue deductivo y el método descriptivo de encuestas que se da mediante la descripción, las variables se estudiaron en su estado actual y en su forma natural.

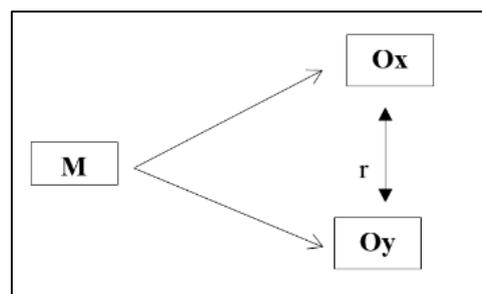
4.3 Diseño de Investigación

El diseño correlacional (no experimental) lo aplicamos para demostrar la hipótesis, es decir, si hay relación entre inteligencia emocional y evaluación docente.

Para la selección del diseño de la investigación se ha utilizado como base el libro de Hernández, Fernández y Baptista (1999) titulado ‘Metodología de la Investigación’ según

estos autores el diseño adecuado para esta investigación es de tipo transversal correlacionado.

Este diseño describe detalladamente los vínculos entre dos o más variables en un lapso de tiempo específico. No son más que descripciones, no de variables particulares sino de sus vínculos, estas son altamente correlacionales o relaciones casuales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Por lo tanto los diseños correlacionales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden pretender analizar relaciones de causalidad. Cuando se limitan a relaciones no causales se fundamentan en hipótesis correlacionales y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en hipótesis causales en la siguiente figura.



De donde:

M = Muestra de Investigación.

O_x = Observación Variable 1. (Inteligencia emocional)

O_y = Observación Variable 2. (Evaluación docente)

R = Relación entre variables.

4.4 Población y Muestra

4.4.1 Población.

Según Hernández et. al. (2014) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 175).

El objeto de la investigación estuvo constituido por la totalidad de los docentes que laboran en la facultad 130 de la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

4.4.2 Muestra.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), la muestra es en esencia, un subgrupo de la población. Estará constituido por la totalidad de los docentes; mientras la muestra relacionada a los estudiantes, se calcula aplicando una fórmula estadística, cuyo resultado.

$$n = \frac{N \cdot o^2 \cdot Z^2}{e^2(N-1) + o^2 Z^2}$$

$$e^2(N-1) + o^2 Z^2$$

De Jordi Casal

$$O=0.5$$

$$Z=1.96$$

$$e=0.05$$

$$n = \frac{130 \cdot 0.25 \cdot 3.8416}{0.0025 \cdot 129 + 0.25 \cdot 3.8416}$$

$$0.0025 \cdot 129 + 0.25 \cdot 3.8416$$

$$n = \frac{124.852}{1.2829}$$

$$1.2829$$

$$n=97$$

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.5.1 Técnicas.

Para la medir la variable inteligencia emocional se utilizó la encuesta, al respecto Mejía (2005) afirmó que este tipo de técnicas se da a través de la construcción de preguntas

que el investigador formula con respecto a sus variables y dimensiones. Esta recoge, actitudes, intereses, percepciones, intereses entre otras conductas personales.

4.5.2 Instrumentos.

Ficha técnica del instrumento para la variable inteligencia emocional

Nombre:	Cuestionario de inteligencia emocional
Autor:	Yesenia Cecilia SALVATIERRA DURAND
Administración:	Individual/colectiva
Duración:	20 a 50 minutos
Significación:	Evalúa las características de la inteligencia emocional.
Tipificación:	Baremos para la forma individual o en grupo
Edad:	19 años a mas
Nivel:	Superior
Estructura:	Está formada por cuatro aspectos fundamentales
	a) Percepción emocional
	b) Comprensión emocional
	c) Facilitación emocional
	d) Manejo emocional

Tabla 2.

Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de inteligencia emocional

Niveles	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Percepción emocional	[6 - 11]	[12 - 16]	[17 - 20]	[21 - 25]	[26 - 30]
Comprensión emocional	[6 - 11]	[12 - 16]	[17 - 20]	[21 - 25]	[26 - 30]
Facilitación emocional	[6 - 11]	[12 - 16]	[17 - 20]	[21 - 25]	[26 - 30]
Manejo emocional	[6 - 11]	[12 - 16]	[17 - 20]	[21 - 25]	[26 - 30]
Inteligencia emocional	[24 - 43]	[44 - 62]	[63 - 82]	[83 - 101]	[102 - 120]

Ficha técnica del instrumento para la variable evaluación docente

Nombre:	Cuestionario de evaluación docente
Autor:	Yesenia Cecilia SALVATIERRA DURAND
Administración:	Individual/colectiva
Duración:	10 a 15 minutos
Significación:	Recoge la evaluación docente.
Tipificación:	Baremos para la forma individual o en grupo
Edad:	19 años a mas
Nivel:	Superior
Estructura:	Está formada por tres aspectos fundamentales
	a) Promoción del aprendizaje
	b) Diseño de experiencia educativa
	c) Producción de material didáctico

Tabla 3.

Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de evaluación docente

Niveles	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
Promoción del aprendizaje	[10-18]	[19-26]	[27-34]	[35-42]	[43-50]
Diseño de experiencia educativa	[10-18]	[19-26]	[27-34]	[35-42]	[43-50]
Producción de material didáctico	[10-18]	[19-26]	[27-34]	[35-42]	[43-50]
Evaluación docente	[30-54]	[55-78]	[79-102]	[103-126]	[127-150]

4.6 Tratamiento Estadístico

Los datos obtenidos fueron analizados con el soporte técnico del SPSS versión 21, mediante el cual se procedió a la presentación estadística de medidas de tendencia central y de variabilidad, así como la estadística inferencial para la respectiva prueba de hipótesis.

Una vez elaborada la base de datos, se procederá al procesamiento, para lo cual se empleará una PC y el programa informático SPSS, versión 23.0 para Windows. Los análisis se realizarán con un nivel de significancia estadística de $p < .05$ y serán los siguientes: Agrupación por niveles o categorías de los datos de las dos variables generales, para su correspondiente análisis descriptivo. Asimismo, se realizó la prueba de normalidad para conocer la distribución de los datos, y de esta manera utilizar pruebas paramétricas y no paramétricas. Por último, se utilizó la prueba de correlación de Spearman, para contrastación de las hipótesis y el análisis de la relación entre variables.

Estadígrafo Rho de Spearman:

Según Carrasco (2009) el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es una prueba no paramétrica que mide la asociación o interdependencia entre dos variables discretas medidas, al menos una de ellas, en escala ordinal (p. 104).

Es recomendable utilizar el coeficiente de correlación de Spearman cuando los datos presentan valores extremos, ya que dichos valores afectan mucho el coeficiente de correlación de Pearson o ante distribuciones no normales. La interpretación del coeficiente Rho de Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson. con valores que oscilan entre -1 y +1. Los valores próximos a 1 indican una correlación fuerte y positiva. Los valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Los valores próximos a 0 indican que no hay correlación lineal.

Fórmula del Rho de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

ρ = Rho de Spearman

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

Tabla 4.*Índices de correlación*

$r = 1$	Correlación perfecta
$0,8 < r < 0,9$	Correlación muy alta
$0,6 < r < 0,79$	Correlación alta
$0,4 < r < 0,59$	Correlación moderada
$0,2 < r < 0,39$	Correlación baja
$0 < r < 0,2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

Nota: Bizquerra (2008)

Capítulo V. Resultados

5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

5.1.1 Validez.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), una validez es el nivel de un instrumento de recolección de datos, en que realmente pueda medir una variable.

La validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación, se realizó a través de la validez de contenido, es decir, se determinó hasta donde los ítems que contiene el instrumento fueron representativos del dominio o del universo contenido en lo que se desea medir.

Tabla 5.

Validez de los instrumentos

Experto	Inteligencia emocional		Evaluación docente	
	Porcentaje	Opinión	Porcentaje	Opinión
Experto 1	79 %	Aplicable	79%	Aplicable
Experto 2	90 %	Aplicable	90 %	Aplicable
Experto 3	80 %	Aplicable	80%	Aplicable

Como se observó en la tabla 5 el instrumento es pertinente, relevante y cuenta con la suficiencia para ser aplicado en los docentes que laboran en la facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Tabla 6.

Criterios para la validez

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 - 90	Muy bueno
71 - 80	Bueno
61 - 70	Regular
51 - 60	Malo

Fuente: Tomado de Cabanillas, G. (2004)

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario sobre la inteligencia emocional obtuvo el valor 83% y el cuestionario sobre evaluación docente obtuvo un valor de 83% se puede deducir que ambos instrumentos cuentan con muy buena validez para ser aplicados de acuerdo a la tabla 6.

5.1.2 Confiabilidad.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados. Por lo tanto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente"(p.324).

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición, se llevó a cabo mediante la prueba de Alfa de Cronbach con la finalidad de determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems del instrumento de medición y por poseer la escala binomial.

Tabla 7.

Fiabilidad

Confiabilidad	N° de Casos	N° de Ítems	Alfa de Cronbach
Inteligencia emocional	10	24	0,851
Evaluación docente	10	28	0,932

Tabla 8.*Valores de los niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel de confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández y otros (2014). *Metodología de la investigación científica. 6a ed.* México DF, México: McGraw Hill, p. 208.

De acuerdo con los índices de confiabilidad Alfa de Cronbach, siendo éste 0,851 y 0,932 se infiere que los instrumentos tienen excelente confiabilidad.

En conclusión, se pudo apreciar que el instrumento tiene validez y confiabilidad, siendo apto para su aplicación en los docentes que laboran en la facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

5.2 Presentación y Análisis de los Resultados

5.2.1 Nivel descriptivo.

5.2.1.1 Resultados de la variable inteligencia emocional.

Tabla 9.*Distribución de frecuencias de la variable inteligencia emocional*

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy alto	[102 - 120]	4	4,1%
Alto	[83 - 101]	13	13,4%
Medio	[63 - 82]	63	64,9%
Bajo	[44 - 62]	6	6,2%
Muy bajo	[24 - 43]	11	11,3%
Total		97	100.0%

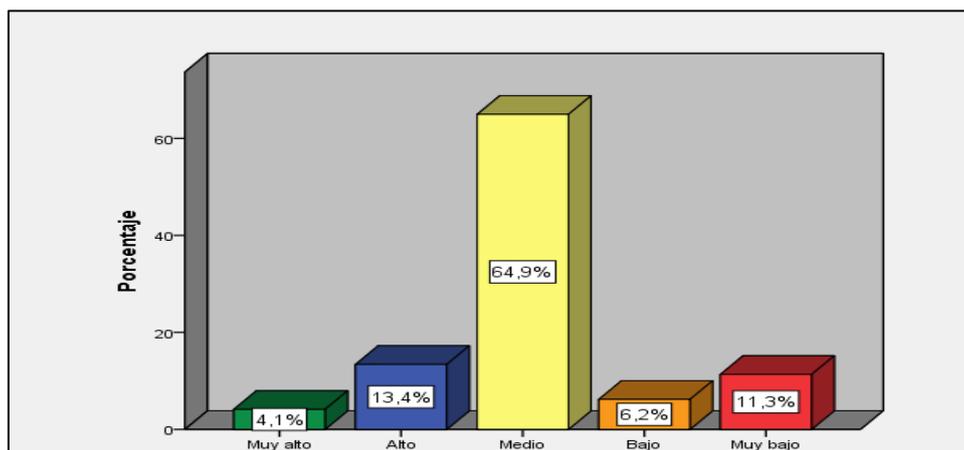


Figura 2. Inteligencia emocional

De los encuestados, el 64,9% (63) evidencian una inteligencia emocional de nivel medio, seguido por un 13,4% (13) quienes tienen un nivel alto, otro 11,3% (11) muy bajo, un 6,2% (6) bajo, y por último el 4,1% (4) tienen un nivel muy alto. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 72,13 que de acuerdo con los niveles y rangos que la inteligencia emocional es de nivel medio.

Tabla 10.

Distribución de frecuencias de la dimensión percepción emocional

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy alto	[26 - 30]	6	6,2%
Alto	[21 - 25]	23	23,7%
Medio	[17 - 20]	42	43,3%
Bajo	[12 - 16]	15	15,5%
Muy bajo	[6 - 11]	11	11,3%
Total		97	100,0%

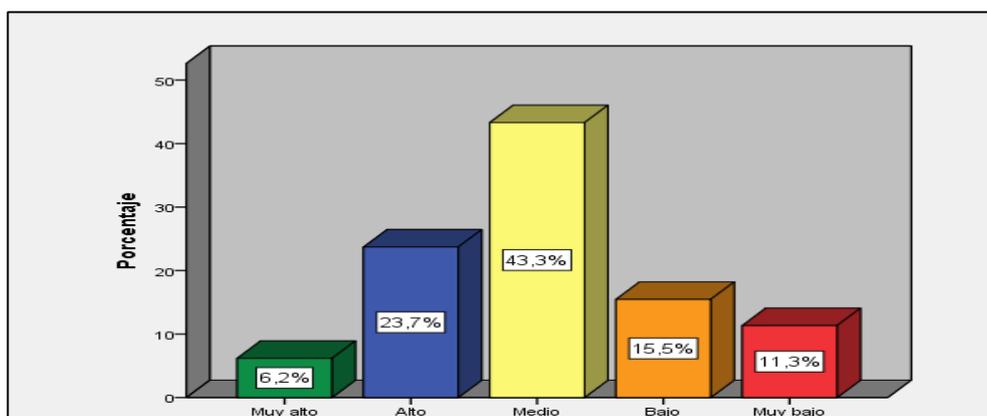


Figura 3. Percepción emocional

De los encuestados, el 43,3% (42) evidencian una percepción emocional de nivel medio, seguido por un 23,7% (23) quienes tienen un nivel alto, otro 15,5% (15) bajo, un 11,3% (11) muy bajo, y por último el 6,2% (6) tienen un nivel muy alto. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 18,46 que de acuerdo con los niveles y rangos que la percepción emocional es de nivel medio.

Tabla 11.

Distribución de frecuencias de la dimensión comprensión emocional

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy alto	[26 - 30]	7	7,2%
Alto	[21 - 25]	22	22,7%
Medio	[17 - 20]	30	30,9%
Bajo	[12 - 16]	26	26,8%
Muy bajo	[6 - 11]	12	12,4%
Total		97	100.0%

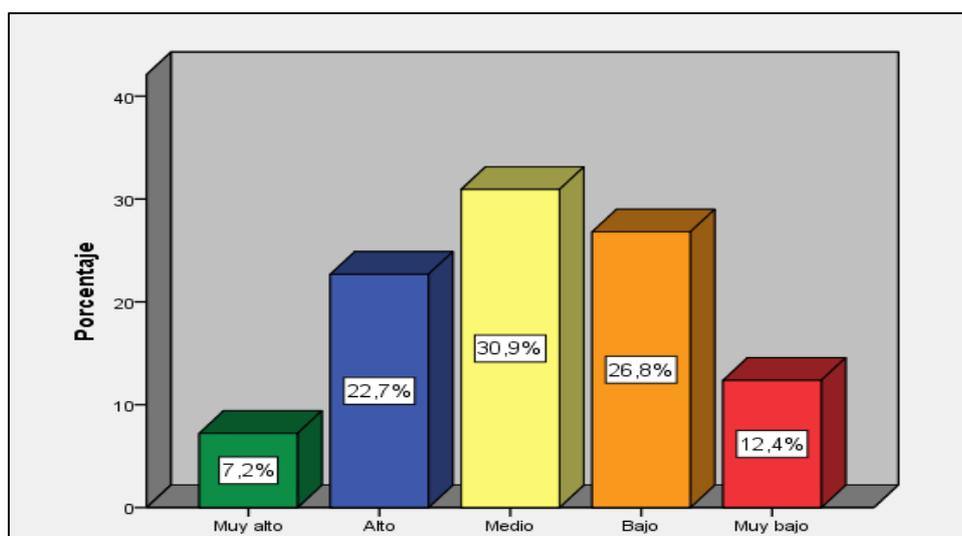
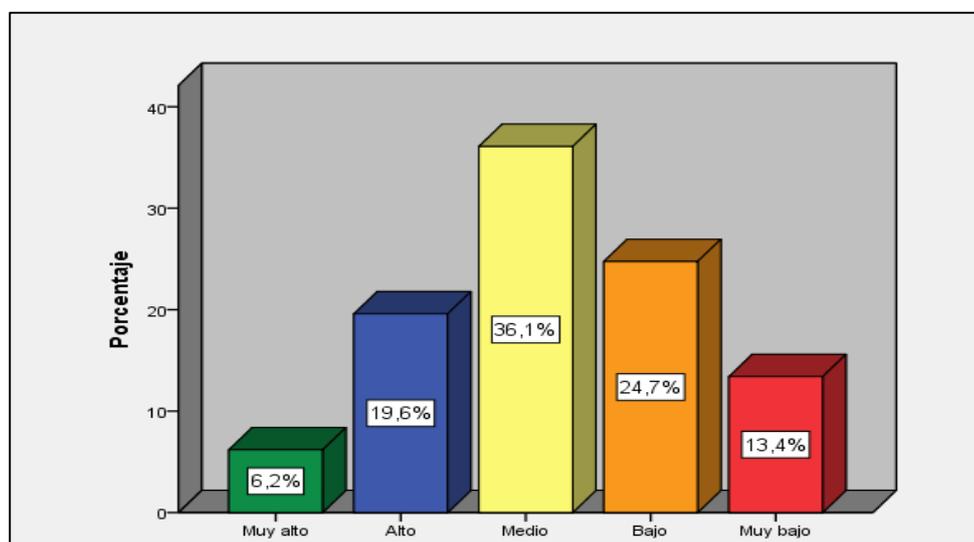


Figura 4. Comprensión emocional

De los encuestados, el 30,9% (30) evidencian una comprensión emocional de nivel medio, seguido por un 26,8% (26) quienes tienen un nivel bajo, otro 22,7% (22) alto, un 12,4% (12) muy bajo, y por último el 7,2% (7) tienen un nivel muy alto. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 17,81 que de acuerdo con los niveles y rangos que la comprensión emocional es de nivel medio.

Tabla 12.*Distribución de frecuencias de la dimensión facilitación emocional*

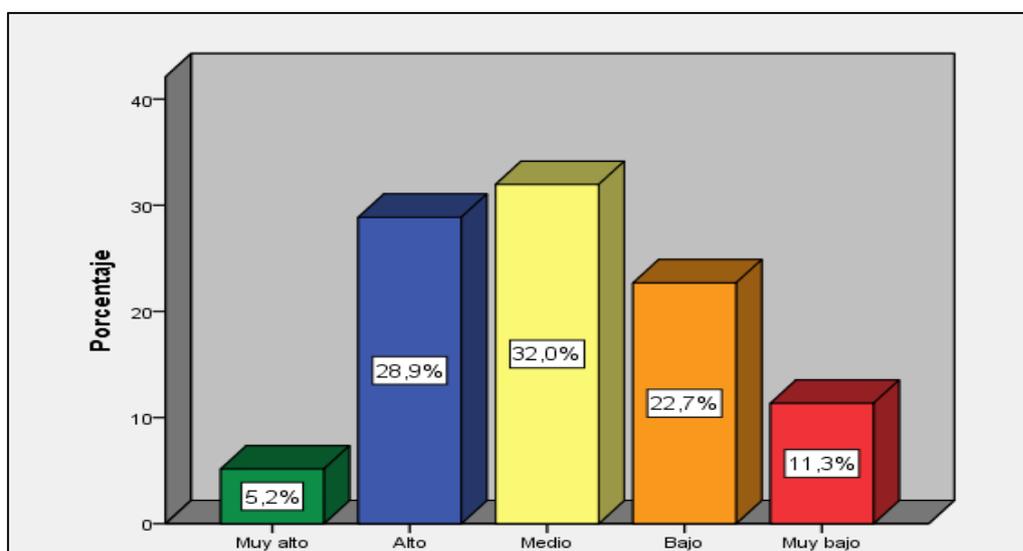
Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy alto	[26 - 30]	6	6,2%
Alto	[21 - 25]	19	19,6%
Medio	[17 - 20]	35	36,1%
Bajo	[12 - 16]	24	24,7%
Muy bajo	[6 - 11]	13	13,4%
Total		97	100.0%

*Figura 5. Facilitación emocional*

De los encuestados, el 36,1% (35) evidencian una facilitación emocional de nivel medio, seguido por un 24,7% (24) quienes tienen un nivel bajo, otro 19,6% (19) alto, un 13,4% (13) muy bajo, y por último el 6,2% (6) tienen un nivel muy alto. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 17,89 que de acuerdo con los niveles y rangos que la facilitación emocional es de nivel medio.

Tabla 13.*Distribución de frecuencias de la dimensión manejo emocional*

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy alto	[26 - 30]	5	5,2%
Alto	[21 - 25]	28	28,9%
Medio	[17 - 20]	31	32,0%
Bajo	[12 - 16]	22	22,7%
Muy bajo	[6 - 11]	11	11,3%
Total		97	100.0%

*Figura 6. Manejo emocional*

De los encuestados, el 32,0% (31) evidencian un manejo emocional de nivel medio, seguido por un 28,9% (28) quienes tienen un nivel alto, otro 22,7% (22) bajo, un 11,3% (11) muy bajo, y por último el 5,2% (5) tienen un nivel muy alto. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 17,97 que de acuerdo con los niveles y rangos que el manejo emocional es de nivel medio.

5.2.1.2 Resultados de la variable evaluación docente.

Tabla 14.

Distribución de frecuencias de la variable evaluación docente

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy bueno	[119 - 140]	3	3,1%
Bueno	[96 - 118]	7	7,2%
Regular	[74 - 95]	60	61,9%
Malo	[51 - 73]	17	17,5%
Muy malo	[28 - 50]	10	10,3%
Total		97	100.0%

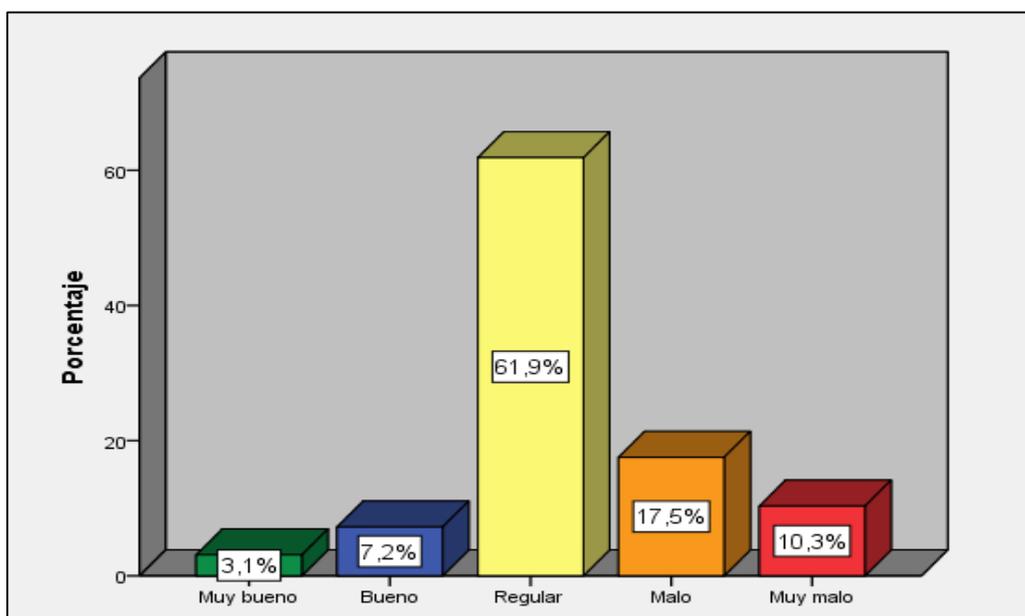
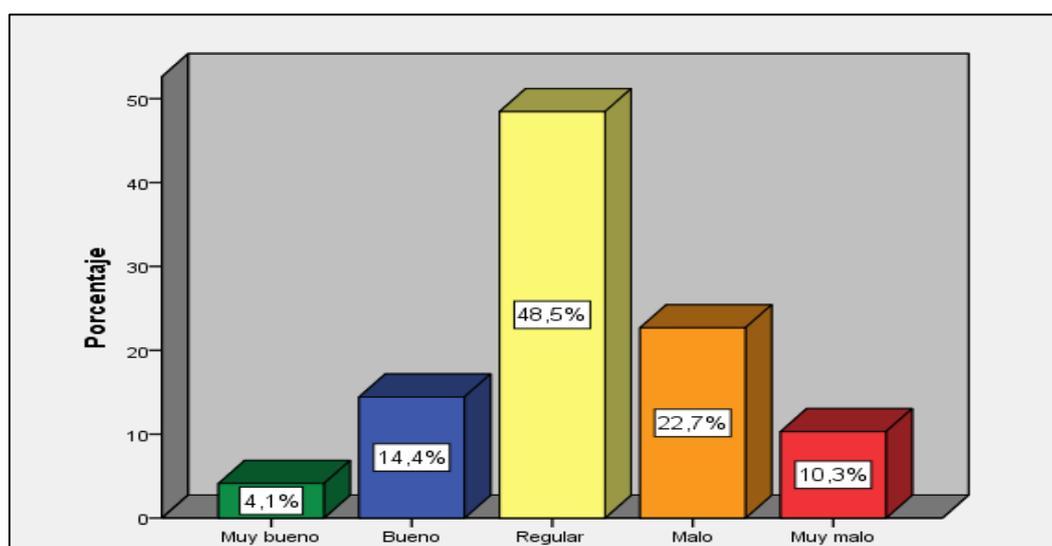


Figura 7. Evaluación docente

De los encuestados, el 61,9% (60) señalan que la evaluación docente es regular, seguido por un 17,5% (17) quienes perciben que es mala, otro 10,3% (10) suscriben que es muy mala, un 7,2% (7) evidencian que es buena, y por último un 3,1% (3) consideran que es muy buena. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 78,96 que de acuerdo con los niveles y rangos que la evaluación docente es regular.

Tabla 15.*Distribución de frecuencias de la dimensión promoción del aprendizaje*

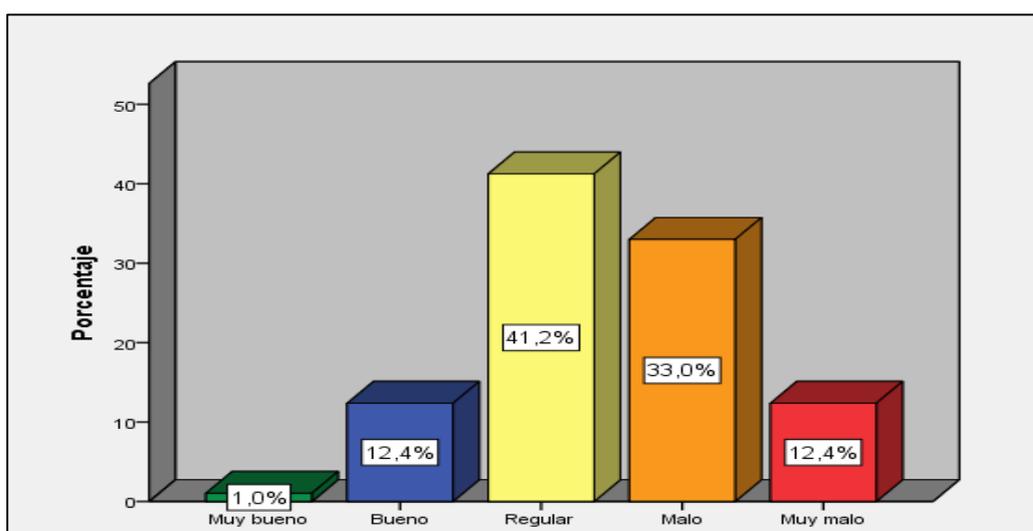
Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy bueno	[56 - 65]	4	4,1%
Bueno	[45 - 55]	14	14,4%
Regular	[35 - 44]	47	48,5%
Malo	[24 - 34]	22	22,7%
Muy malo	[13 - 23]	10	10,3%
Total		97	100.0%

*Figura 8. Promoción del aprendizaje*

De los encuestados, el 48,5% (47) señalan que la promoción del aprendizaje es regular, seguido por un 22,7% (22) quienes perciben que es mala, otro 14,4% (14) suscriben que es buena, un 10,3% (10) evidencian que es muy mala, y por último un 4,1% (4) consideran que es muy buena. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 37,10 que de acuerdo con los niveles y rangos que la promoción del aprendizaje es regular.

Tabla 16.*Distribución de frecuencias de la dimensión diseño de experiencia educativa*

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy bueno	[35 - 40]	1	1,0%
Bueno	[28 - 34]	12	12,4%
Regular	[22 - 27]	40	41,2%
Malo	[15 - 21]	32	33,0%
Muy malo	[8 - 14]	12	12,4%
Total		97	100,0%

*Figura 9. Diseño de experiencia educativa*

De los encuestados, el 41,2% (40) señalan que el diseño de experiencia educativa es regular, seguido por un 33,0% (32) quienes perciben que es malo, otro 12,4% (12) suscriben que es bueno, un 12,4% (12) evidencian que es muy malo, y por último un 1,0% (1) consideran que es muy bueno. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 21,87 que de acuerdo con los niveles y rangos que el diseño de experiencia educativa es regular.

Tabla 17.

Distribución de frecuencias de la dimensión producción de material didáctico

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy bueno	[30 - 35]	3	3,1%
Bueno	[25 - 29]	15	15,5%
Regular	[19 - 24]	43	44,3%
Malo	[14 - 18]	24	24,7%
Muy malo	[7 - 13]	12	12,4%
Total		97	100.0%

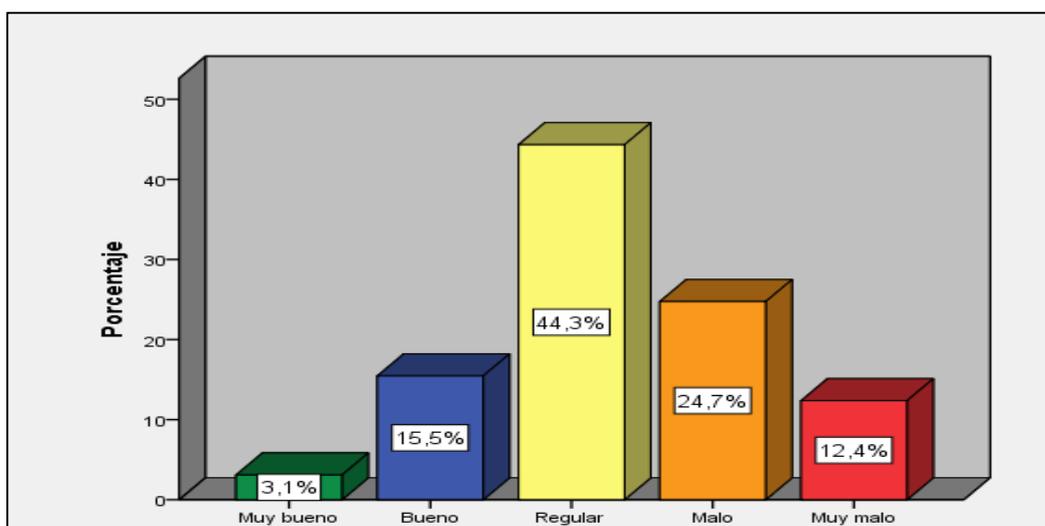


Figura 10. Producción de material didáctico

De los encuestados, el 44,3% (43) señalan que la producción de material didáctico es regular, seguido por un 24,7% (24) quienes perciben que es mala, otro 15,5% (15) suscriben que es buena, un 12,4% (12) evidencian que es muy mala, y por último un 3,1% (3) consideran que es muy buena. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 19,99 que de acuerdo con los niveles y rangos que la producción de material didáctico es regular.

Resultado del objetivo general.

Tabla 18.

Distribución de los niveles comparativos entre inteligencia emocional y evaluación docente

		Evaluación docente					Total	
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
Inteligencia emocional	Muy alto	Recuento	0	0	0	1	3	4
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	3,1%	4,1%
	Alto	Recuento	0	0	10	3	0	13
		% del total	0,0%	0,0%	10,3%	3,1%	0,0%	13,4%
	Medio	Recuento	1	9	50	3	0	63
		% del total	1,0%	9,3%	51,5%	3,1%	0,0%	64,9%
	Bajo	Recuento	0	6	0	0	0	6
		% del total	0,0%	6,2%	0,0%	0,0%	0,0%	6,2%
	Muy bajo	Recuento	9	2	0	0	0	11
		% del total	9,3%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	11,3%
Total	Recuento	10	17	60	7	3	97	
	% del total	10,3%	17,5%	61,9%	7,2%	3,1%	100,0%	

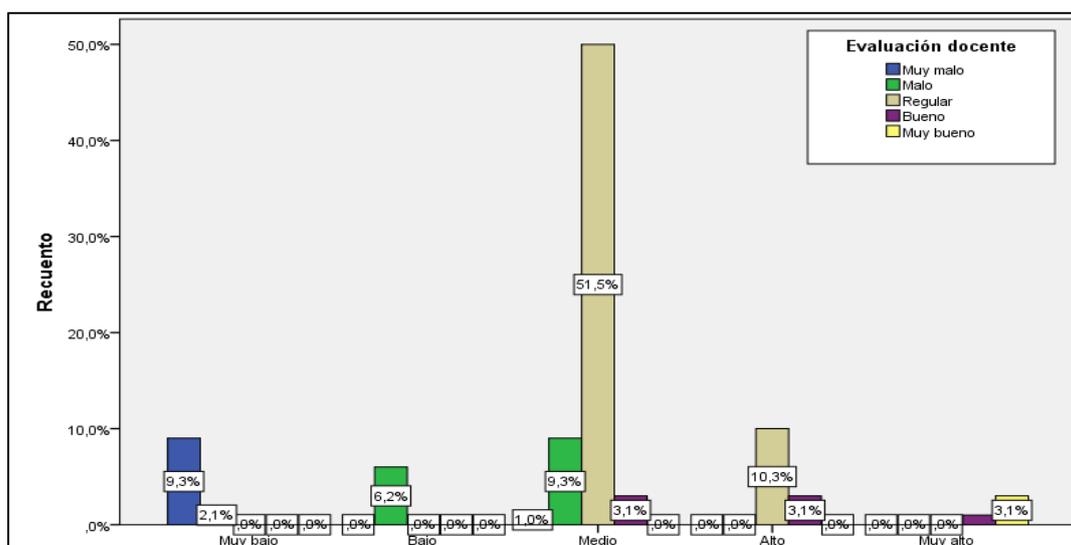


Figura 11. Distribución de los niveles comparativos entre inteligencia emocional y evaluación docente

De lo anterior se aprecia que cuando los encuestados evidencian una inteligencia emocional de nivel muy alto, el 3,1% señalan que la evaluación docente es muy buena, y el 1,0% buena; seguidamente cuando los encuestados evidencian una inteligencia emocional de nivel alto, el 3,1% señalan que la evaluación docente es buena, y el 10,3% regular; por otro lado cuando los encuestados evidencian una inteligencia emocional de nivel medio, el 3,1% señalan que la evaluación docente es buena, el 51,5% regular, el 9,3% mala, y el

1,0% muy mala; así mismo cuando los encuestados evidencian una inteligencia emocional de nivel bajo, el 6,2% señalan que la evaluación docente es mala; y por ultimo cuando los encuestados evidencian una inteligencia emocional de nivel muy bajo, el 2,1% señalan que la evaluación docente es mala, y el 9,3% muy mala.

Resultado del objetivo específico 1.

Tabla 19.

Distribución de los niveles comparativos entre percepción emocional y evaluación docente

			Evaluación docente					
			Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Percepción emocional	Muy alto	Recuento	0	0	2	2	2	6
		% del total	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%	2,1%	6,2%
	Alto	Recuento	0	2	17	3	1	23
		% del total	0,0%	2,1%	17,5%	3,1%	1,0%	23,7%
	Medio	Recuento	1	7	32	2	0	42
		% del total	1,0%	7,2%	33,0%	2,1%	0,0%	43,3%
	Bajo	Recuento	2	5	8	0	0	15
		% del total	2,1%	5,2%	8,2%	0,0%	0,0%	15,5%
	Muy bajo	Recuento	7	3	1	0	0	11
		% del total	7,2%	3,1%	1,0%	0,0%	0,0%	11,3%
Total	Recuento	10	17	60	7	3	97	
	% del total	10,3%	17,5%	61,9%	7,2%	3,1%	100,0%	

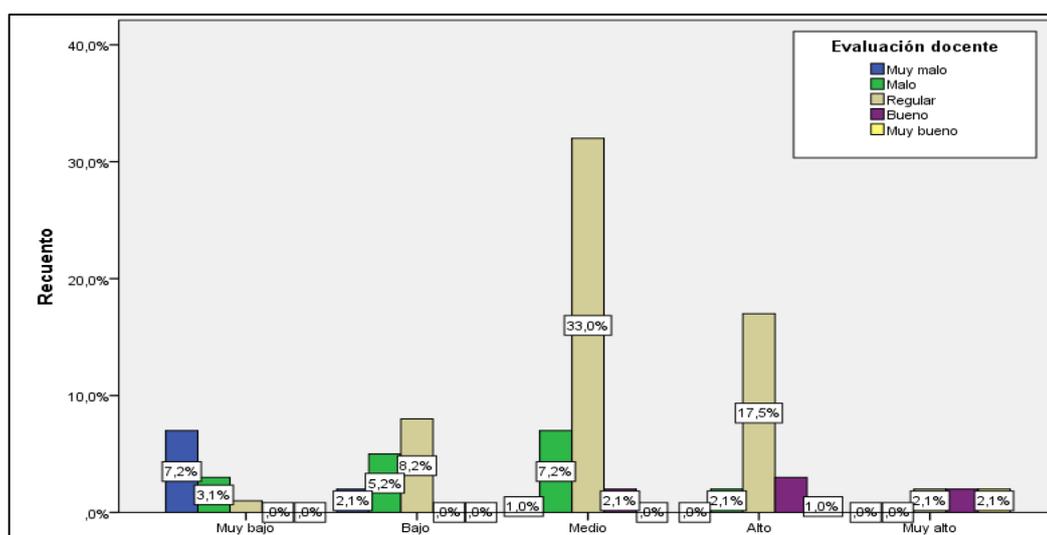


Figura 12. Distribución de los niveles comparativos entre percepción emocional y evaluación docente

De lo anterior se aprecia que cuando los encuestados evidencian una percepción emocional de nivel muy alto, el 2,1% señalan que la evaluación docente es muy buena, el

2,1% buena, y el 2,1% regular; seguidamente cuando los encuestados evidencian una percepción emocional de nivel alto, el 1,0% señalan que la evaluación docente es muy buena, el 3,1% buena, el 17,5% regular, y el 2,1% mala; por otro lado cuando los encuestados evidencian una percepción emocional de nivel medio, el 2,1% señalan que la evaluación docente es buena, el 33,0% regular, el 7,2% mala, y el 1,0% muy mala; así mismo cuando los encuestados evidencian una percepción emocional de nivel bajo, el 8,2% señalan que la evaluación docente es regular el 5,2% mala, y el 2,1% muy mala; y por ultimo cuando los encuestados evidencian una percepción emocional de nivel muy bajo, el 1,0% señalan que la evaluación docente es regular, el 3,1% mala, y el 7,2% muy mala.

Resultado del objetivo específico 2.

Tabla 20.

Distribución de los niveles comparativos entre comprensión emocional y evaluación docente

			Evaluación docente					Total
			Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Comprensión emocional	Muy alto	Recuento	0	0	2	2	3	7
		% del total	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%	3,1%	7,2%
	Alto	Recuento	0	0	19	3	0	22
		% del total	0,0%	0,0%	19,6%	3,1%	0,0%	22,7%
	Medio	Recuento	1	6	21	2	0	30
		% del total	1,0%	6,2%	21,6%	2,1%	0,0%	30,9%
	Bajo	Recuento	0	8	18	0	0	26
		% del total	0,0%	8,2%	18,6%	0,0%	0,0%	26,8%
Muy bajo	Recuento	9	3	0	0	0	12	
	% del total	9,3%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	12,4%	
Total	Recuento	10	17	60	7	3	97	
	% del total	10,3%	17,5%	61,9%	7,2%	3,1%	100,0%	

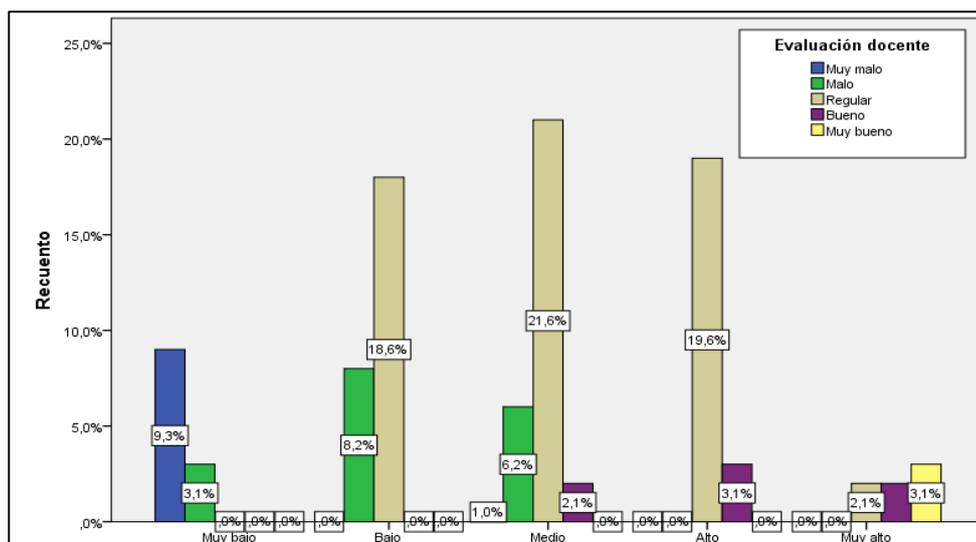


Figura 13. Distribución de los niveles comparativos entre comprensión emocional y evaluación docente

De lo anterior se aprecia que cuando los encuestados evidencian una comprensión emocional de nivel muy alto, el 3,1% señalan que la evaluación docente es muy buena, el 2,1% buena, y el 2,1% regular; seguidamente cuando los encuestados evidencian una comprensión emocional de nivel alto, el 3,1% señalan que la evaluación docente es buena, y el 19,6% regular; por otro lado cuando los encuestados evidencian una comprensión emocional de nivel medio, el 2,1% señalan que la evaluación docente es buena, el 21,6% regular, el 6,2% mala, y el 1,0% muy mala; así mismo cuando los encuestados evidencian una comprensión emocional de nivel bajo, el 18,6% señalan que la evaluación docente es regular, y el 8,2% mala; y por ultimo cuando los encuestados evidencian una comprensión emocional de nivel muy bajo, el 3,1% señalan que la evaluación docente es mala, y el 9,3% muy mala.

Resultado del objetivo específico 3.

Tabla 21.

Distribución de los niveles comparativos entre facilitación emocional y evaluación docente

		Evaluación docente						
			Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Facilitación emocional	Muy alto	Recuento	0	1	3	1	1	6
		% del total	0,0%	1,0%	3,1%	1,0%	1,0%	6,2%
	Alto	Recuento	0	0	14	3	2	19
		% del total	0,0%	0,0%	14,4%	3,1%	2,1%	19,6%
	Medio	Recuento	0	2	30	3	0	35
		% del total	0,0%	2,1%	30,9%	3,1%	0,0%	36,1%
Bajo	Recuento	1	10	13	0	0	24	
	% del total	1,0%	10,3%	13,4%	0,0%	0,0%	24,7%	
Muy bajo	Recuento	9	4	0	0	0	13	
	% del total	9,3%	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%	13,4%	
Total	Recuento	10	17	60	7	3	97	
	% del total	10,3%	17,5%	61,9%	7,2%	3,1%	100,0%	

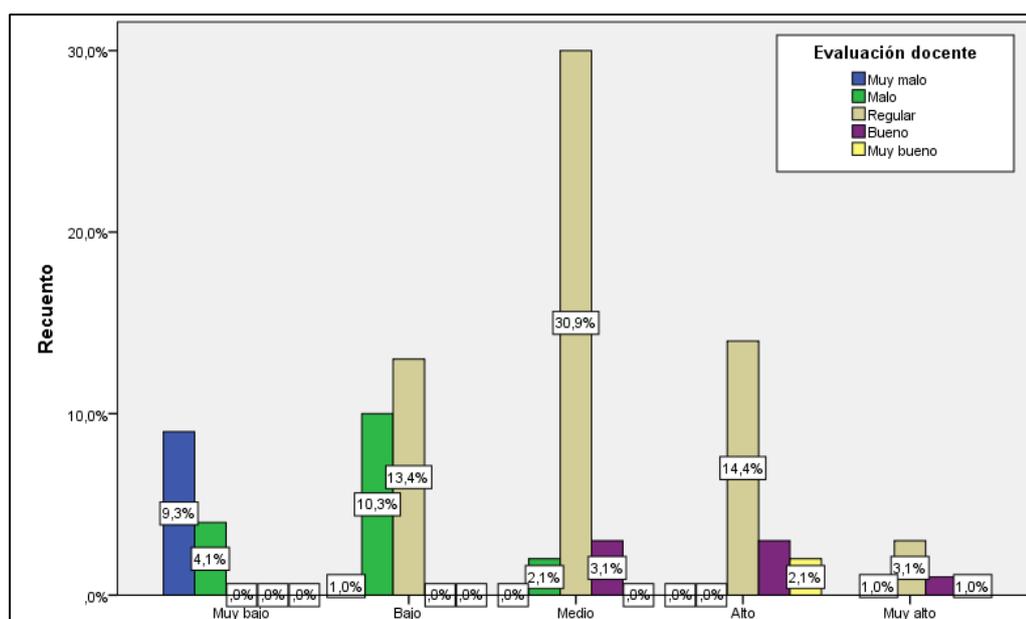


Figura 14. Distribución de los niveles comparativos entre facilitación emocional y evaluación docente

De lo anterior se aprecia que cuando los encuestados evidencian una facilitación emocional de nivel muy alto, el 1,0% señalan que la evaluación docente es muy buena, el 1,0% buena, el 3,1% regular, y el 1,0% mala; seguidamente cuando los encuestados evidencian una facilitación emocional de nivel alto, el 2,1% señalan que la evaluación docente es muy buena, el 3,1% buena, y el 14,4% regular; por otro lado cuando los

encuestados evidencian una facilitación emocional de nivel medio, el 3,1% señalan que la evaluación docente es buena, el 30,9% regular, y el 2,1% mala; así mismo cuando los encuestados evidencian una facilitación emocional de nivel bajo, el 13,4% señalan que la evaluación docente es regular, el 10,4% mala, y el 1,0% muy mala; y por ultimo cuando los encuestados evidencian una facilitación emocional de nivel muy bajo, el 4,1% señalan que la evaluación docente es mala, y el 9,3% muy mala.

Resultado del objetivo específico 4.

Tabla 22.

Distribución de los niveles comparativos entre manejo emocional y evaluación docente

		Evaluación docente					Total	
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
Manejo emocional	Muy alto	Recuento	0	0	1	1	3	5
		% del total	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%	3,1%	5,2%
	Alto	Recuento	0	2	22	4	0	28
		% del total	0,0%	2,1%	22,7%	4,1%	0,0%	28,9%
	Medio	Recuento	1	4	25	1	0	31
		% del total	1,0%	4,1%	25,8%	1,0%	0,0%	32,0%
	Bajo	Recuento	0	9	12	1	0	22
		% del total	0,0%	9,3%	12,4%	1,0%	0,0%	22,7%
	Muy bajo	Recuento	9	2	0	0	0	11
		% del total	9,3%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	11,3%
Total	Recuento	10	17	60	7	3	97	
	% del total	10,3%	17,5%	61,9%	7,2%	3,1%	100,0%	

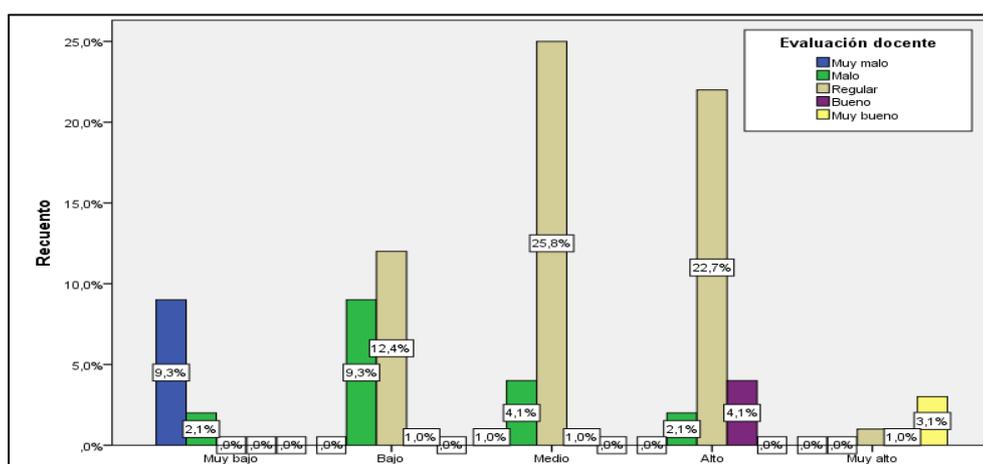


Figura 15. Distribución de los niveles comparativos entre manejo emocional y evaluación docente

De lo anterior se aprecia que cuando los encuestados evidencian un manejo emocional de nivel muy alto, el 3,1% señalan que la evaluación docente es muy buena, el

1,0% buena, y el 1,0% regular; seguidamente cuando los encuestados evidencian un manejo emocional de nivel alto, el 4,1% señalan que la evaluación docente es buena, el 22,7% regular, y el 2,1% mala; por otro lado cuando los encuestados evidencian un manejo emocional de nivel medio, el 1,0% señalan que la evaluación docente es buena, el 25,8% regular, el 4,1% mala, y el 1,0% muy mala; así mismo cuando los encuestados evidencian un manejo emocional de nivel bajo, el 1,0% señalan que la evaluación docente es buena, el 12,4% regular, y el 9,3% mala; y por ultimo cuando los encuestados evidencian un manejo emocional de nivel muy bajo, el 2,1% señalan que la evaluación docente es mala, y el 9,3% muy mala.

5.2.2 Nivel inferencial.

5.2.2.1 Prueba de normalidad.

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba: sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H0

Tabla 23.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,136	97	,000
Evaluación docente	,150	97	,000

En la tabla se muestra que los valores de sig < 0.05, por lo tanto, se rechaza H0, se acepta que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal, por lo tanto para probar las hipótesis planteadas se usará el Rho de Spearman.

5.2.2.2 Prueba de hipótesis.

Hipótesis general.

Formulación de hipótesis.

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Ha: La inteligencia emocional se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 24.

Correlación y significación entre inteligencia emocional y evaluación docente

			Inteligencia emocional	Evaluación docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Evaluación docente	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 22, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,675** lo que se interpreta al 99,99% ** la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una relación positiva alta entre las variables, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), rechazándose la hipótesis nula.

También se observa que la inteligencia emocional está relacionada directamente con la evaluación docente, es decir en cuanto mejor sean la inteligencia emocional será

mayor la evaluación docente, además según la correlación de Spearman de 0,675 representa ésta una correlación positiva alta.

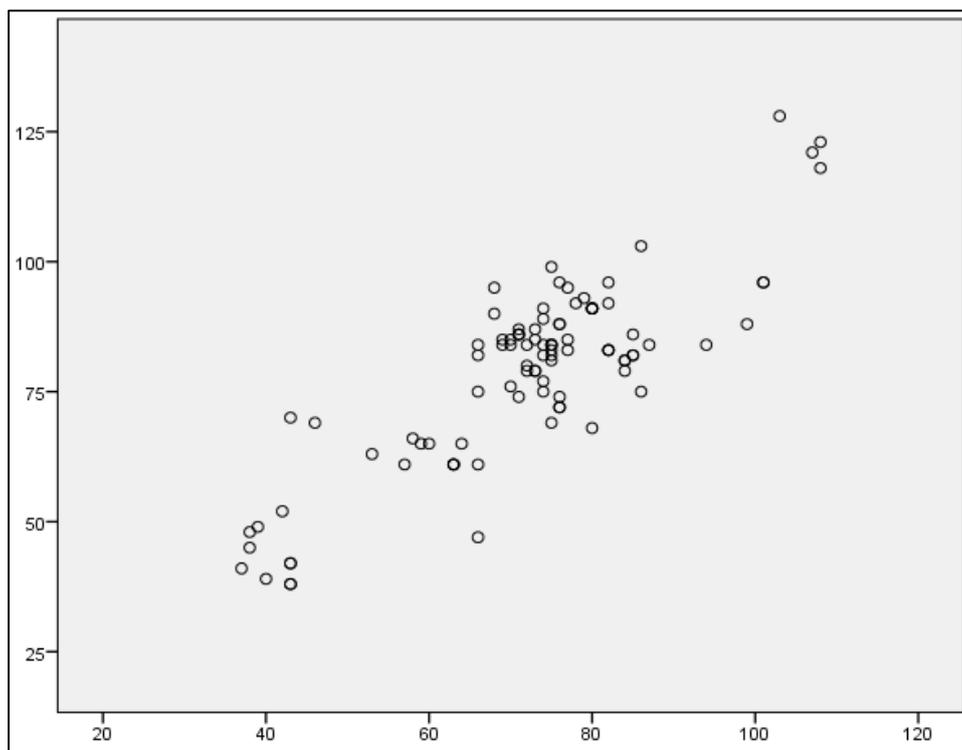


Figura 16. Diagrama de dispersión inteligencia emocional vs evaluación docente

Prueba de hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis

Ho: La percepción emocional no se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Ha: La percepción emocional se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 25.

Correlación y significación entre percepción emocional y evaluación docente

			Percepción emocional	Evaluación docente
Rho de Spearman	Percepción emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,554**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Evaluación docente	Coefficiente de correlación	,554**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,554** lo que se interpreta al 99,99% ** la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una relación positiva moderada entre las variables, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), rechazándose la hipótesis nula.

También se observa que la percepción emocional está relacionada directamente con la evaluación docente, es decir en cuanto mejor sean la percepción emocional será mayor la evaluación docente, además según la correlación de Spearman de 0,554 representa ésta una correlación positiva moderada.

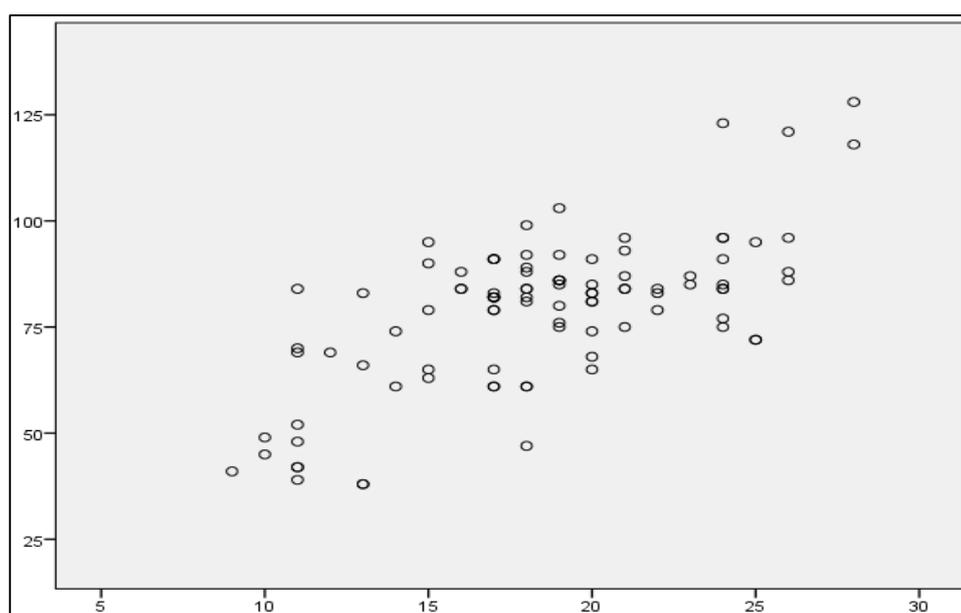


Figura 17. Diagrama de dispersión percepción emocional vs evaluación docente

Prueba de hipótesis específica 2.

Formulación de hipótesis.

Ho: La comprensión emocional que se aplica no se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Ha: La comprensión emocional que se aplica se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 26.

Correlación y significación entre comprensión emocional y evaluación docente

			Comprensión emocional	Evaluación docente
Rho de Spearman	Comprensión emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Evaluación docente	Coefficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 24, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,578** lo que se interpreta al 99,99% ** la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una relación positiva moderada entre las variables, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), rechazándose la hipótesis nula.

También se observa que la comprensión emocional está relacionada directamente con la evaluación docente, es decir en cuanto mejor sean la comprensión emocional será

mayor la evaluación docente, además según la correlación de Spearman de 0,578 representa ésta una correlación positiva moderada.

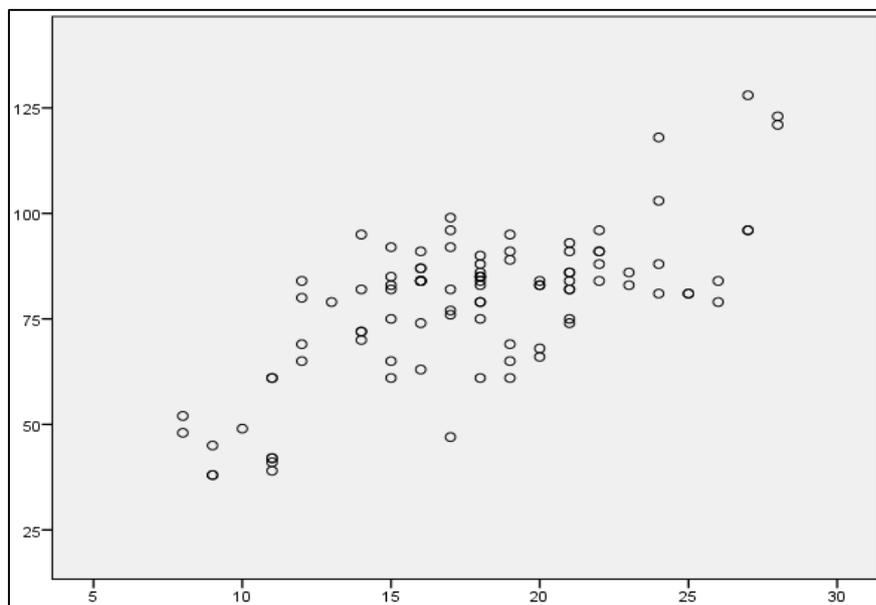


Figura 18. Diagrama de dispersión comprensión emocional vs evaluación docente

Prueba de hipótesis específica 3.

Formulación de hipótesis.

Ho: La facilitación emocional no se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Ha: La facilitación emocional se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 27.

Correlación y significación entre facilitación emocional y evaluación docente

			Facilitación emocional	Evaluación docente
Rho de Spearman	Facilitación emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Evaluación docente	Coefficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 25, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,600** lo que se interpreta al 99,99% ** la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una relación positiva moderada entre las variables, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), rechazándose la hipótesis nula.

También se observa que la facilitación emocional está relacionada directamente con la evaluación docente, es decir en cuanto mejor sean la facilitación emocional será mayor la evaluación docente, además según la correlación de Spearman de 0,600 representa ésta una correlación positiva moderada.

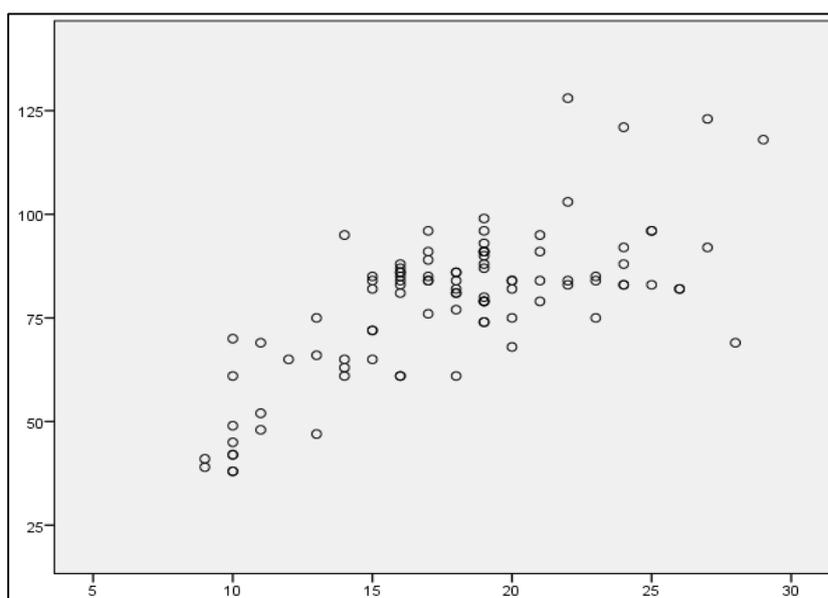


Figura 19. Diagrama de dispersión facilitación emocional vs evaluación docente

Prueba de hipótesis específica 4.

Formulación de hipótesis.

Ho: El manejo emocional del docente no se relaciona con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Ha: El manejo emocional del docente se relaciona con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 28.

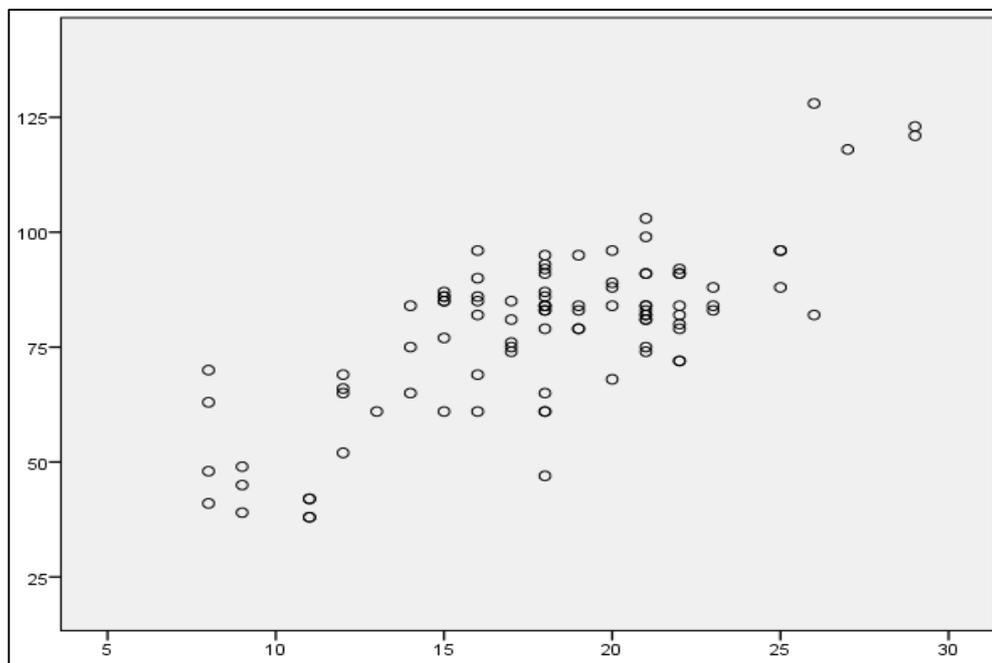
Correlación y significación entre manejo emocional y evaluación docente

			Manejo emocional	Evaluación docente
Rho de Spearman	Manejo emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
Evaluación docente	Evaluación docente	Coefficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 26, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,573** lo que se interpreta al 99,99% ** la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una relación positiva moderada entre las variables, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), rechazándose la hipótesis nula.

También se observa que el manejo emocional está relacionada directamente con la evaluación docente, es decir en cuanto mejor sean el manejo emocional será mayor la evaluación docente, además según la correlación de Spearman de 0,573 representa ésta una correlación positiva moderada.



un 30% nivel bajo; con este dato un 65 % estarían necesitando mejorar su entrenamiento emocional.

Asimismo, se halló que la percepción emocional se relaciona directamente con evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. ($p < 0,05$, correlación Rho de Spearman = $0,554^{**}$ siendo una correlación positiva moderada), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Espinoza O. (2014) quien estableciendo los grados de labor de los profesionales; considerando las competencias de logro, influencia y cognoscitiva, de ayuda y servicio, de eficacia personal y comunicativa se observa un 35% de docentes tiene un nivel promedio, el 35% un nivel bajo y un 30% un nivel alto. En ambos se logra un nivel promedio. Se analizó y determinó la relación de las variables con un valor $\rho=0.486$ y se comprobó que existe relación entre el componente interpersonal y la competencia de influencia y cognoscitiva. Con el resultado se permite solucionar la carencia de empatía, la falta de control de emociones en algunas circunstancias, estos elementos no permiten alcanzar el alto grado de práctica por competencias.

Por otro lado, se halló que la comprensión emocional que se aplica se relaciona directamente con evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. ($p < 0,05$, correlación Rho de Spearman = $0,578^{**}$ siendo una correlación positiva moderada), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Canaza F., Larriviére A. y Ramírez J. (2015) titulada estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P Santa Ana – donde como resultado la inteligencia emocional no influye en el desempeño personal, es recomendable valorar frecuentemente mediante una evaluación de desempeño la competencia laboral y su destreza en inteligencia emocional.

De la misma forma se halló que la facilitación emocional se relaciona directamente con evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. ($p < 0,05$, correlación Rho de Spearman = $0,600^{**}$ siendo una correlación positiva moderada), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Borsic Z. y Riveros A. (2017) titulada la inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior, dando como resultado la ampliación de la conexión del desempeño laboral y la inteligencia emocional evaluada por medio de los alumnos, docentes y directivos lograda por el mismo docente a través de la ampliación el grado de percepción emocional, se disminuye su desempeño en el ejercicio de sus labores, además se adjudican los años de experiencia en el área pertinente evidenciándose un mayor rendimiento.

Por último se halló que el manejo emocional del docente se relaciona con evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. ($p < 0,05$, correlación Rho de Spearman = $0,573^{**}$ siendo una correlación positiva moderada), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Espinoza O. (2014) con el resultado se permite solucionar la carencia de empatía, la falta de control de mociones en algunas circunstancias, estos elementos no permiten alcanzar el alto grado de práctica por competencias.

Conclusiones

Primera. La inteligencia emocional se relaciona directamente con evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. ($p < 0,05$, correlación Rho de Spearman = $0,675^{**}$ siendo una correlación positiva alta)

Segunda. La percepción emocional se relaciona directamente con evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. ($p < 0,05$, correlación Rho de Spearman = $0,554^{**}$ siendo una correlación positiva moderada)

Tercera. La comprensión emocional que se aplica se relaciona directamente con evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. ($p < 0,05$, correlación Rho de Spearman = $0,578^{**}$ siendo una correlación positiva moderada)

Cuarta. La facilitación emocional se relaciona directamente con evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. ($p < 0,05$, correlación Rho de Spearman = $0,600^{**}$ siendo una correlación positiva moderada)

Quinta. El manejo emocional del docente se relaciona con evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. ($p < 0,05$, correlación Rho de Spearman = $0,573^{**}$ siendo una correlación positiva moderada)

Recomendaciones

Primera. Promover investigaciones en todas Facultades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre la inteligencia emocional y la evaluación docente.

Segunda. Diseñar y aplicar programas de capacitación en materia de inteligencia emocional en el desempeño docente en las Facultades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Tercera. Sensibilizar al personal directivo respecto a los beneficios de un programa de mejoramiento de las prácticas docentes tendientes al logro de una calidad en la enseñanza universitaria.

Cuarta. Implementar mejoras en las estrategias de enseñanza de los docentes en las Facultades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Referencias

- Abanto, Z. e Higuera, L. (2002) *Inventario de Cocientes Emocional de Bar-On*. Manual técnico. Lima.
- Contini, N. (2005) *La inteligencia emocional, social y el conocimiento tácito. Su valor en la vida cotidiana*. Argentina: Universidad Nacional de Tucumán.
- Cooper, R. y Sada, A. (1998) *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá, 1998. Editorial Norma S.A, (1ra ed.).
- Coves, S. (1996) *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa*. México D.F Editorial Piidos Mexicana S.A, (1ra ed.).
- Dueñas, M. (2004) *Importancia de la Inteligencia Emocional: un nuevo reto para la orientación educativa*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia Enseñanza Superior. Buenos Aires: Edit. Capelas.
- Extremera, N. y Fernández, P. (2003) *La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula*. Revista de Educación.
- Gardner, H. (1996) *Inteligencias Múltiples*. Vergara, editor. Buenos Aires. Argentina.
- Goleman, D. (2002) *Inteligencia Emocional*. Barcelona .Ediciones JG.
- Goleman, D. (1996) *La inteligencia emocional Barcelona*. Javier Vergara Editor S.A, (1ra ed.).
- Hernández, C. (1999) *Aproximaciones a la Discusión sobre el Perfil del Docente. II Seminario Taller sobre Perfil Docente y estrategias de información*. México del 6 al 8 de diciembre.
- Martin, D y Beck, K. (2001) *Qué es la Inteligencia Emocional*. Selección edaf. (3ª ed). Buenos Aires, Argentina.

Mateo, J. (1998) *La evaluación educativa*. Su enciclopedia general de la educación, 532-586. Barcelona .Océano.

Rodríguez de los Ríos, L. (1996) *Evaluación de la Docencia Mediante la opinión de los estudiantes. Algunos aspectos Metodológicos*. Revista Peruana de Psicología. Año I, Vol. 1:93-99.

Rupérez, C. (1999) *La inteligencia emocional aplicada al trabajo*. Lima. EN: Calidad & Excelencia, año 4 N°17.

Valdez, H. (2001) *Evaluación del Desempeño Docente*. México: Encuentro Iberoamericano.

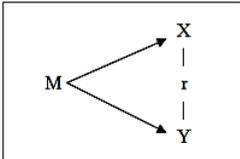
Vergara, J. (1997) *Inteligencia Emocional*. México. Editorial Trillas.

Villarroel, C. (1974) *Evaluación de la Enseñanza-Aprendizaje en la Educación Superior*. Caracas: Ediciones Paulinas.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Inteligencia Emocional y la Evaluación Docente en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>PG.¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y evaluación docente en la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1.¿Cómo la percepción emocional se relaciona con evaluación docente en la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle?</p> <p>PE2.¿De qué manera la comprensión emocional se relaciona con evaluación docente en la Facultad de Tecnología en la Universidad</p>	<p>Objetivo general</p> <p>OG.Explicar la relación que existe entre la inteligencia emocional y evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1.Determinar la relación entre la percepción emocional y evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.</p> <p>OE2. Explicar la relación de la comprensión emocional y evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>HG. La Inteligencia Emocional se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1.La Percepción Emocional se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.</p> <p>HE2.La Comprensión Emocional que se aplica se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.</p> <p>HE3.La Facilitación Emocional se relaciona directamente con Evaluación Docente en la Facultad de</p>	<p>Variable 1</p> <p>- Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción emocional • Compresión emocional • Facilitación emocional • Manejo emocional <p>Variable 2</p> <p>- Evaluación docente</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de experiencias educativas • Promoción del aprendizaje • Producción material didáctico 	<p>Enfoque de investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Correlacional (no experimental)</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --> X M --> Y X --- r --- Y </pre> </div> <p>De donde:</p> <p>M=Representa la muestra</p> <p>Ox=Inteligencia Emocional</p> <p>Oy=Evaluación docente</p> <p>r= Relación de las variables</p> <p>Población</p> <p>El objeto de la investigación está constituido por la totalidad de los docentes que laboran en la facultad 130 de la Facultad de Tecnología de la Universidad</p>

<p>Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle?</p> <p>PE3.¿Cómo se relaciona la facilitación emocional en evaluación docente en la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle?</p> <p>PE4.¿De qué manera el manejo emocional influye en evaluación docente en la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle?</p>	<p>OE3.Determinar la relación de la facilitación emocional con la evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.</p> <p>OE4.Explicar cómo el manejo emocional influye en evaluación docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.</p>	<p>Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.</p> <p>HE4.El Manejo Emocional del docente se relaciona con Evaluación Docente en la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.</p>		<p>Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.</p> <p>Muestra</p> <p>Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), la muestra es en esencia, un subgrupo de la población. Estará constituido por la totalidad de los docentes; mientras la muestra relacionada a los estudiantes, se calcula aplicando una fórmula estadística, cuyo resultado.</p>
--	---	--	--	--



Apéndice B. Instrumentos de Evaluación
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
ESCUELA DE POSGRADO – SECCION DOCTORADO
CUESTIONARIO

Inteligencia emocional

ESTIMADOS Alumnos(A):

Me es grato saludarlo(a) e invitarlo(a) a responder el presente cuestionario. Sus respuestas, confidenciales y anónimas, tienen por objeto recoger su importante opinión sobre aspectos de las Inteligencia emocional y la evaluación docente en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Agradezco de antemano su tiempo y colaboración

Por favor, marque con una X su respuesta:

I.- Información General

1.1.- Sexo: Masculino () Femenino ()

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

Inteligencia emocional		Escala de Likert				
Percepción Emocional		1	2	3	4	5
1	¿Soy una persona atenta con los demás?					
2	¿Presto mucha atención a los sentimientos?					
3	¿Controlo adecuadamente mis sentimientos impulsivos?					
4	¿Controlo adecuadamente mis emociones conflictivas?					
5	¿Soy imperturbable aun en las situaciones másdificiles?					
6	¿Soy capaz de interpretar los acontecimientos de mi vida desde distintos puntos de vista?					
Comprensión emocional						
7	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
8	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones.					
9	¿Soy una persona optimista?					
10	¿Generalmente me preocupo por lo que siento?					

11	¿Generalmente reacciono desde la perspectiva de éxito que desde el miedo al fracaso?					
12	¿Normalmente se cómo me siento?					
	Manejo emocional					
13	¿Se escuchar y empatizar con las emociones de los demás?					
14	¿Contribuyo con los demás a partir de la comprensión de sus necesidades y sentimientos?					
15	¿Tutelo a los demás formando y alentando al máximo sus habilidades?					
16	¿Me considero un ser sensible y comprendo las perspectivas de los demás?					
17	¿Brindo desinteresadamente la ayuda adecuada a los demás?					
18	¿Me relaciono bien con personas de distinto estatus económico/social/cultural?					
	Facilitación emocional					
19	No dudo en desafiar objetivos reñidos y asumo los riesgos?					
20	Recaudo la información que necesito para disminuir la incertidumbre y saber actuar?					
21	Frecuentemente aprendo a mejorar mi labor y mis actividades diarias?					
22	Activamente encuentro oportunidades para trabajar en pro de mis sueños?					
23	Se captar las señales emocionales y sintonizar con el mensaje de los demás?					
24	Manejo a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
 ESCUELA DE POSGRADO – SECCION DOCTORADO
CUESTIONARIO

La evaluación docente

ESTIMADOS Alumnos(A):

Me es grato saludarlo(a) e invitarlo(a) a responder el presente cuestionario. Sus respuestas, confidenciales y anónimas, tienen por objeto recoger su importante opinión sobre aspectos de las Inteligencia emocional y la evaluación docente en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Agradezco de antemano su tiempo y colaboración

Por favor, marque con una X su respuesta:

I.- Información General

1.1.- Sexo: Masculino () Femenino ()

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

La evaluación docente		Escala de Likert				
		1	2	3	4	5
1	¿Es ud. equitativo tratando a todos en su aula manera imparcial?					
2	¿Es ud. equitativo imparcial con todos?					
3	¿Es ud. equitativo con la mayoría?					
4	¿Es ud. muy parcial, con tendencia a tener privilegiados?					
Promoción del aprendizaje						
5	¿Al iniciar el año académico informa y explica a los estudiantes las programaciones del curso?					
6	¿Al iniciar el año académico informa y explica a los estudiantes las normativas de su materia?					
7	¿Estimula la participación activa del estudiante en clase?					
8	¿Sintetiza las ideas principales conversadas, previo a proseguir con el próximo tema?					
9	¿Cuándo incluye nuevos conceptos los vincula, de ser posible con los trabajados anteriormente?					
10	¿Motiva a sus alumnos a la búsqueda de información de su materia?					

11	¿Está dispuesto a despejar dudas y brindar una asesoría dentro y fuera de clase?						
12	¿Incentiva al análisis, interpretación y reflexión de los temas tratados?						
13	¿Se comunica de manera clara y fluida con sus estudiantes?						
14	¿Tiene una relación respetuosa con los estudiantes?						
15	¿Contesta adecuadamente a las dudas que se generan en clase sobre los temas relacionados con la materia?						
16	Desarrolla el contenido de la clase de una manera ordenada						
17	Desarrolla el contenido de la clase de una manera comprensible.						
	Diseño de experiencia educativa						
18	¿En qué índice motiva a sus alumnos?						
19	¿Dicta la materia de forma tediosa y aburrida?						
20	¿Casi ningún alumno demuestra interés?						
21	¿La mayoría de los alumnos demuestra interés?						
22	¿Salvo unos pocos, el grupo encuentra la materia interesante?						
24	¿Dicta la materia de forma interesante y valiosa para los alumnos?						
25	¿Presenta con claridad las instrucciones para la evaluación de aprendizajes?						
26	¿Motiva al estudiante a hacer investigaciones bibliográficas?						
	Producción de material didáctico						
27	¿Conoce los temas completamente, rara vez comete errores?						
28	¿Conoce el tema completamente, los errores no interfieren con su eficacia?						
29	¿Esta generalmente actualizado sobre el tema?						
30	¿Prepara recursos didáctico, bibliográficos u otro tipo para facilitar el aprendizaje?						
31	¿Utiliza con frecuencias esquemas y gráficos para apoyar sus explicaciones?						
32	¿Da a conocer el resultado de las evaluaciones en el plazo establecido?						
33	¿Asiste con puntualidad a clase?						

Apendice C. Distribucion de la Data de las Variables de Estudios

Tabulación 1

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	5	1	4	3	2	1	4	4	5	5	5	1	1	2	5	4	3	1	4	5	5	1	1
2	5	1	2	4	5	4	5	5	1	3	2	5	4	5	5	1	5	3	2	3	2	5	4	5
3	5	3	4	1	3	3	5	5	2	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	4	5	3	3	5
4	4	4	1	5	4	1	1	1	3	1	3	3	5	2	5	1	1	5	4	5	3	3	5	2
5	3	4	4	4	1	2	2	5	1	4	5	5	3	3	2	2	4	2	1	3	5	5	3	3
6	4	1	5	2	2	4	3	1	1	2	4	4	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5
7	5	3	3	2	3	2	5	3	2	2	1	4	2	1	4	1	5	2	5	3	1	4	2	1
8	1	5	4	2	1	2	5	5	4	5	2	5	3	4	5	1	4	4	3	5	2	5	3	4
9	4	3	1	2	2	1	5	2	2	5	3	1	2	4	4	5	5	5	5	4	3	1	2	4
10	3	2	3	4	3	4	4	1	2	5	3	3	4	2	1	4	1	3	3	2	3	3	4	2
11	2	4	1	2	3	3	4	1	3	1	1	4	2	4	4	5	5	1	2	5	1	4	2	4
12	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2
13	3	5	4	5	5	2	1	2	3	3	5	1	3	1	4	1	3	4	1	4	5	1	3	1
14	4	3	2	2	1	4	3	4	2	4	3	5	4	1	1	1	4	4	2	3	3	5	4	1
15	3	4	3	2	4	5	1	5	5	2	4	4	2	1	4	5	3	4	4	3	4	4	2	1
16	4	5	2	2	5	2	4	3	3	4	2	4	5	2	5	2	2	4	4	3	2	4	5	2
17	1	4	1	5	2	4	1	2	2	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	3	1	5	1	1
18	5	1	4	5	4	5	4	1	3	5	3	1	2	3	4	5	3	1	1	5	3	1	2	3
19	5	2	3	1	1	5	1	2	2	2	3	5	3	2	5	5	4	1	5	4	3	5	3	2
20	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4
21	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3
22	4	1	5	1	4	3	3	4	3	2	5	2	4	2	2	1	4	4	2	5	5	2	4	2
23	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	3	1	1	3	2	2	4	1	2	4	3	1	1	3
24	1	1	5	1	1	2	2	2	5	4	2	5	4	1	5	2	4	4	3	3	2	5	4	1
25	4	3	1	4	5	3	4	5	1	4	5	2	5	2	5	4	4	1	1	3	5	2	5	2
26	2	4	3	1	3	4	1	1	3	1	5	3	3	5	1	2	2	5	5	5	5	3	3	5
27	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	5
28	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2
29	5	5	5	1	5	5	2	5	5	2	4	5	3	3	3	4	2	3	1	2	4	5	3	3
30	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
31	2	4	5	5	4	1	1	4	2	4	3	2	3	1	2	5	4	4	1	5	3	2	3	1
32	1	1	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	5	3	5	1	4	3	4	3	1
33	1	2	1	4	2	2	4	2	5	2	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3
34	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4
35	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5
36	1	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4	5	2
37	5	2	2	1	2	5	5	1	1	2	3	3	1	1	4	2	1	1	4	3	3	3	1	1
38	5	5	2	1	3	2	1	1	1	5	5	4	3	2	2	1	2	3	3	1	5	4	3	2
39	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1
40	1	4	3	5	2	4	5	4	3	1	1	3	5	4	5	3	4	3	2	3	1	3	5	4
41	4	1	4	4	3	2	1	5	2	2	4	3	5	1	4	3	2	4	3	5	4	3	5	1
42	2	3	5	4	4	5	2	5	1	2	5	1	4	3	2	1	3	3	3	2	5	1	4	3
43	3	1	1	5	2	1	1	5	5	5	3	1	1	1	2	2	3	4	1	5	3	1	1	1
44	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	3
45	2	4	3	3	4	2	3	5	3	3	3	1	2	3	5	2	3	5	5	5	3	1	2	3
46	2	5	2	2	5	3	3	2	5	2	1	5	4	1	3	4	2	4	1	4	1	5	4	1
47	4	5	5	2	1	4	2	3	4	5	4	4	3	5	5	2	1	3	3	1	4	4	3	5
48	1	3	3	5	5	5	2	4	1	1	4	3	3	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	5
49	5	3	3	3	3	3	5	3	1	5	3	1	3	3	5	3	4	5	5	1	3	1	3	3
50	4	5	4	4	2	4	2	3	3	4	1	5	3	2	2	4	3	3	2	2	1	5	3	2

51	5	3	3	3	2	4	3	1	3	2	5	2	4	5	2	1	2	5	2	3	5	2	4	5
52	1	2	3	1	3	5	2	2	3	5	3	1	1	1	4	3	4	1	1	1	3	1	1	1
53	4	2	2	3	2	1	2	3	5	5	2	4	2	4	1	4	3	5	1	4	2	4	2	4
54	4	3	5	3	4	5	5	2	3	5	4	3	4	3	4	5	2	3	5	1	4	3	4	3
55	4	4	3	5	3	5	5	1	4	2	2	2	5	2	3	3	3	3	5	5	2	2	5	2
56	3	2	1	1	3	4	5	2	5	2	3	1	5	2	4	2	2	3	1	1	3	1	5	2
57	5	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	5	3	4	2	4	4	4
58	3	4	4	4	1	4	5	5	5	1	3	1	3	4	3	5	4	5	5	2	3	1	3	4
59	5	2	2	2	4	2	4	5	1	5	5	2	2	5	4	3	1	4	5	3	5	2	2	5
60	3	4	5	4	5	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	5	4	3	3	4	3
61	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2
62	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2
63	4	4	2	5	3	2	5	5	5	2	4	4	4	3	1	2	5	3	3	3	4	4	4	3
64	1	4	4	3	5	1	1	1	1	3	4	1	5	2	3	2	3	1	1	5	4	1	5	2
65	4	1	5	1	4	2	3	2	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	2	1	5
66	1	4	3	3	5	3	5	4	5	3	1	3	1	4	2	3	5	1	4	2	1	3	1	4
67	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5
68	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1
69	3	1	3	2	4	3	1	5	3	1	3	5	3	5	4	1	1	5	4	3	3	5	3	5
70	2	4	5	2	4	5	1	4	4	2	1	1	5	4	3	3	2	2	5	2	1	1	5	4
71	4	3	5	1	3	1	3	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	1	5	2	4	4	4	2
72	4	1	2	4	4	3	2	1	4	1	4	4	5	2	2	4	4	1	5	2	4	4	5	2
73	5	2	5	3	4	5	3	3	1	2	2	1	1	2	3	4	5	1	3	5	2	1	1	2
74	3	5	5	1	2	3	2	5	1	5	2	3	2	3	5	4	5	1	3	4	2	3	2	3
75	5	5	5	2	3	5	1	2	5	4	4	3	1	4	4	1	1	3	4	3	4	3	1	4
76	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	1	1
77	3	3	1	3	4	3	4	3	3	2	4	3	5	2	3	1	2	1	1	1	4	3	5	2
78	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2
79	5	1	4	1	2	4	3	1	5	5	5	4	1	4	3	1	5	2	5	2	5	4	1	4
80	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1
81	4	3	2	5	3	2	3	4	2	1	3	4	2	3	1	2	4	5	4	1	3	4	2	3
82	1	2	5	1	5	2	2	3	2	2	3	4	4	1	4	5	5	3	5	1	3	4	4	1
83	5	3	2	1	5	4	3	2	1	1	3	2	3	4	4	1	1	1	3	3	3	2	3	4
84	1	1	4	5	3	1	1	4	2	5	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	3	4	2	2
85	5	4	5	4	3	5	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	5	4	1	3	3	2	3
86	5	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	5	3	4	2	4	4	4
87	3	4	4	4	1	4	5	5	5	1	3	1	3	4	3	5	4	5	5	2	3	1	3	4
88	5	2	2	2	4	2	4	5	1	5	5	2	2	5	4	3	1	4	5	3	5	2	2	5
89	3	4	5	4	5	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	5	4	3	3	4	3
90	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2
91	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2
92	4	4	2	5	3	2	5	5	5	2	4	4	4	3	1	2	5	3	3	3	4	4	4	3
93	1	4	4	3	5	1	1	1	1	3	4	1	5	2	3	2	3	1	1	5	4	1	5	2
94	4	1	5	1	4	2	3	2	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	2	1	5
95	1	4	3	3	5	3	5	4	5	3	1	3	1	4	2	3	5	1	4	2	1	3	1	4
96	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5
97	1	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4	5	2

Tabulación 2

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	1	3	5	2	3	4	5	4	2	2	4	4	1	4	3	2	2	3	4	3	1	4	2	3	1	4	1	4	
2	1	2	5	5	2	5	4	2	1	1	2	3	2	3	1	5	2	2	5	3	1	1	4	1	4	3	1	4	
3	2	5	5	4	3	2	4	5	1	4	4	4	5	5	5	3	4	4	2	1	4	3	5	5	4	5	2	3	
4	2	5	3	4	5	3	1	3	4	1	5	4	5	3	1	1	2	2	1	5	5	1	1	4	2	2	3	2	
5	3	3	1	4	1	5	2	1	5	3	4	4	4	4	5	1	5	5	1	2	1	2	5	1	4	5	5	2	
6	4	3	1	5	1	1	3	4	2	3	5	4	5	2	5	4	5	3	3	2	4	4	2	5	4	5	2	1	
7	2	3	2	5	5	4	2	2	4	3	2	2	1	4	1	2	5	2	4	3	4	1	3	5	4	2	3	2	
8	1	1	4	3	1	2	2	2	5	2	3	5	3	3	5	3	5	4	1	2	3	5	1	1	3	5	1	3	
9	2	1	2	3	4	4	4	5	2	4	4	3	5	1	2	5	4	3	1	4	4	1	1	5	2	2	4	1	
10	4	3	2	4	1	2	1	5	1	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	5	3	1	5	3	5	4	1	4	
11	1	2	5	4	2	2	5	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	1	3	4	3	1	3	4	5	
12	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	2	
13	4	5	5	4	1	4	3	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	5	4	1	3	3	2	1	5	4	4	5	
14	2	3	5	3	4	1	3	2	1	2	3	5	3	1	5	3	3	1	3	3	5	2	4	3	2	5	2	5	
15	2	2	4	5	2	3	3	5	2	5	2	4	5	5	1	2	3	5	1	5	3	2	1	5	1	5	5	5	
16	2	5	3	5	3	3	2	1	2	1	3	4	1	3	1	1	3	3	2	2	1	2	2	3	1	3	1	5	
17	1	1	1	2	4	4	4	1	1	3	2	2	1	4	1	3	1	1	3	1	4	4	1	4	4	4	2	1	
18	5	3	3	2	1	5	3	1	3	2	2	4	5	3	3	1	5	2	3	1	5	1	2	1	1	1	4	5	
19	5	5	1	1	4	5	3	1	1	3	1	5	5	2	3	4	2	4	1	3	5	3	3	3	1	1	4	3	
20	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	
21	5	5	2	1	3	5	3	3	2	1	1	2	5	3	1	4	2	5	2	5	2	5	4	4	1	4	3	1	
22	3	4	5	4	2	1	5	4	2	4	4	2	3	1	5	3	2	4	2	4	1	3	4	5	1	2	5	4	
23	2	3	3	3	1	1	1	4	3	5	2	3	1	2	2	1	2	5	4	4	1	1	3	5	2	4	5	2	
24	3	1	4	1	4	1	1	4	3	3	3	3	3	5	4	1	4	3	4	1	5	3	3	1	3	5	3	5	
25	5	2	3	3	5	5	4	3	3	5	1	3	5	1	5	1	2	4	3	4	4	3	1	2	5	3	1	5	
26	1	3	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	1	4	1	2	3	1	5	4	5	4	1	3	1	1	5	5	
27	4	3	5	3	1	5	4	5	4	3	5	4	5	2	4	2	4	1	1	3	1	5	1	2	2	4	1	4	
28	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2
29	4	2	3	3	3	4	1	1	5	1	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	1	1	5	1	2	5	1	2	
30	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	
31	3	4	4	3	4	5	2	4	2	5	1	3	3	5	4	2	5	5	1	2	3	2	4	2	2	3	1	3	
32	2	4	4	4	5	1	2	3	2	5	3	1	3	2	4	4	5	5	4	3	3	1	1	4	4	2	4	5	
33	1	3	4	2	1	5	4	2	5	4	2	3	1	3	3	1	2	3	1	1	4	1	1	1	1	5	4	1	
34	4	5	2	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	

35	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	
36	2	3	3	2	1	4	1	5	2	2	3	2	2	1	3	1	2	5	3	1	3	4	5	5	4	5	3	2	
37	1	4	2	2	3	4	1	1	1	1	4	2	1	4	4	1	1	2	3	1	1	1	1	3	4	3	1	4	
38	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	4	3	1	1	2	
39	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	
40	4	5	3	1	2	2	4	5	4	3	5	2	5	3	5	3	1	2	5	5	1	4	4	4	3	4	2	1	
41	3	4	2	3	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	2	4	3	4	1	3	2	1	4	4	3	5	5	3	
42	3	4	3	4	3	2	1	1	1	3	5	5	3	5	5	1	5	1	5	1	5	4	2	5	3	2	3	2	
43	1	4	4	1	4	1	4	3	1	2	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	3	4	1	3	4	2	3	4	
44	3	2	4	4	3	4	3	1	2	2	2	2	3	1	4	3	1	4	1	3	1	3	3	1	1	1	3	4	
45	5	3	5	2	4	3	1	2	1	4	4	1	4	2	4	1	3	4	1	1	4	3	3	3	4	2	5	5	
46	4	3	3	3	1	2	4	5	3	2	4	3	5	3	3	2	2	1	3	4	1	5	3	5	3	2	4	3	
47	1	2	3	3	1	2	2	4	5	2	5	4	1	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	3	2	5	
48	5	5	1	1	3	4	1	2	3	4	3	4	3	3	4	1	1	2	4	2	5	5	5	5	1	1	3	2	
49	5	1	2	2	1	5	3	2	4	3	2	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	1	2	2	1	3	3	3	
50	5	4	5	1	4	2	2	4	4	3	2	3	4	5	2	1	2	4	2	4	4	3	5	3	3	1	2	1	
51	2	4	2	1	5	3	1	3	2	4	3	5	2	2	1	4	2	1	1	3	3	2	4	1	3	5	1	4	
52	1	1	1	4	4	1	3	4	2	1	1	1	3	4	1	3	2	2	1	4	1	2	3	4	1	4	3	1	
53	1	2	5	1	2	1	4	1	2	5	5	1	3	5	3	2	4	2	3	3	3	1	1	4	2	1	5	2	
54	4	5	1	5	5	3	4	3	2	1	1	2	2	5	2	3	1	2	5	2	4	3	4	5	5	3	1	1	
55	4	5	2	2	3	2	3	2	5	5	5	5	4	2	4	5	4	2	5	2	5	1	1	2	2	1	4	4	
56	1	3	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	4	1	3	2	2	1	4	3	2	1	3	
57	3	5	1	3	3	3	5	2	5	4	1	5	4	4	3	3	1	5	1	2	2	2	2	2	5	2	5	1	
58	4	2	1	3	1	2	1	1	4	1	2	5	3	4	3	5	1	5	2	2	3	4	4	2	3	5	5	5	
59	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	5	5	1	5	2	4	4	3	5	3	1	3	4	4	2	2	5	
60	3	3	3	5	1	1	5	3	1	5	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	5	4	1	4	3	2	
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	
62	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	
63	1	5	3	3	3	2	2	1	5	2	4	5	1	1	1	3	4	1	5	2	1	4	5	5	3	1	4	4	
64	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	4	4	3	4	2	4	4	1	1	4	1	1	1	3	1	2	
65	2	5	3	1	5	1	5	1	4	1	3	4	2	2	5	1	5	1	5	4	2	2	3	5	3	1	4	2	
66	1	3	4	3	4	1	4	2	2	4	4	4	1	5	4	4	5	3	2	2	2	5	5	2	2	3	5	1	3
67	3	5	4	3	4	4	5	5	4	1	5	3	5	4	4	2	4	4	1	1	1	3	4	5	5	3	3	1	
68	2	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	
69	5	5	5	5	2	2	2	5	2	4	3	1	1	1	4	2	4	2	1	2	5	4	5	1	5	4	3	3	
70	5	5	1	4	2	5	3	2	1	4	3	2	5	3	3	2	1	4	2	1	1	4	3	2	4	3	2	2	
71	4	4	3	3	4	5	5	4	2	1	2	4	4	4	5	3	1	4	3	3	1	4	1	1	5	3	4	4	

72	2	1	3	2	5	5	4	4	5	5	4	1	4	4	1	1	2	3	4	5	1	3	3	2	1	4	3	2
73	4	1	5	5	4	1	3	5	1	1	4	2	4	3	2	2	3	3	5	5	2	2	1	4	1	2	5	4
74	1	1	3	4	4	3	2	4	3	2	1	1	2	4	5	3	2	5	2	1	4	2	3	5	2	2	2	2
75	3	3	2	3	2	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	1	5	4	4	1
76	2	1	4	4	1	4	4	4	1	1	3	4	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	3	4	4	1	4	4
77	2	3	1	3	2	4	3	1	3	3	3	2	1	1	1	4	3	2	1	3	2	2	1	1	2	3	1	3
78	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	1	3	2
79	1	5	4	5	1	1	4	4	3	4	5	2	3	2	2	2	2	5	4	3	2	5	3	4	1	2	1	3
80	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1
81	2	2	1	2	3	4	4	4	1	5	2	1	3	2	3	4	4	4	1	4	4	3	2	2	1	1	5	2
82	1	3	3	2	5	5	2	1	5	1	5	3	3	1	3	2	5	4	2	2	1	5	5	4	2	5	3	1
83	3	3	1	1	1	4	2	1	2	2	3	3	4	3	1	1	4	1	3	4	3	1	3	1	3	3	2	2
84	4	1	4	2	1	2	2	3	1	1	2	3	4	4	3	3	4	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	1
85	1	3	2	3	2	4	5	4	4	5	5	3	4	1	3	5	4	4	3	2	3	3	5	5	2	2	4	5
86	3	5	1	3	3	3	5	2	5	4	1	5	4	4	3	3	1	5	1	2	2	2	2	2	5	2	5	1
87	4	2	1	3	1	2	1	1	4	1	2	5	3	4	3	5	1	5	2	2	3	4	4	2	3	5	5	5
88	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	5	5	1	5	2	4	4	3	5	3	1	3	4	4	2	2	5
89	3	3	3	5	1	1	5	3	1	5	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	5	4	1	4	3	2
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1
91	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1
92	1	5	3	3	3	2	2	1	5	2	4	5	1	1	1	3	4	1	5	2	1	4	5	5	3	1	4	4
93	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	4	4	3	4	2	4	4	1	1	4	1	1	1	3	1	2
94	2	5	3	1	5	1	5	1	4	1	3	4	2	2	5	1	5	1	5	4	2	2	3	5	3	1	4	2
95	1	3	4	3	4	1	4	2	2	4	4	1	5	4	4	5	3	2	2	2	5	5	2	2	3	5	1	3
96	3	5	4	3	4	4	5	5	4	1	5	3	5	4	4	2	4	4	1	1	1	3	4	5	5	3	3	1
97	2	3	3	2	1	4	1	5	2	2	3	2	2	1	3	1	2	5	3	1	3	4	5	5	4	5	3	2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION
 Enrique Guzmán y Valle
 "Alma Mater del Magisterio Nacional"
 Escuela de Posgrado

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO
 DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

II. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN
 AUTORA DEL INSTRUMENTO

: Dr. CANDOLINA SANCHEZ ABLEA
 : UNED
 : Encuesta - Evaluación docente
 : Yocenia Cecilia SALVATIERRA DURAND

TESIS: Inteligencia Emocional y la Evaluación Docente en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Por favor, marcar con una "X" en el puntaje adecuado, según su apreciación.

		DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																X				
3. ACTUALIZACIÓN	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																X				
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																X				
5. SUFFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																X				
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																X				
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos científicos.																X				
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																X				
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.																X				

III. OPINIÓN SOBRE APLICABILIDAD:

FAVORABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

79%

FECHA: 3- Nov 2017 FIRMA DEL EXPERTO: [Firma]
 DNE: 198460457 Teléfono: 992424218



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION
 Enrique Guzmán y Valle
 "Alma Mater del Magisterio Nacional"
 Escuela de Posgrado

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO
 DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

III. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN
 AUTORA DEL INSTRUMENTO

Dr. Duhan Flores Rojas
 I.P.E. - U.N.E.
 : Encuesta - Evaluación docente
 : Yesenia Cecilia SALVATIERRA DURAND

TESIS: Inteligencia Emocional y la Evaluación Docente en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Por favor, marcar con una "X" en el puntaje adecuado, según su apreciación.

		DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			X						
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																			X						
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																			X						
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																			X						
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																			X						
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																			X						
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																			X						
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																			X						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			X						
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.																			X						

III. OPINIÓN SOBRE APLICABILIDAD:

Prácticamente

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

FECHA: 19-10-12

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 57652964

Teléfono: 91 6548354



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Mater del Magisterio Nacional"
Escuela de Posgrado

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO

Dr. Wilson Flores Rojas

INSTITUCIÓN DONDE LABORA

L.P.E. - U.M.E.

INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN

Encuesta - Inteligencia emocional

AUTORA DEL INSTRUMENTO

Yessica Cecilia SALVATIERRA DURAND

TESIS: Inteligencia Emocional y la Evaluación Docente en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Por favor, marcar con una "X" en el puntaje adecuado, según su apreciación.

		DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA							
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					X	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																					X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																					X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					X	
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					X	
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.																					X	

III. OPINIÓN SOBRE APLICABILIDAD:

Puede aplicarse

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

FECHA: 19-10-12

FIRMA DEL EXPERTO:

DNI: 02651064

Teléfono: 996548354

