
Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George´s College, 2018-2019

Teaching performance and emotional intelligence in the educational institution ST. George´s College, 2018-2019

Recibido: 25 de mayo 2020, Evaluado: 28 de agosto 2020, Aceptado: 11 de noviembre 2020

Frank Ronny Candela Munayco
frankronnyc@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8263-9769>
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Norka Obregon Alzamora
norkaobregon@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7147-3548>
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Yovani Martin Condorhuamán Figueroa
ycondorhuamanf@unmsm.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-6096-865X>
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Como citar el artículo

Candela Munayco, F., Obregon Alzamora, N., & Condorhuamán Figueroa, Y. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George´s College, 2018-2019. Revista EDUCA UMCH, (16), 46-69.
<https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.162>



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.

Resumen

El objetivo del estudio consistió en determinar la relación de la gestión del desempeño docente del nivel secundario y la inteligencia emocional en la Institución Educativa St. George's College del distrito de Chorrillos, en 2018-2019. Es una investigación de tipo descriptivo correlacional y diseño transversal; el método utilizado fue el hipotético deductivo. La medición se efectuó en una muestra censal de 90 docentes. Los instrumentos para la recogida de la información fueron: Marco del buen desempeño docente de Enciso y el Inventario de inteligencia emocional de BarOn (ICE), adaptada por Ugarriza; los mismos que fueron sometidos para su validación a juicio de 5 expertos, en base al marco teórico de la categoría de "validez de Criterio"; y para medir su confiabilidad de ambos instrumentos se aplicó el coeficiente de correlación de alfa de Crombach. La hipótesis general arrojó un resultado de correlación baja de $Rho = 0,366$, donde la gestión del desempeño docente a nivel secundario se relaciona de forma positiva, baja y significativa, con la inteligencia emocional. Las hipótesis específicas primera, segunda y tercera, establecieron un coeficiente de correlación baja de $Rho = 0,351$, $Rho = 0,312$ y $Rho = 0,386$, respectivamente; y la cuarta y quinta hipótesis específicas, un coeficiente de correlación muy baja de $Rho = 0,237$ y $Rho = 0,245$, en donde la gestión del desempeño docente a nivel secundario se relaciona significativamente y, de forma positiva baja, con los componentes de la inteligencia emocional: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo en general.

Palabras clave: *Desempeño docente, inteligencia emocional, aprendizaje, enseñanza*

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between secondary level teaching performance management and emotional intelligence in the St. George's College Educational Institution in the district of Chorrillos, in 2018-2019. It is a research of descriptive correlational type and transversal design; The method used was the hypothetical deductive. The measurement was made in a census sample of 90 teachers. The instruments for the collection of the information were: Framework of the good teaching performance of Enciso and the Inventory of emotional intelligence of BarOn (ICE), adapted by Ugarriza; the same ones that were submitted for validation to the judgment of 5 experts, based on the theoretical framework of the category of "Criteria validity"; and to measure their reliability of both instruments, the Crombach alpha correlation coefficient was applied. The general hypothesis showed a low correlation result of $Rho = 0.366$, where the management of teacher performance at the secondary level is positively, lowly and significantly related to emotional intelligence. The first, second and third specific hypotheses established a low correlation coefficient

of $Rho = 0.351$, $Rho = 0.312$ and $Rho = 0.386$, respectively; and the fourth and specific hypotheses, a very low correlation coefficient of $Rho = 0.237$ and $Rho = 0.245$, where the management of teacher performance at the secondary level is significantly related and, positively low, with the components of emotional intelligence: intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management and mood in general.

Keywords: *Teaching performance, emotional intelligence, learning, teaching*

1. Introducción

La gestión del desempeño docente (GDD) en el proceso de enseñanza aprendizaje, ha cobrado importancia en distintas investigaciones internacionales y nacionales preocupadas por la calidad educativa. Transformar el mundo a través de la educación es un ansiado desafío, en el que no puede haber improvisación. El modelo de la educación actual exige que todos sus actores o miembros, contribuyan en el mejoramiento de los procesos de enseñanza aprendizaje, en los cuales los docentes cumplan un rol determinante al que no pueden obviar.

Como país existe preocupación por los resultados desalentadores de las evaluaciones internacionales que miden el rendimiento académico como es el caso del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA), aplicado cada tres años en estudiantes de 15 años de edad, en los que el Perú participó por primera vez en el 2001, ocupando el último lugar de 43 países; en el 2003, ocupó el último puesto de 64 participantes; en 2005, no participó; en el 2009, ocupó el puesto 63 de 65 países; en 2012, ocupó el último lugar de 65 países; en 2015, logró el puesto 63 de 69 países; y actualmente, aún se está a la espera de los resultados de la última edición realizada entre el 14 de agosto y el 30 de setiembre del 2018, en donde participaron 82 países, de los cuales 10 eran de América Latina.

También es necesario considerar el resultado de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) que el Ministerio de Educación aplica anualmente, desde el 2007 a todas las escuelas públicas y privadas del Perú. Los resultados son preocupantes: en el ECE de 2016 se menciona que, en los cursos de geografía e historia, el 51% de los alumnos del segundo de secundaria, no saben sobre sus contenidos; y en lectura como en matemática, más del 50% de estudiantes no logran resolver los ejercicios ni entender lo

que leen. En el 2017 debido a los desastres naturales y la paralización docente, y posteriormente por priorizar la recuperación de las horas, el Ministerio de Educación a través de la R.M. N.º 529-2017-MINEDU, decidió de manera excepcional suspender la Evaluación Censal de Estudiantes.

Por lo tanto, son circunstancias que han impedido dar continuidad al progreso y seguimiento de los logros de aprendizaje esperados para cada uno de los grados

evaluados. En el 2018, entre los meses de octubre y noviembre, se aplicó la prueba ECE; en donde solo el 30.4% y 28% de estudiantes de cuarto de primaria, se encontraban en el nivel satisfactorio en las áreas de Matemática y Lectura, respectivamente; sin embargo, el resultado de los alumnos del segundo de secundaria es más preocupante aún, debido al porcentaje mínimo en que se encuentran en las áreas siguientes: en las Matemáticas con un 6%, en Ciencias Sociales con un 4.5%, Ciencia y Tecnología con un 3.6%; a diferencia del área de Lectura, en el que solo el 5.6% se encuentran en el nivel aprobado.

Ante esta realidad es inevitable que las autoridades y la ciudadanía en general se pregunten: ¿quiénes son los responsables de este desfase en la educación? En intento de reflexión y conocimiento de la opinión de los distintos actores de la institución el St. George's College, a través de la técnica focus group durante las capacitaciones y reuniones de 2018, se recogieron las siguientes opiniones: los apoderados y padres de familia opinaron que el bajo nivel de la educación peruana recaía en la inoperancia de las autoridades, falta de presupuesto para mejorar las infraestructuras educativas, así como falta de planeación y ejecución de programas educativos exitosos. Consideraban, además, el bajo nivel de formación y desempeño del docente. Las autoridades del colegio opinaron que el país aún no posee políticas educativas claras que permitan la mejora educativa continua; aparte del poco nivel de exigencia en las universidades para la formación de los docentes y, de manera especial, en su formación personal y emocional. Y por su parte los docentes manifestaron que los constantes cambios en la política educativa, la poca valoración del docente, los sueldos bajos y el poco compromiso de muchos docentes con la educación peruana, eran responsables de tal lamentable realidad.

Las opiniones, como se podrá notar, son diversas, sin embargo, la figura del docente al tener participación privilegiada en el desarrollo educativo es imprescindible en su condición de responsable directo; es decir, como ente posible que puede posibilitar el cambio requerido, si se le atiende responsablemente tanto en su formación personal, emocional y profesional. Hechos que permitirán mejorar su desempeño tal como lo establece el “Marco de Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular”, publicado en la R.M. N° 0547-2012-ED, que busca fomentar el crecimiento humano, social y profesional de los educadores, poniendo a su alcance sistemas y recursos de apoyo y revalorización social y profesional como agentes de cambio.

Ante tan variadas opiniones personalmente consideramos que el docente puede tener cierta responsabilidad sobre la realidad educativa del país, sin embargo, es más cuestionable aún el nivel de desempeño del sistema político que, no obstante, los problemas aludidos, no ha sabido intuir y menos dar respuesta a las principales necesidades educativas. Por eso es importante que las autoridades educativas, las universidades y todas las instituciones vinculadas en las diferentes etapas formativas de

los educadores, consideren en sus programas el aspecto humano, profesional y emocional con la misma importancia y urgencia necesarias.

Según García, Iglesias, Saleta, y Romaya, como se citó en Choy (2017, p. 11) afirman que “los educadores constituyen una categoría que se encuentra altamente expuesta a riesgos psicosociales”. En efecto, en muchos de estos riesgos en que se ven expuestos, nacen de la carencia tanto del diseño curricular, así como de la organización y gestión de los docentes en sus trabajos. Y como factores externos, se puede considerar la falta de una cultura de organización institucional, falta o desactualización de documentos que regulen su función, así como la inoperancia de las personas responsables de la planificación, desarrollo y acompañamiento del proceso; y como factores internos, se puede mencionar la falta de organización personal del docente y del conocimiento de manuales de organización y funciones. Ambos factores arrastran consecuencias negativas en el desempeño profesional del docente, generando en su vida laboral cotidiana, cargas de trabajo excesivo, poca claridad sobre sus principales funciones, poco protagonismo en las decisiones relacionadas a su labor, la inseguridad en la continuidad laboral, poca comunicación y apoyo de las autoridades de la institución y entre los mismos docentes. Es posible que el docente, expuesto de manera prolongada a estos riesgos psicosociales y estrés, tenga repercusiones negativas sobre la figura y calidad de su desempeño.

Por eso Palmer, Gardner y Stough, citado por Orué (2012) concluyen “que la habilidad para reconocer y expresar emociones, así como para dirigir y controlarlas, están relacionadas con la salud y el bienestar” (p. 93). De ahí lo importante que el docente o futuro docente tenga la oportunidad de educar su dimensión emocional en sus distintos espacios y tiempos formativos como la escuela, institutos pedagógicos y universidades, en las que puedan enseñar lo que previamente lograron aprender en relación con el reconocimiento, control y expresión respetuosa de sus emociones, los cuales tendrán un positivo impacto en los alumnos.

Ante la demanda de un servicio educativo de calidad las instituciones prefieren reclutar servicios profesionales con experiencia, a los cuales se les puede exigir resultados óptimos e inmediatos y sin invertir el tiempo. Para esta clase de instituciones se espera que el binomio, trabajo y resultados, se conviertan en fórmulas de éxito educativo; sin embargo, sostener un nivel de exigencia y calidad de servicio, es un desafío que no todos los docentes pueden alcanzar. La posibilidad que los objetivos no se cumplan puede tener como causa el propio plan de trabajo institucional que la poca preparación y formación de los docentes para ritmos y planes tan exigentes.

Fomentar y cuidar una relación emocionalmente equilibrada y sana entre los docentes y los estudiantes, debe ser prioridad de todas las instituciones educativas para asegurar una educación satisfactoria. Actualmente el empleo de nuevas tecnologías educativas

complementa el proceso educativo. Los docentes tienen un doble reto; algunos, por un lado, deben actualizarse y aprovechar sus beneficios; por otro, deben aprender a usarla de manera equilibrada y pertinente, evitando que se convierta en único medio de conexión educativa con sus estudiantes. La conexión emocional entre los docentes y estudiantes es importante, por lo tanto, se debe cuidar y evitar las posibles despersonalizaciones involuntarias, hechos que no permitan el reconocimiento de emociones en la práctica educativa. Por lo tanto, el empleo de nuevas tecnologías se convierte en herramientas básicas para potenciar y enriquecer la praxis docente, siendo ellas un elemento importante en su desempeño.

El agotamiento o desmotivación por algunos factores externos o internos mencionados líneas arriba siempre estarán presentes en la vida profesional de cualquier docente y persona. Así lo consideran Durán, Extremera y Rey, como se citó en Samayoa (2012, p. 8), al afirmar: “cuando se habla de desarrollo de habilidades socioemocionales, también es necesario mirar la necesidad de los profesores, en la mejora de las competencias emocionales”. Por este motivo el conocimiento, la aceptación y superación del estado emocional del docente, es determinante tanto para la continuidad laboral, el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la vinculación positiva con el estudiante, la conexión con las familias e identificación con la institución; en otras palabras, para una buena gestión de su desempeño como docente.

Los autores, Extremera y Fernández-Berrocal, citado por Gómez (2014, p. 8), respecto a la importancia de la inteligencia emocional de los docentes, concluyen: “estas capacidades en el proceso de enseñanza - aprendizaje son fundamentales para el aprendizaje y desarrollo de competencias de los estudiantes, debido a que este se convierte en un modelo de aprendizaje vicario”. Sin duda la figura del educador como ejemplo en la formación del alumno es clave, no solo porque el estudiante identifique la metodología, las técnicas o los contenidos, sino también cómo lo realiza y cuál es su estilo de enseñanza y los valores que transmite.

2. Metodología y trabajo de campo

En cuanto a la metodología la investigación es tipo descriptivo correlacional, porque se ha medido la relación entre las dos variables de estudio: la gestión del desempeño docente y la inteligencia emocional; el método de estudio correspondió al científico, siguiendo la orientación de Mejía (2014); el diseño, según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 154), fue de carácter no experimental y transaccional, porque no se manipuló intencionalmente ninguna de las variables de estudio, y la recolección de la información se ha hecho en un solo acto o momento.

Y para el análisis de datos se aplicó el Coeficiente de correlación de Spearman, en tanto que la distribución de puntajes se ajustó al supuesto de normalidad; pero también se utilizó el estadístico de correlación de Pearson (Rho), porque la distribución de los

puntajes no se ajustaba al supuesto de normalidad.

La **población** objeto de estudio estuvo conformada por 90 docentes de las áreas académicas del nivel secundario; y la **muestra**, fue la misma población, en tanto que se trataba de una cantidad pequeña, por lo que el procedimiento seguido fue el no probabilístico y la decisión tomada fue de carácter intencional. Para la definición de

dicha muestra, se manejaron los siguientes criterios de inclusión: los que laboraban en la institución educativa y respondían completamente el cuestionario, cuyas edades fluctuaban entre 25 y 65 años; y los de exclusión, fueron los que no respondieron al 10% de los ítems.

Para el recojo de información se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento para el registro de datos fueron dos cuestionarios formalizados con escala Likert. El primero, correspondió a la variable “Marco del buen desempeño docente” de Enciso (2018); y el segundo, a la variable inteligencia emocional, con la denominación de “Inventario de IE de BarOn”, adaptada a la realidad peruana por Ugarriza (2001), cuya descripción de las fichas técnicas quedaron formalizadas según tablas que se muestran a continuación:

Tabla 1
Ficha técnica sobre “marco del buen desempeño docente”

	Descripción
Nombre	Cuestionario sobre marco del buen desempeño docente (MBDD) para docentes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.
Autor	Enciso Trujillo, Ana Julia (2015).
Administración	Individual y colectiva.
Tiempo de administración	Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente.
Ámbito de aplicación	A partir de los 25 años.
Significación	Percepción sobre el MBDD que poseen los profesores.
Tipo de respuesta	De tipo Likert (muy deficiente, deficiente, regular, bueno y muy bueno).
Carácter de aplicación	Usa la técnica de la encuesta. Es anónimo.
Ítems	Conformado por 40 ítems.
Estructura	Conformada por 5 dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Fuente: Elaboración propia

Frank Ronny Candela Munayco, Norka Obregon Alzamora,
Yovani Martin Condorhuamán Figueroa

Tabla 2
Especificaciones para el MBDD.

Dimensiones	Estructura Ítems	Total	Porcentaje
-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (PAE).	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	25 %
-Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (EAE).	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29	19	47.5 %
-Participación en la gestión de la escuela articulada ala comunidad (PGEAC)	30,31,32,33,34,35	6	15%
-Desarrollo de profesionalidad e identidad docente (DPID).	36,37,38,39,40	5	12.5 %
	Total, ítems	40	100%

Fuente: extraído de Enciso (2018): Marco del buen desempeño directivo y docente.

Tabla 3
Niveles y rangos del cuestionario del MBDD

Niveles	Malo	Regular	Bueno
	10-23	24-37	38-50
PAE			
EAE	19-44	45-70	71-95
PGEAC	6-14	15-22	23-30
DPID	5-12	13-18	19-25
Marco del buen desempeño docente	40-93	94-147	148-200

Fuente: extraído de Enciso (2018): Marco del buen desempeño docente

Tabla 4
Niveles y rangos del cuestionario del MBDD

Niveles	Malo	Regular	Bueno
	10-23	24-37	38-50
PAE			
EAE	19-44	45-70	71-95
PGEAC	6-14	15-22	23-30
DPID	5-12	13-18	19-25
Marco del buen desempeño docente	40-93	94-147	148-200

Fuente: extraído de Enciso (2018): Marco del buen desempeño docente.

Respecto a la variable: “Inteligencia Emocional” (IE), al aplicarse el “Inventario de IE de BarOn (ICE)”, adaptado por Ugarriza (2001, p. 138), el análisis respectivo quedó configurado en las tablas que siguen:

Tabla 5
Ficha técnica sobre el cuestionario “Inventario de IE de BarOn (ICE)”.

	Descripción
Nombre	EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory.
Autor	Reuven BarOn
Procedencia	Toronto – Canadá
Adaptación Peruana	Nelly Ugarriza
Administración	Individual y colectiva.
Duración	Sin límite de tiempo.
Aplicación	De 25 a 65 años.
Puntuación	Manual o computarizada.
Significación	Estructura factorial: 1 CE – T – 5, factores componentes: 15 subcomponentes
Ítems	De tipo Likert, (Rara vez o nunca es mi caso, pocas veces es mi caso a veces es mi caso, muchas veces es mi caso, con mucha frecuencia o siempre es mi caso).
Tipificación	Baremos peruanos.
Usos	Educacional y otros ámbitos.

Fuente: Elaboración propia

La estructura del I-CE se puede visualizar en la tabla 6. La clasificación de ítems por subcomponentes del I-CE se pueden observar en la tabla 7, el sombreado indica que el ítem es negativo. Y para la interpretación ver tabla 8.

Tabla 6

Componentes y Sub Componentes de BarOn ICE.

COMPONENTE INTRAPERSONAL (CIA)	Comprensión emocional de sí mismo (CM)
	Asertividad (AS)
	Autoconcepto (AC)
	Autorrealización (AR)
	Independencia (IN)
COMPONENTE INTERPERSONAL (CIE)	Empatía (EM)
	Relaciones interpersonales (RI)
	Responsabilidad social (RS)
COMPONENTE ADAPTABILIDAD (CAD)	Solución de problemas (SP)
	Prueba de la realidad (PR)
	Flexibilidad (F)
COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS (CME)	Tolerancia al estrés
	Control de los impulsos (CI)
COMPONENTE ESTADO DE ÁNIMO GENERAL (CAG)	Felicidad (FE)
	Optimismo (OP)

Fuente: Tomado de Ugarriza (2001).

Tabla 7

La Clasificación de ítems por subcomponentes del I-CE.

CIA					CIE			CAD			CME		CAG	
CM	AS	AC	AR	IN	EM	RI	RS	SP	PR	FL	TE	CI	FE	OP
7	22	11	6	3	18	10	16	1	8	14	4	13	2	11
9	37	24	21	19	44	23	30	15	35	28	20	27	17	20
23	67	40	36	32	55	31	46	29	38	43	33	42	31	26
35	82	56	51	48	61	39	61	45	53	59	49	58	47	54
52	96	70	66	92	72	55	72	60	68	74	64	73	62	80
63	111	85	81	107	98	62	76	75	83	87	78	86	77	106
88	126	100	95	121	119	69	90	89	88	103	93	102	91	108
116		114	110		124	84	98	118	97	131	108	110	105	132
		129	125			99	104		112		122	117	120	
						113	119		127			130		
						128								

Fuente: Tomado de Ugarriza (2001).

Tabla 8
Interpretación del I – CE.

Puntuación	Interpretación
130 a más	Capacidad emocional muy desarrollada.
116 a 129	Capacidad muy desarrollada: Alta
85 a 115	Capacidad emocional adecuada. Promedio.
70 a 84	Necesita mejorar. Baja.
69 y menos	Necesita mejorar. Muy baja.

Fuente: Extraído de Ugarriza (2001, p.37).

Validez interna del instrumento

Se sometió la validez interna de ambos instrumentos con las denominaciones siguientes: Cuestionario N° 1: “Marco del buen desempeño docente”; y cuestionario N° 2: “Inventario de inteligencia emocional de BarOn (ICE)”, cuyo proceso y resultados se exponen en el orden que se presenta a continuación.

Gestión del desempeño docente (GDD)

El instrumento fue validado a partir de la teoría de “Validez de Criterio”, considerando el método de juicio de expertos para determinar la adecuación de los ítems a través de la opinión de 5 jueces. El Test Binomial permitió valorar el instrumento sobre la base de la tabla de probabilidades, lo que permitió estimar la significancia de cada criterio (ver tabla 9).

Tabla 9

Tabla de concordancia de la prueba binomial según juicio de expertos para el instrumento GDD

Criterios	Jueces					p
	1	2	3	4	5	
El instrumento recoge la información que permite dar respuesta al problema de investigación	1	1	1	1	1	0,031*
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	1	1	1	1	1	0,031*
La estructura del instrumento es el adecuado	1	1	1	1	1	0,031*
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	1	1	1	1	1	0,031*
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	1	1	1	1	1	0,031*
Los ítems son claros y entendibles	1	1	1	1	1	0,031*
El número de ítem es adecuado para su aplicación	1	1	1	1	1	0,031*

*Si $p < 0.05$ la concordancia es significativa

Favorable: 1 (SI) Desfavorable: 0 (NO)

Fuente: Elaboración propia

Se verifica que existe concordancia entre los 5 expertos y los 7 criterios, cuyos resultados permiten considerar que el instrumento para la variable GDD, es válido.

Inteligencia emocional (IE)

Se manejó los mismos criterios y procesos para la variable “gestión de desempeño docente”. El Test Binomial permitió valorar el instrumento sobre la base de la tabla de probabilidades, lo que permitió estimar la significancia o aplicabilidad de cada criterio (ver tabla 10).

Tabla 10
Tabla de concordancia de la prueba binomial según juicio de expertos para el instrumento inteligencia emocional.

Criterios	Jueces					p
	1	2	3	4	5	
El instrumento recoge la información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1	1	1	1	1	0,031*
El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio.	1	1	1	1	1	0,031*
La estructura del instrumento es el adecuado.	1	1	1	1	1	0,031*
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	1	1	1	1	1	0,031*
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1	1	1	1	1	0,031*
Los ítems son claros y entendibles.	1	1	1	1	1	0,031*
El número de ítem es adecuado para su aplicación	1	1	1	1	1	0,031*

*Si $p < 0.05$ la concordancia es significativa
Favorable: 1 (SI)
Desfavorable: 0 (NO)

Fuente: Elaboración Propia

Se verifica que hay concordancia entre los 5 expertos y los 7 criterios, cuyos resultados permiten verificar que el instrumento para la variable IE, es válido.

También se realizó la validez de constructo para las dimensiones de la variable “gestión de desempeño docente” (GDD). Se determinó 5 factores que expresan el 65% de variabilidad de los 40 ítems. Así mismo, se realizó la validez de constructo a través del análisis factorial para las dimensiones de la variable “inteligencia emocional”, con la misma determinación de 5 factores que expresa el 55,6% de la variabilidad de los 130 ítems.

La autora Ugarriza (2001, p. 147) presenta los resultados del análisis factorial confirmatorio de segundo orden en la muestra peruana en la Tabla 11, donde verifica la estructura factorial 5 a 1 propuesto por Bar-On (1997).

Tabla 11

Análisis Factorial					
Componentes	Coefficientes Estimados	Error estándar	Razón crítica	Cargas factoriales	Comunalidades
CIA	1			0.922	0.85
CIE	0.418	0.011	38.319*	0.68	0.463
CAD	0.464	0.01	48.407*	0.782	0.611
CME	0.369	0.012	32.013*	0.612	0.374
CAG					
p < .05	0.459	0.007	61.299	0.879	0.772
**p < .01					

Fuente: Extraído de Ugariza (2001, p.147).

Para determinar la validez interna de la escala de “Inteligencia emocional” (IE) se ha procedido a establecer las correlaciones de rango de Coeficiente de correlación de Spearman (ver tabla 12).

Tabla 12

Correlaciones para los puntajes del Inventario de IE y los subcomponentes.

	1	2	3	4	5	6
1 CIA	1,000	,624**	,682**	,434**	,711**	,880**
2 CIE		1,000	,481**	,247*	,682**	,808**
3 CAD			1,000	,522**	,546**	,780**
5 CAG					1,000	,827**
6 PT						1,000
inteligencia emocional						
*p < .05						
**p < .01						

Fuente: Elaboración propia.

Son altas la relación entre el puntaje total de IE y los subcomponentes CIA, CIE, CAD y CAG, que varían entre 0,078 y 0,88 significativos al 0,01, y es moderado entre el puntaje total de inteligencia emocional y el CME 0,556.

Se pueden apreciar en general correlaciones moderadas y significativas entre los subcomponentes a un nivel de 0,01, y baja pero significativa entre el CIA con CME 0,247.

Confiabilidad del instrumento

El procedimiento utilizado para determinar la confiabilidad de los instrumentos fue el Alfa de Crombach, que se define como la media de todas las correlaciones de división por mitades posibles. (Aiken, 2003, p. 85). Para este efecto, se aplicó una prueba piloto de 30 profesores.

El resultado fue 0,962 para la “gestión del desempeño docente” y 0,91 para la “inteligencia emocional”, valores altos y significativos. Estos resultados expresan la consistencia interna de la prueba y una elevada confiabilidad, conforme la valoración de Murphy y Davishofer (1998).

3. Resultados

3.1 Frecuencia de las variables de estudio

Se elaboró las frecuencias de las variables y de sus respectivas dimensiones. A continuación, se describe la frecuencia de las respectivas variables.

Tabla 13
Frecuencia de variable X: Gestión del desempeño docente

	n	%
Muy deficiente (MD)	0	0
Deficiente (D)	0	0
Regular (R)	2	2,2
Bueno (B)	52	57,8
Muy bueno (MB)	36	40
Total (T)	90	100

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14
Frecuencia de variable Y: Inteligencia emocional

	n	%
Capacidad emocional Baja (CEBA)	23	25,6
Capacidad emocional normal (CEN)	24	26,7
Capacidad emocional buena (CEBU)	21	23,3
Capacidad emocional muy buena (CEMB)	22	24,4
Total (T)	90	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 24 se aprecia que las variables del inventario de inteligencia emocional de Bar On no presentan distribución normal, del mismo modo las variables de desempeño docente no presentan distribución normal. Por este motivo se decidió aplicar el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 15
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para los puntajes alcanzados en el Inventario de IE de Bar-On y en la Escala de GDD

Variables		Inventario de inteligencia emocional de BarOn						Escala de desempeño docente					
Estadísticos		1 INTRAPERSONA	2 INTERPERSONAL	3 ADAPTABILIDAD	4 CME MANEJO DE ESTRÉS	5 PT CAG ESTADO DE ÁNIMO GENERAL	6 IE INTELIGENCIA EMOCIONAL	7 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	8 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	9 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	10 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA EIDENTIDAD DOCENTE	11 DESEMPEÑO DOCENTE	
		Parámetros normales ^{a,b}	Media DE	166,10	120,02	103,19	77,54	74,53	541,67	44,80	83,93	24,64	21,21
			13787	12,504	8,323	7,167	7,603	41,481	4,283	8,420	3,363	2,905	34,564
Estadístico de prueba (Z)			0,177	0,086	0,086	0,069	0,165	0,126	0,112	0,114	0,091	0,126	0,081
Sig. asintótica (bilateral)			0,000 ^c	0,039 ^c	0,096 ^c	0,200 ^{c,d}	0,000 ^c	0,001 ^c	0,008 ^c	0,006 ^c	0,062 ^c	0,001 ^c	0,200 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors

3.2 Prueba de hipótesis

3.2.1 Prueba de la hipótesis general

Tabla 16
Coeficiente de Spearman entre gestión del desempeño docente (GDD) de nivel secundario con la inteligencia emocional (IE).

		GDD	IE
	r	1,000	,366**
Rho de Spearman	p	.	,000
	n	90	90
	r	,366**	1,000
IE	p	,000	.
	n	90	90

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia.

3.2.2 Prueba de hipótesis específicas

Tabla 17
Coeficiente de Spearman entre gestión del desempeño docente de nivel secundario con la inteligencia emocional intrapersonal.

		GDD	Intrapersonal
	p		
	n	1,000	,351**
Rho de Spearman	r	.	,001
		90	90
	p	,351**	1,000
	n	,001	.
		90	90

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18
Coeficiente de Spearman entre gestión del desempeño docente de nivel secundario con la inteligencia emocional interpersonal.

			GDD	Interpersonal
Spearman	GDD	r	1,000	,312**
		p	.	,003
		n	90	90
	Interpersonal	r	,312**	1,000
		p	,003	.
		n	90	90

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

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19
Coeficiente de Spearman entre gestión del desempeño docente de nivel secundario con la inteligencia emocional de adaptabilidad

			GDD	Adaptabilidad
Spearman	GDD	r	1,000	,386**
		p	.	,000
		n	90	90
	Adaptabilidad	r	,386**	1,000
		p	,000	.
		n	90	90

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

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20
Coeficiente de Spearman entre gestión del desempeño docente de nivel secundario con la inteligencia emocional manejo de estrés.

			GDD	Manejo de estrés
Rho de Spearman	GDD	r	1,000	,237*
		P	.	,024
		n	90	90
	estrés	r	,237*	1,000
		p	,024	.
		n	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21
Coeficiente de Spearman entre gestión del desempeño docente de nivel secundario con inteligencia emocional estado de ánimo en general.

		GDD	Estado de ánimo general
Rho de Spearman	r	1,000	,245*
	p	.	,020
	n	90	90
Estado de ánimo general	r	,245*	1,000
	p	,020	.
	n	90	90

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

4. Discusión

De los resultados obtenidos se desprende que existe relación estrecha entre la gestión del desempeño docente a nivel secundario con la inteligencia emocional en la institución educativa St. George's College de la Ugel 07 de Chorrillos en 2018-2019, con coeficiente de correlación baja de $Rho = 0,366$ y el $p = 0,000$.

Dicho resultado coincide con los de Aguilar y Col (20018), quienes establecieron que existe relación entre la inteligencia emocional (IE) y el desempeño docente (DD); lo que significa que mientras mayor sea el nivel de inteligencia emocional mayor es el desempeño de los docentes. Así mismo, dicho resultado coincide también con lo obtenido por González (2017), por López (2016), Guardiola y Basurto (2014) y Gutiérrez (2014), quienes también encontraron en sus respectivas investigaciones una correlación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

Por lo demás, dichos resultados se aproximan a los de De León (2013), quien encontró que la inteligencia emocional incide en el desempeño laboral, es decir tiene influencia positiva en el desempeño docente; y a nivel nacional, dichos resultados se aproximan también a lo alcanzado por Flores (2017), quien evidenció una relación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el aula, coincidiendo de este modo con los resultados alcanzados por Tenazoa (2016), Canaza y Col. (2015), quienes también demostraron una relación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral; aproximándose así

al estudio de Garay (2015), quien demostró la existencia de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente pero, esta vez, en las escuelas públicas de primaria de la RED 13, de San Miguel, en 2014.

Por otro lado, en relación con las dimensiones de la gestión de desempeño docente, se evidenció que no existe relación significativa con el componente inteligencia emocional intrapersonal, ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue baja, es decir, $Rho = 0,351$ y el $p = 0,001$. Este resultado resulta ser opuesto a lo alcanzado por Arribasplata (2018), Flores (2017) y Tanazona (2016), quienes demostraron la existencia de una relación positiva entre la inteligencia emocional intrapersonal y el desempeño docente. Este hecho permite confirmar que a medida que los docentes posean la capacidad de autocontrol emocional y capacidad de automotivación, el resultado indica un desempeño laboral efectivo; asociándose así a lo propuesto por Bar-On (2006), en donde se afirma que la inteligencia emocional intrapersonal, es la fuerza que posibilita a las demás a dar conocer lo que piensa, lo que siente y lo que cree de manera positiva y constructiva.

Asimismo, los resultados alcanzados en lo que respecta a la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional de los docentes, la relación es significativa en tanto que el coeficiente de correlación fue baja, es decir $Rho = 0,312$ y el $p = 0,003$. Este resultado coincide con lo alcanzado en sus respectivos estudios por Arribasplata (2018), Flores (2017) y Tanazona (2016), quienes afirmaron que sí existe relación entre la inteligencia emocional interpersonal y el desempeño docente; lo que significa que a medida que crece la capacidad de conectarse emocionalmente con las demás personas de su entorno inmediato, es muy probable que el desempeño docente aumente.

También en lo que respecta a la dimensión de adaptabilidad de la inteligencia emocional, se ha demostrado que las gestiones del desempeño docente a nivel secundario, se relacionan significativamente, por cuanto al aplicar la fórmula Rho de Spearman con margen de error al 5%, se ha hallado un coeficiente de correlación baja de $Rho = 0,386$ y el $p = 0,000$; coincidiendo también estos resultados con los de Arribasplata (2018), Flores (2017) y Tanazona (2016), quienes encontraron relación positiva entre la adaptabilidad de la inteligencia y el desempeño docente; es decir, si los docentes presentan capacidad de adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas, entonces tendrá mayor capacidad de buen desempeño laboral.

Del mismo modo los resultados obtenidos en relación a la dimensión manejo de estrés de la inteligencia emocional, evidencian que las gestiones del desempeño docente se relacionan significativamente, observándose un coeficiente de correlación muy baja de $Rho = 0,237$ y el $p = 0,024$. Estos resultados coinciden igualmente con los de Arribasplata (2018), Flores (2017) y Tanazona (2016), quienes encontraron relación entre el manejo de estrés de la inteligencia emocional con el desempeño laboral; coincidiendo con los alcanzados por Bar-On (citado por Abanto, Higuera y Cueto, 2000), quienes refieren que las personas que

saben manejar situación estresante son personas calmadas y con recursos para saber trabajar a bajo presión. Esto permite inferir que cuando el docente tiene manejo del estrés con capacidad controlada y/o reducida ante situaciones difíciles de estrés propios del ámbito educativo, entonces, ellos tendrán un buen desempeño laboral.

Y en lo que respecta a la dimensión estado de ánimo en general de la inteligencia emocional, se relacionan significativamente con las gestiones de desempeño docente, encontrándose un coeficiente de correlación muy baja de $Rho = 0,245$ y el $p = 0,02$. Estos resultados coinciden también con los estudios de Arribasplata (2018), Flores (2017) y Tanazona (2016), quienes encontraron una relación positiva entre estado de ánimo en general de la inteligencia emocional y el desempeño docente. Bar-On (como se citó en Abanto), Higuera y Cueto (2000), en relación con este hecho, explican que la capacidad que tienen las personas para el disfrute de la vida puede ser medida por el componente estado ánimo en general; por la que la felicidad y el optimismo propuestos como subcomponentes del estado de ánimo en general, permiten describir y evaluar la satisfacción personal, las emociones y la actitud frente a los eventos positivos y negativos de la vida. De ahí la importancia de las instituciones educativas que, a través de su gestión direccional, puedan mantener o generar un nivel de satisfacción personal y profesional positivos de los docentes, condición vital para la mejora de la calidad educativa. Educadores felices y optimistas contribuirán a crear un ambiente educativo saludable y, por eso mismo, será un referente para los estudiantes, para la comunidad educativa, los padres de familia y el entorno social en general.

En suma, de los resultados descritos hasta aquí se puede deducir que, a medida que el docente tenga la capacidad de disfrutar de la vida, entonces tendrá un alto rendimiento en su desempeño laboral; de la misma manera, a medida que la inteligencia emocional intenta superar a la inteligencia registrada, admitirá la evolución intelectual con validez para alguna tarea que cause destreza intelectual. Por eso es importante diagnosticar la gestión del desempeño y la inteligencia emocional del docente, como una relación que existe entre ella y las instituciones educativas. Un diagnóstico positivo tendrá un efecto beneficioso para el bienestar integral del estudiante, ya sea a nivel académico, conductual y emocional en su etapa escolar, así como su posterior inserción social como ciudadano. Por lo tanto, el docente es figura y modelo clave en los procesos de aprendizaje y desarrollo de las competencias educativas y emocionales de los estudiantes, en el aula o en los espacios educativos donde interactúe.

5. Referencias

- Abanto, Z., Higuera, L. y Cueto, J. (2000). I-CE. Inventario de cociente emocional de BarOn. Test para la medida la inteligencia emocional. Manual técnico. Lima –
- Arribasplata, L. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018*. Tesis de Maestría en Educación e Idiomas, Lima. Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19962/Arribasplata_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Canaza, O.; Larriviere, A. y Ramírez, J. (2015) *Estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P. Santa Ana – Tacna 2015*. Recuperado de: http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/139/1/TESISMANCANAZA_LARRIVIERE_RAMIREZ.pdf
- Choy, R. (2017). *Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de lima metropolitana*. Tesis de Maestría en Psicología, Lima, Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout_ChoyVessoni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- De León, E. (2013). *Inteligencia Emocional y su incidencia dentro del Desempeño Laboral” (Estudio realizado con docentes del nivel medio del municipio de San Martín Sacatepéquez)*. Tesis de Licenciatura en Psicología, Quetzaltenango, Universidad Rafael Lándívar. Recuperado de: <https://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/De-Leon-Eugenia.pdf>
- Enciso, A. (2018). *El Marco el buen Desempeño Directivo y su relación con el Marco del Buen Desempeño Docente en las II.EE. del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo UGEL N° 06, 2015*. Tesis de Maestría en Educación, Lima Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1969/TM%20CEEv%203660%20E1%20-%20Enciso%20Trujillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, M. (2013). *La inteligencia emocional*. Revista de Clases historia, Publicación digital de Historia y Ciencias Sociales. Artículo N° 337, ISSN 1989-4988, depósito Legal MA1356-2011. Recuperado de: <https://www.claseshistoria.com/revista/2013/articulos/fernandezinteligenciaemocional.pdf>

- Flores, G. (2017). *Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM – Lima*. Tesis de Maestría en Educación, Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6015/Flores_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garay, C. (2014). *Inteligencia emocional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de primaria – RED 13, San Miguel, 2014*. Tesis de Maestría en Educación. Lima. Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6446/Garay_FCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. & Giménez-Mas, S. I. (2010). *La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador*. Espiral. Cuadernos del Profesorad, vol. 3, n° 6, pp. 43-52, Almería, España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3736408>
- Guardiola, C. y Basurto, K. (2014) *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México*. Recuperado de: <https://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/105/Tesis%20Mar%20c3%ada%20Catalina%20Guardiola%20Aguido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gardner, H. (1994). *Estructuras de la mente. La Teoría de las inteligencias múltiples*. México: Fondo de CulturaEconómica. Recuperado de: https://utecno.files.wordpress.com/2014/07/howard_gardnerestructuras_de_la_mente.pdf
- Gómez, D. (2014). *Inteligencia emocional en procesos de enseñanza-aprendizaje de docentes universitarios*. Especialización en docencia universitaria en Educación, Universidad Militar Nueva Granada, España. Recuperado de: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12991/articulo_final_Inteligencia_emocional_enprocesos_de_ense%20%Flanza%20\(1\).pdf;jsessionid=6E71DB5B07B30AA72BD85563C29F5187?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12991/articulo_final_Inteligencia_emocional_enprocesos_de_ense%20%Flanza%20(1).pdf;jsessionid=6E71DB5B07B30AA72BD85563C29F5187?sequence=1)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación, sexta edición*. México: Graw-Hill. Recuperado de: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- López, J. (2016). *Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granada*. Tesis de Maestría en Educación, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14793/LOPEZ%20PAC%20HECO%20JENNY%20CAROLINA%202016.pdf?sequence=1>

MINEDU (2007). *Pedagogía, Serie para docentes de secundaria, nuevos paradigmas educativos, Fascículo 7: Los estilos de aprendizaje*. Recuperado de: <https://www2.minedu.gob.pe/minedu/03-bibliografia-para-ebr/60-fasciculo7estilos-de-aprendizaje.pdf>

MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular*. R.M. N° 0547-2012-ED. Recuperado de: https://www.minedu.gob.pe/files/5087_201301030900.pdf

MINEDU (2003). *Ley General de educación N° 28044*. Recuperado de: https://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

MINEDU (2007). Ley n° 29062. Recuperado de: https://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php

MINEDU (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima: MINEDU.

Ministerio de Educación de Chile (Mineduc) (2003). *Marco para la buena enseñanza. Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas*. Recuperado de: https://archivos.agenciaeducacion.cl/biblioteca_digital_historica/orientacion/2003/marcobuenaensenanza_2003.pdf

Orué, E. (2012). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana*. Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres, volumen 3, pp. 79-95. Recuperado de: <https://docplayer.es/4806389-Inteligencia-emocional-y-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-de-una-empresa-peruana.html>

Tenazoa, M. (2016). *La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali*. Tesis de licenciatura en Psicología. Universidad Católica de los Ángeles, Chimbote. Recuperado de: https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1740/INTELIGENCIA_EMOCIONAL_DESEMPEÑO_TENAZOA_VELA_MIRIAM_ROSA_RITO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trujillo, M. & Rivas, L. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. Revista INNOVAR de ciencias administrativas y sociales de la Universidad Nacional de Colombia, pp. 9-24. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v15n25/v15n25a01.pdf>

Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Persona, (4), 129-160. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118178005>

UNESCO (2007). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152934>

Conflictos de interés: Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Correspondencia:

Nombre: Frank Ronny Candela Munayco

Dirección: Av. Guardia Peruana 1207, la Campiña, Chorrillos.

e-mail: frankronnyc@hotmail.com