

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA EAP. DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE
GROHMAN - TACNA, 2014

TESIS

PRESENTADA POR:

FERNANDO ISRAEL VALDIVIA MEJÍA

Para optar el Grado Académico de:

MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN
EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

TACNA - PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES

DE LA EAP. DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE

GROHMANN - TACNA, 2014

Tesis sustentada y aprobada el 22 de diciembre del 2017; estando el jurado calificador conformado por:

PRESIDENTA :

Dra. Adriana Maximina Luque Ticona

SECRETARIO :

Dr. Jesús Alfredo Chacaltana García

MIEMBRO :

Mgr. Isaías Rey Pérez Alférez

ASESORA :

Mgr. Elizabeth Luisa Medina Soto

DEDICATORIA

La presente investigación es dedicada a mi hermano mayor César ya que sin su apoyo no hubiera podido ser la persona que soy ahora, que me llevó de la mano siempre por el buen camino, y a mi madre Luz que siempre confió en mí, y a su incondicional apoyo, y a mis hijos María Fernanda, Flavia Fernanda, el Rey Jacobo y el Rey kaleb, y mi incondicional esposa Dianita. A mis abuelos Prisciliano, Dora, Zoilo, Rosalía Gracias por todo.

CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	iii
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	01
 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción del problema	04
1.1.1. Problemática de la investigación	04
1.2. Formulación del Problema.....	08
1.2.1 Problema Principal.....	08
1.2.2 Problemas específicos	08
1.3 Justificación e importancia de la investigación	09
1.4 Objetivos de la Investigación	11
1.4.1 Objetivo General	11
1.4.2 Objetivo específico.....	11
1.5 Hipótesis.....	12
1.5.1.Hipótesis principal.....	12
1.5.2 Hipótesis secundaria	12

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación	14
2.1.1	Antecedentes a nivel internacional	14
2.1.2	Antecedentes a nivel nacional	20
2.2	Bases teóricas	28
2.2.1	Inteligencia emocional: definiciones	28
2.2.2	Modelos teóricos de Inteligencia Emocional.....	33
2.3	Desempeño pedagógico del docente	47
2.3.1	Conceptualizaciones sobre desempeño pedagógico	47
2.3.2	Concepciones sobre pedagogía	54
2.3.3	Las prácticas pedagógicas y el desempeño académico	57
2.3.4	Dimensiones del desempeño docente.....	63
2.4	Definiciones de términos	87

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1	Diseño de la investigación	96
3.2	Población y /o muestra de estudio	97
3.2.1	Población	97
3.2.2	Muestra	98
3.3	Operacionalización de variables.....	99
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	101

3.5	Tratamientos de datos.....	104
-----	----------------------------	-----

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1	Presentación	106
4.2	Análisis e interpretación de resultados	106
4.2.1	Análisis de tablas y figuras de las variables	106
4.2.2	Contrastación de la hipótesis	224

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1	Discusión de Resultados	239
-----	-------------------------------	-----

	CONCLUSIONES	251
--	--------------------	-----

	RECOMENDACIONES.....	254
--	----------------------	-----

	REFERENCIAS bibliográficas	256
--	----------------------------------	-----

	ANEXOS.....	264
--	-------------	-----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01:	Inteligencia emocional de los docentes	
	Dimensión Intrapersonal.....	107
Tabla 02:	Inteligencia emocional de los docentes	
	Dimensión Interpersonal.....	110
Tabla 03:	Inteligencia emocional de los docentes	
	Dimensión Adaptabilidad.....	113
Tabla 04:	Inteligencia emocional de los docentes	
	Dimensión Manejo de estrés.....	116
Tabla 05:	Inteligencia emocional de los docentes	
	Dimensión Estado de ánimo general.....	119
Tabla 06:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 01.....	122
Tabla 07:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 02.....	125
Tabla 08:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 03.....	128
Tabla 09:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 04.....	131

Tabla 10:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 05.....	134
Tabla 11:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 06.....	137
Tabla 12:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 07.....	140
Tabla 13:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 08.....	143
Tabla 14:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 09.....	146
Tabla 15:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 10.....	149
Tabla 16:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 11.....	152
Tabla 17:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 12.....	155
Tabla 18:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 13.....	158
Tabla 19:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 14.....	161
Tabla 20:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	

	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 15.....	164
Tabla 21:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 16.....	167
Tabla 22:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 17.....	170
Tabla 23:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 18.....	173
Tabla 24:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 19.....	176
Tabla 25:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 20.....	179
Tabla 26:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 21.....	182
Tabla 27:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 22.....	185
Tabla 28:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	Responsabilidad docente, ítem 23.....	188
Tabla 29:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	Responsabilidad docente, ítem 24.....	191
Tabla 30:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	Responsabilidad docente, ítem 25.....	194

Tabla 31:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión Responsabilidad docente, ítem 26.....	197
Tabla 32:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión Responsabilidad docente, ítem 27.....	200
Tabla 33:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión Responsabilidad docente, ítem 28.....	203
Tabla 34:	Consolidado de Inteligencia emocional de los docentes.....	206
Tabla 35:	Consolidado del Desempeño laboral de los docentes: dimensión Didáctica.....	209
Tabla 36:	Consolidado del Desempeño laboral de los docentes Dimensión:relación interpersonal docente-estudiante....	212
Tabla 37:	Consolidado del Desempeño laboral de los docentes Dimensión: responsabilidad	215
Tabla 38:	Consolidado del Desempeño laboral de los docentes	218
Tabla 39:	Consolidado de la inteligencia emocional y el Desempeño laboral de los docentes.....	221

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01:	Inteligencia emocional de los docentes	
	Dimensión Intrapersonal.....	109
Figura 02:	Inteligencia emocional de los docentes	
	Dimensión Interpersonal.....	112
Figura 03:	Inteligencia emocional de los docentes	
	Dimensión Adaptabilidad.....	115
Figura 04:	Inteligencia emocional de los docentes	
	Dimensión Manejo de estrés.....	118
Figura 05:	Inteligencia emocional de los docentes	
	Dimensión Estado de ánimo general.....	121
Figura 06:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 01.....	124
Figura 07:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 02.....	127
Figura 08:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 03.....	130
Figura 09:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 04.....	133

Figura 10:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 05.....	136
Figura 11:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 06.....	139
Figura 12:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 07.....	142
Figura 13:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 08.....	145
Figura 14:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 09.....	148
Figura 15:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 10.....	151
Figura 16:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 11.....	154
Figura 17:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 12.....	157
Figura 18:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 13.....	160
Figura 19:	Desempeño laboral de los docentes:	
	Dimensión didáctica, ítem 14.....	163
Figura 20:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	

	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 15.....	166
Figura 21:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 16.....	169
Figura 22:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 17.....	172
Figura 23:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 18.....	175
Figura 24:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 19.....	178
Figura 25:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 20.....	181
Figura 26:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 21.....	184
Figura 27:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	relación interpersonal docente-estudiante, ítem 22.....	187
Figura 28:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	Responsabilidad docente, ítem 23.....	190
Figura 29:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	Responsabilidad docente, ítem 24.....	193
Figura 30:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión	
	Responsabilidad docente, ítem 25.....	196

Figura 31:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión Responsabilidad docente, ítem 26.....	199
Figura 32:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión Responsabilidad docente, ítem 27.....	202
Figura 33:	Desempeño laboral de los docentes: Dimensión Responsabilidad docente, ítem 28.....	205
Figura 34:	Consolidado de Inteligencia emocional de los docentes.....	208
Figura 35:	Consolidado del desempeño Laboral de los docentes: dimensión Didáctica.....	211
Figura 36:	Consolidado del desempeño Laboral de los docentes Dimensión: relación interpersonal docente-estudiante....	214
Figura 37:	Consolidado del desempeño Laboral de los docentes Dimensión: responsabilidad.....	217
Figura 38:	Consolidado del desempeño Laboral de los docentes.....	220
Figura 39:	Consolidado de la inteligencia emocional y el Desempeño Laboral de los docentes.....	223

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la EAP. de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014. En cuanto a la metodología, el tipo de investigación fue básica, cuyo diseño es no experimental, descriptivo y transeccional. El muestreo fue no probabilístico, por lo que la muestra estuvo constituida por 12 docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y humanidades. Los estudiantes de tercero, cuarto y quinto año de estudio de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y humanidades. Los instrumentos utilizados fueron el test de inteligencia emocional y encuestas. .

Palabras clave: inteligencia emocional, desempeño pedagógico, autoconocimiento, motivación, empatía, habilidades sociales.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine if there is a relationship between emotional intelligence and the job performance of EAP teachers. of Communication Sciences of the Faculty of Education, Communication and Humanities of the National University Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014. Regarding the methodology, the type of research was basic, whose design is non-experimental, descriptive and transectional. Sampling was not probabilistic, so the sample consisted of 12 teachers from the Professional School of Communication Sciences of the Faculty of Education, Communication and humanities. The students of third, fourth and fifth year of study of the Professional School of Communication Sciences of the Faculty of Education, Communication and Humanities. The instruments used were the emotional intelligence test and surveys. .

Keywords: emotional intelligence, pedagogical performance, self-knowledge, motivation, empathy, social skills.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, en el contexto mundial una constante preocupación es la dimensión afectiva en todas las áreas, sobre todo en la educación; tal aspecto se evidencia en las recomendaciones de organismos internacionales como la UNESCO (1998) que, mediante el informe Delors (1997), propone cuatro pilares en los cuales se debería cimentar la educación para el siglo XXI: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. Los últimos dos pilares (aprender a convivir y a ser), se encuentran íntimamente relacionados con habilidades sociales y emocionales que ayudarían a los estudiantes a desarrollarse integralmente a lo largo de toda su vida. También la OCDE (2011), dentro de su Informe DeSeCo, compilado por Rychen y Hersh (2004), al identificar el conjunto de competencias indispensables para que, tanto niños como adultos, lleven vidas responsables y exitosas en una sociedad moderna, establece una categoría específica de competencias clave para interactuar con grupos socialmente heterogéneos. Dicha categoría de competencias se desprende de la inteligencia emocional (Hersh, Rychen, Urs y Konstant, 1999).

De acuerdo con los organismos ya indicados, la propuesta de la Unión Europea para estandarizar la educación superior (es) en conocimientos, habilidades y actitudes (Proyecto Tuning), así como su posterior versión adaptada para América Latina, compilada por Beneitone, Esquetini, Gonzáles, Maletá, Suifi y Wagenaar (2007), establece que entre las competencias generales que debe manejar cualquier profesionalista están las que le permiten relacionarse con otros, tales como: capacidad para el trabajo en equipo, habilidades interpersonales, capacidad para conducir hacia metas comunes, capacidad para actuar ante nuevas situaciones y capacidad para la toma de decisiones, todas ellas relacionadas con competencias emocionales e inteligencia emocional.

Cabe precisar que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2000), enfatiza que no es posible desarrollar las competencias que requieren los futuros profesionistas a través de métodos tradicionales, sino que es necesaria una formación integral que englobe aspectos académicos, sociales, culturales y emocionales, desde antes del ingreso a las instituciones de educación superior hasta su egreso. Como se puede observar, el bienestar emocional de los estudiantes de educación superior es un objetivo fundamental del nivel educativo.

La importancia de la inteligencia emocional, es reconocida a nivel internacional por diversos organismos. Por ejemplo, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2011) afirma que “los cambios ocurridos tanto en las empresas como en la economía están poniendo un creciente énfasis en los elementos de la Inteligencia Emocional” (Rychen y Hersh Salganik, 2006). Esto repercute en las exigencias a los egresados universitarios por parte del mercado laboral, que busca en ellos, además de los conocimientos académicos, un valor agregado en sus habilidades sociales y emocionales, como destacan Goleman (2002) y Caruso y Salovey (2004). Por lo antes referido, el presente estudio considera los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema que comprende la descripción del problema, formulación, justificación, alcances, objetivos e hipótesis.

Capítulo II: Marco Teórico que comprende los antecedentes, bases teóricas y definición de términos.

Capítulo III: Marco Metodológico que comprende tipo y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas y procesamiento de datos.

Capítulo IV y V: Resultados y Discusión

Conclusiones y Recomendaciones

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 Problemática de la investigación

En el contexto global, el término inteligencia ha tomado una gran importancia entre los temas de actualidad al intentar identificar los factores determinantes, para lograr el éxito en la vida. Es así que las instituciones educativas también muestran el interés de promover las competencias socioemocionales, que coadyuve a que su labor sea de calidad; por tanto, requieren una formación en inteligencia emocional.

A nivel internacional, las organizaciones universitarias requieren realizar cambios fundamentales en su estructura organizativa, pues cada vez los docentes tienen problemas en optimizar su desempeño pedagógico.

En Perú, los docentes universitarios le están dando importancia a la inteligencia emocional, porque saben que de contar con ella pueden tener un óptimo desempeño pedagógico, es decir, que la inteligencia

emocional, puede tener una influencia positiva en el manejo de la clase y; por lo tanto, mejorar la motivación e implicación, no sólo del alumno sino también del profesor, ya que este último puede observar a corto plazo resultados.

En la ciudad de Tacna, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en la Escuela de Ciencias de la Comunicación, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades, pareciera que los docentes no tienen un buen nivel de inteligencia emocional, con respecto a las dimensiones: intrapersonales, interpersonales, adaptabilidad y manejo del estrés, por lo que se deduce que los docentes no tienen un buen desempeño pedagógico, ya que no desarrollan adecuadas prácticas en la dimensión intrapersonal, sobre todo los docentes son poco asertivos, no tienen suficientes conocimiento emocional de sí mismo, presentan escasa e independencia, por lo que no permite que su desempeño pedagógico sea bueno. Asimismo, los docentes no les resulta relativamente fácil expresar sus sentimientos, les es un poco difícil compartir sus sentimientos más íntimos con los demás. Son poco asertivos. No demuestran un buen autoconcepto, ya que no se sienten tan seguros de sí mismo, en la mayoría de situaciones, tienen poca confianza en sí mismo, no se tienen mucho respeto, no se sienten totalmente bien consigo mismo, les resulta un poco difícil aceptarse tal como son.

Asimismo, no presentan una adecuada independencia, es decir; cuando trabajan con otro, prefieren que otros tomen decisiones por sí.

En cuanto a las relaciones interpersonales, los docentes no son tan optimistas, les resulta un poco fácil hacer amigos, les es un poco difícil llevarse con los demás, sus relaciones más cercanas significan poco, tanto para sus amigos.

Con respecto a la adaptabilidad, no pueden superar las dificultades que se le presentan, cuando enfrentan una situación difícil les gusta reunir toda la información posible que pueda, no tienen visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.

Con respecto a prueba de la realidad, a los docentes le es difícil entender cómo se sienten. Comenzar cosas nuevas. Le resulta difícil cambiar de opinión, adaptarse a situaciones nuevas. Puede cambiar sus viejas costumbres. En general, le resulta difícil realizar cambios en su vida cotidiana, cambiar sus costumbres.

A veces los docentes parecieran que están estresados, por lo que no permite desarrollan un buen desempeño pedagógico. A veces no pueden enfrentar problemas más desagradables, no corrigen el riesgo de manejar situaciones de estrés y ponerse demasiado nervioso, no pueden soportar el estrés, siente que le resulta difícil controlar su ansiedad.

Todo ello, hace que los docentes no desarrollen un óptimo desempeño pedagógico, en cuanto al manejo de la clase, es decir, de promover la interacción adecuada con los alumnos, en el manejo de la enseñanza grupal, e individual, el docente no demuestra óptimamente un comportamiento adecuado para el trabajo en el aula, no monitorea en forma permanente el comportamiento de los alumnos y proporciona retroalimentación en forma adecuada.

Con respecto a la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje, pareciera que los docentes no desarrollan una eficiente estructura de las sesiones de aprendizaje. Los docentes, demuestran poco conocimiento en el campo pedagógico en sus diversos aspectos del desarrollo de sus sesiones de clase, como ser: motivación, uso de materiales didácticos, estrategias de enseñanza-aprendizaje, evaluaciones, etc. que son importantes para el logro del aprendizaje significativo de los estudiantes.

En cuanto a la evaluación, los docentes no demuestran adecuadamente la variedad y pertinencia de los procedimientos evaluativos utilizados durante la clase, los docentes no brindan en gran medida oportunidades informales para que los alumnos verifiquen su aprendizaje. No hacen uso en gran medida de estrategias de retroalimentación de los aprendizajes para la toma de decisiones.

Ese panorama es preocupante, de manera que el problema queda formulado de la siguiente manera:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema Principal

¿Cómo incide la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014?
- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014?

- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional con el nivel de del desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014?

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

En el contexto global, en el siglo XX se evidencia grandes cambios de diferente naturaleza, ya sea en el aspecto tecnológico, medioambiental, educativo etc., que a veces los conocimientos académicos son insuficiente para inteligentemente afrontarlos y lograr el éxito el éxito laboral, social y personal, por lo que se hace necesario las competencias socioemocionales y las diferentes habilidades Para esto se requiere una nueva gama de competencias y habilidades inter e intra personales, que pueden (Cooper y Sawaf, 2002; Goleman, 2000, 2002), ser inculcadas en las universidades, debido a su función principal que es la formación de los futuros profesionales que se van a insertar al mercado laboral, por lo que el presente trabajo de investigación se justifica debido a que permitirá brindar recomendaciones para que promuevan un plan de capacitación para elevar el nivel de inteligencia emocional.

De acuerdo a los objetivos de la investigación, su resultado permite encontrar soluciones concretas a problemas de inteligencia emocional, con respecto al desempeño pedagógico, en cuanto al manejo de la clase, conducción de la enseñanza y la evaluación. Asimismo, el presente estudio es de gran utilidad, debido a que contribuirá solucionar el problema de la regular inteligencia emocional de los docentes y por tanto, optimizará el desempeño pedagógico de los docentes, y por ende, el rendimiento académico de los alumnos de la EAP. de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna

Asimismo, merece resaltar que la educación emocional es el desarrollo planificado y sistemático de habilidades de autoconocimiento, autocontrol, empatía, comunicación e interrelación. Ha cobrado un papel trascendental y hoy requiere ubicarse de forma transversal en la programación educativa y la práctica docente. Además, el docente tomará conciencia del fortalecimiento del clima en el aula, generado por la actuación del docente que impactará definitivamente en el aprendizaje de los alumnos.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

Determinar la incidencia de la inteligencia emocional en desempeño Laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014.

1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Precisas el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014.
- b) Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014.
- c) Establecer la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional con el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014.

1.5 HIPÓTESIS

1.5.1 Hipótesis Principal

La inteligencia emocional incide directamente en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la universidad Nacional, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna.

1.5.2 Hipótesis secundarias

- a) Los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, presentan un nivel relativamente bajo en cuanto a Inteligencia Emocional.
- b) Existe un bajo nivel de desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna.
- c) A menor nivel de inteligencia emocional menor nivel de desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes a nivel internacional

M. Vivas, desarrolló el trabajo de investigación titulado “La educación emocional en la formación inicial de los docentes en Venezuela”, Universidad Nacional de Educación a Distancia (España). En dicho documento, indica que esta investigación respondió a la necesidad de fortalecer la formación integral del docente, desde los recientes aportes de la Psicología, y de satisfacer parte de las urgencias de la actualidad social y profesional. El proceso investigativo abarcó dos partes: la elaboración del marco teórico referencial y un trabajo de campo. La primera parte, permitió sistematizar, definir conceptos y re-construir las teorías referidas a la inteligencia emocional, emoción, educación emocional y elaboración de programas de educación emocional, entre otras. En varios elementos, fue necesario organizar informaciones dispersas y lo más importante, reinterpretar y re-situar los aportes de otras disciplinas en el marco pedagógico, campo de interés profesional y eje de las transformaciones educativas. La segunda parte, se realizó bajo un

enfoque cualitativo y estuvo orientado por dos propósitos fundamentales:

a) Elaborar un diagnóstico acerca del estado de la educación emocional en la formación inicial del profesorado en las Carreras de Educación de las universidades del Estado Táchira, Venezuela; y, a partir de ese diagnóstico y de los referentes teóricos, b) Diseñar, aplicar y evaluar un programa de educación emocional, como parte del cuerpo de proposiciones que pueden incrementar la calidad y la pertinencia en la formación inicial del profesorado.

El diagnóstico se centró en cuatro universidades del Estado Táchira, Venezuela para conocer la situación de la educación emocional en los planes de estudio y programas de las asignaturas de los años 2002 y 2003. Se construyó desde diversas miradas: el currículum oficial expuesto en planes de estudio y programas de las asignaturas y el currículum ejecutado al valorar los resultados alcanzados desde la perspectiva de los profesores y de los propios estudiantes, futuros docentes (Vivas, 2005).

Por su parte, J. Rodríguez, en su tesis titulada: “Programa de Adiestramiento en Inteligencia Emocional para Docentes del Centro de Estudios Avanzados de Maracaibo”, Venezuela, concluye que, las empresas de servicio, enfocados al plano educativo deben estar siempre evaluando la inteligencia emocional, ya que ésta controla no solo las

actitudes de los docentes, sino también del personal de la organización; por lo tanto, se determina el potencial para aprender las habilidades prácticas que se basan en sus cinco elementos como son el autoconocimiento, motivación, autorregulación, empatía y relaciones personales que le sirve a los docentes para su desarrollo personal y profesional. En la elaboración del presente estudio, se pudo analizar la importancia de las emociones como componentes del ser humano y que permiten a las personas sentir que están vivas, imaginándose por un instante como si la vida no tuviera emociones, la personalidad no tendría sentido y las personas serían seres vacíos. Las emociones son estados afectivos, de expresión súbita y de aparición breve, y otros pueden, crear un impacto positivo o negativo sobre la salud física, mental y espiritual.

Asimismo, al identificar las necesidades de adiestramiento sobre inteligencia emocional que posee el personal docente, se evidenció que el personal posee ciertas necesidades de adiestramiento en el contexto de la inteligencia emocional, lo cual le dificulta la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos de poder automotivarse para mejorar las emociones internas y las relaciones con los demás, lo cual le va a permitir mantenerse dentro de un clima organizacional estable, además de mejorar su capacidad de motivación y persistencia ante las decepciones, y la regulación del humor. Se logró establecer las políticas y normas a

seguir durante un programa de adiestramiento basado en Inteligencia Emocional que se deberá aplicar al personal docente contratado del centro de Estudios Avanzados, mediante el diseño de una propuesta de capacitación y adiestramiento que cubre las necesidades correspondientes a cada uno de los docentes (Rodríguez, 2005).

Gómez (2008) desarrolló su tesis titulada: “Relación entre la Inteligencia Emocional y la Actitud ante el Cambio de un grupo de profesores y gerentes académicos de la Universidad Metropolitana de Caracas – Venezuela”. El autor, entre sus conclusiones, indica que respecto a esta variable se puede concluir que tanto en el grupo de profesores como en el de gerentes académicos, se encontraron muy pocos sujetos con un nivel bajo de inteligencia emocional; los resultados ubican a la mayoría de los sujetos de ambos grupos en el nivel alto o medio de Inteligencia Emocional. La diferencia proporcional entre el número de profesores y el de gerentes académicos con niveles altos y medios de Inteligencia Emocional no es significativa, de manera que con esta información no podría afirmarse que el rol académico que desempeñan profesor y gerente incide en los niveles de inteligencia emocional (Gómez, 2008).

Asimismo, M. Sosa desarrolló el trabajo de investigación denominado: “Escala Autoinformada de Inteligencia Emocional (EAIE)” concluyendo que, si, bien este trabajo no pretendió abordar la modificación o desarrollo de las habilidades de la IE, sí tuvo como objetivo presentar una manera funcional y novedosa para evaluar la IE, integrando varios aspectos que se consideraron importantes al momento de estudiarla, así como cumplir con los criterios tanto de validez como de confiabilidad, esto dio como producto una Escala Autoinformada de Inteligencia Emocional (EAIE).

Éste modelo de evaluación se fundamentó principalmente en el modelo de IE de Salovey y Mayer, las inteligencias personales de Gardner, así como la clasificación de las emociones principalmente de Damasio y Shaver, Schwartz, Kirson y O’Connor, de lo cual se elaboraron una serie de enunciados (afirmaciones) en las que todas se ubicaron en alguna de las habilidades de la IE, y en alguna de las inteligencias personales (intrapersonal, interpersonal) abarcando también las seis emociones (alegría, tristeza, ira, asco, miedo y sorpresa) consideradas primarias, así como enunciados que se referían a la emoción en general (Sosa, 2008).

Por otra parte, M. Samayoa desarrolló su trabajo de investigación “La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica”. El trabajo es de corte cuasi-experimental, enfoque mixto cuali-cuantitativo, exploratorio. El objetivo es iniciar el conocimiento e identificación del Coeficiente Emocional (CE) de los profesores que laboran en Secundaria en el Estado de Sonora, México. A partir de los resultados, se elaboró e implementó programa formativo dirigido a los profesores para sensibilizarlos y desarrollar sus habilidades emocionales. La muestra fue de 681 profesores del sector público y privado. La Inteligencia Emocional (IE) puede desarrollarse, evaluarse y servirá de apoyo para promover la conducta prosocial y mejorar el proceso enseñanza aprendizaje. La IE comprende la promoción y desarrollo de competencias socioafectivas, donde el profesor será mediador y modelador. Mayer y Salovey (1997) la definen: "La IE hace referencia a los procesos involucrados en el reconocimiento, uso, comprensión y manejo de los estados emocionales de uno mismo y de otros para resolver problemas y regular la conducta. Se refiere a la capacidad del individuo para razonar sobre las emociones y procesar información emocional para aumentar el razonamiento, forma parte de un emergente grupo de habilidades mentales, junto a la inteligencia social, la inteligencia práctica y la inteligencia personal. Asimismo, el estudio concluye en que los maestros desconocen el

constructor de Inteligencia Emocional, no cuentan con programas para esta, evidencian la ausencia de referencia de las dimensiones de la IE; no conciben lo intrapersonal e interpersonal como parte de su realidad que puede impactar en sus problemáticas, por lo menos en lo que se refiere a su ambiente laboral. Se comprobó que los docentes en lo general, no se perciben con alta capacidad emocional, independientemente del género, edad o experiencia profesional. Prospectiva Incluir en el currículum de los futuros profesionales de la educación la formación en IE. Crear en las instituciones educativas Centro Formador de Docentes emocionalmente inteligentes. Formalizar talleres para desarrollo de IE (Samayoa, 2013).

Finalmente, M. García-Fernández y S. Giménez desarrollaron el trabajo de investigación “La Inteligencia Emocional y sus Principales Modelos: Propuesta de un Modelo Integrador, de la Almanzora, Almería, España, Centro Educativo de Adultos, Yecla, Murcia, España. El estudio concluye que existen dimensiones endógenas y exógenas del constructo inteligencia emocional. A partir de aquí, la principal aportación que tiene esta investigación es un modelo de medida del constructo inteligencia emocional. Asimismo, el modelo establece como dimensiones internas: la responsabilidad, el sentido común, la voluntad y la capacidad de aprender. Por otro lado, las dimensiones externas son: la empatía, la capacidad para relacionarse, la capacidad para comunicarse, habilidad de

crear modelos mentales, la persuasión y la capacidad para adaptarse al entorno. Otra aportación del modelo, es su extensión en su aplicación, puede utilizarse, no sólo en individuos o a nivel individual, como se exponen en modelos explicados a partir de la literatura, sino que se puede realizar en sistemas organizativos, como empresas. Las implicaciones a nivel educativo del modelo de inteligencia emocional, puede desembocar en la mejora de los sistemas de evaluación, ya que estos pueden adaptarse en el aula, a partir del modelo aportado, dependiendo del desarrollo de la inteligencia emocional del grupo de alumnos. Por otro lado, la inteligencia emocional, puede tener una influencia positiva en la clase y por lo tanto, mejorar la motivación e implicación, no sólo del alumno sino también del profesor, ya que este último puede observar a corto plazo resultados; objetivos fijados por el profesor, a partir de la normativa de la administración sobre currículo y contenidos (García-Fernández, 2010).

2.1.2 Antecedentes a nivel nacional

I. Reyes, desarrolló el trabajo de investigación denominado “Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el proceso de Enseñanza- Aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica,

Ciclo-2010- I -2010- II”, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta – Lima.

La muestra estuvo constituida por 38 docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica. El autor concluye en lo siguiente:

- El nivel de la Inteligencia Emocional en los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición(FAN), es bueno, pero falta aún desarrollar más las habilidades emocionales correspondientes a la autoconciencia, la empatía y las relaciones interpersonales.
- El nivel del desempeño docente, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición es muy bueno.
- Evaluando la inteligencia emocional; en la autoconciencia, se observó la falta de confianza en sí mismo, el reconocimiento y aceptación como tal por parte de algunos docentes.

El autocontrol es favorable en los docentes de la FAN, saben controlar sus emociones y actúan responsablemente en el desempeño laboral. La automotivación es positiva, muestran deseos de superación, iniciativa y optimismo frente a los obstáculos. En la empatía, hay una deficiencia en el reconocimiento de las emociones en los demás. En las relaciones

interpersonales, falta practicar las estrategias y formas de relacionarse afectuosamente y efectivamente, comunicarse con asertividad sus sentimientos hacia los demás.

El desempeño docente es favorable respecto a la didáctica, aplican procedimientos y técnicas adecuadas para el desarrollo de su clase. En lo personal, es ordenado, responsable y se desenvuelve en forma ética. En la motivación fomenta la participación, expectativas y refuerza el interés en los alumnos en su clase. Los docentes de la FAN brindan orientación académica, motiva el trabajo en equipo, dialoga y aconseja a los estudiantes.

La apreciación de la habilidad general para la enseñanza en los docentes de la FAN es muy buena, muestran capacidad para enseñar y cumplir con las expectativas de los estudiantes. La inteligencia emocional establece y mantiene la calidad de las relaciones interpersonales.

La inteligencia emocional nos da la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de preservar en el empeño, de controlar los impulsos, de evitar que la angustia infiera con nuestras facultades racionales, y la capacidad de empalmar y confiar en los demás.

Una persona con alta inteligencia emocional, es una persona más hábil en la percepción y comprensión de emociones ajenas y posee mejores

habilidades de percepción, comprensión y manejo de las emociones de los demás.

Las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo; el mundo laboral no solo se nos juzga por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo como nos relacionamos con los demás.

El problema de tener bajos niveles de inteligencia emocional sería déficit en el bienestar físico y psicológico, disminuye la calidad de relaciones interpersonales, descenso en el rendimiento académico y desempeño docente (Reyes, 2010).

Salvador desarrolló el trabajo de investigación denominado: “Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto grande, UGEL N° 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho”, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El autor concluye que existen una relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo del equipo directivo, en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho; se observa un coeficiente de correlación de 0,434. Existe un nivel promedio en inteligencia emocional con un nivel de significación de $p=0,017$. Los coeficientes emocionales del equipo directivo varían de 93 a 105 en las

dimensiones componentes de inteligencia emocional y un coeficiente promedio de 103,91 que corresponde al nivel indicado (Salvador, 2010).

En igual entender, C. Palomino, desarrolló el trabajo de investigación denominado “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres (tesis de maestría). El autor concluye que la escala que mide el desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes, y se evalúa cuatro dimensiones: a) Estrategias didácticas, b) Materiales didácticos, c) Capacidades pedagógicas y d) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. Como resultado se encontró que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Es decir, mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes. Dentro del desempeño del docente las “Estrategias didácticas” son las que más impactan el “Aprendizaje de los estudiantes” y la correlación es positiva y moderada ($r_s=0.507$; $p=0.008$) lo que implica que a mayor Estrategia didáctica del docente mayor será el rendimiento académico del estudiante lo cual se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas (Palomino, 2012).

Otro trabajo de investigación es el correspondiente a L. Tantaleán, M. Vargas y O. López, quienes desarrollaron el estudio “Monitoreo Pedagógico en el Desempeño Profesional Docente”, en la Revista Científica de Opinión y Divulgación. Los autores concluyen en lo siguiente:

- Definitivamente el monitoreo pedagógico influye positivamente en el desempeño profesional de los docentes, aun sin las tareas de acompañamiento y capacitación, pero se corre el riesgo de tener una mejora aparente del desempeño de los docentes, ya que solo se exigiría el cumplimiento de las tareas que se monitorea. El ideal para lograr el mejoramiento de la calidad del servicio de la Institución Educativa, se encuentra en el reconocimiento y enfrentamiento de los problemas, incluyendo los más pequeños, para lograr paradigmas útiles con el proyecto institucional. La ficha propuesta para el monitoreo del desempeño docente, es un instrumento confiable y debidamente validado para la recolección de información durante el monitoreo pedagógico, pues permite registrar la evolución individual y grupal del equipo docente, así como detectar la problemática pedagógica institucional.

- El instrumento propuesto resultó ser más útil de lo que se preveía, ya que propició la detección de problemas pedagógicos de manera individual, que en los casos aislados fue de mucha ayuda para el crecimiento del desempeño profesional. También es necesario indicar que esta ficha de monitoreo puede ser empleado en los diferentes niveles educativos y para instituciones públicas y privadas.
- El nivel de desempeño profesional de los docentes depende de la exigencia durante el monitoreo pedagógico y de las acciones programadas a partir del análisis responsable de los resultados de éste. La atención de las deficiencias pedagógicas depende mucho del reconocimiento y aceptación de éstas, por lo que un estudio situacional correcto, permite fundamentar y convencer a los docentes de la existencia de sus aciertos y limitaciones pedagógicas

Finalmente, J. García desarrolló el trabajo de investigación “Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villareal, (tesis de maestría). La autora entre sus conclusiones refiere en lo siguiente:

- Se han obtenido también correlaciones significativas entre las grandes dimensiones de la ejecución curricular y el desempeño docente; por ejemplo, se han encontrado correlaciones medias entre; la motivación y el desempeño docente (0.761), entre la definición y explicitación de objetivos y el desempeño docente (0.737); relación entre la selección de contenidos y el desempeño docente (0.759); entre la metodología de la enseñanza y aprendizaje y el desempeño docente (0.647).
- Entre la utilización de medios de enseñanza y el desempeño docente (0.731); y, entre la evaluación y el desempeño docente (0.677). Entre las formas de organización de la clase y el desempeño docente se obtuvo una correlación baja pero significativa (0.537).

Todos los trabajos mencionados anteriormente refieren que la Inteligencia Emocional constituye un factor básico para el buen desempeño profesional. En ese sentido, el presente trabajo de investigación incursiona en el campo educativo principal de Tacna, es decir en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, específicamente en la Escuela Profesional de Ciencias de la

Comunicación, para conocer el comportamiento de dicha facultad en el profesorado y su repercusión en los estudiantes.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Inteligencia emocional: definiciones

Cuando se comienza a definir el concepto de la Inteligencia Emocional, se debe considerar la distinción entre los dos principales integrantes del concepto, la inteligencia y la emoción. Desde el siglo. XVIII se ha establecido una importante división de la mente en tres partes: cognición (pensamiento), afecto (emoción) y motivación (conación). En el plano cognitivo, se incluyen aspectos tales como el razonamiento, el juicio, el pensamiento abstracto, y es la “inteligencia” la que se usa para determinar el grado de funcionamiento de la esfera cognitiva. La inteligencia engloba habilidades como el “poder combinar y separar conceptos, juzgar y razonar y engarzar con el pensamiento abstracto”. Las emociones o esfera afectiva del funcionamiento mental, contemplan los estados de humor, los sentimientos, la energía o la fatiga. Así mismo, el concepto de inteligencia emocional debería conectar las emociones con la inteligencia.

La inteligencia podría definirse como la capacidad para responder de la mejor manera posible a las exigencias que el mundo nos presenta. Alfred Binet fue el primero en desarrollar un test de inteligencia como respuestas a las exigencias del ministerio de enseñanza de su país, con el fin de detectar aquellos alumnos que necesitaban atención especial en el ámbito educativo. De este contexto, se pasó durante la Primera Guerra Mundial, a la selección de los soldados menos dotados para el posterior reclutamiento del ejército. Binet y Simon, en 1908, postularon la existencia de dos tipos de inteligencia, la ideativa, siguiendo las teorías psicométricas, y la instintiva, que enfatiza los aspectos emocionales y mayormente relacionados con la intuición, y no tanto con la aptitud mental. En este caso, ambos autores ya apuntaban a la existencia de un uso inteligente de las emociones.

Más tarde, Stern introdujo el concepto de Cociente Intelectual (CI), definido como “la edad mental dividida por la edad real y multiplicada por 100”. La inteligencia (CI) se refiere a aspectos tales como la reflexión, meditación, acumulación de datos, conocimiento de significado, sopesar, pensar, examinar, lógica, es decir, todo lo que engloba la racionalidad. La inteligencia emocional implica la relación con los demás, la impaciencia, los sentimientos propios y ajenos, el “aquí y ahora”, decisión espontánea,

etc. Ambos tipos de inteligencia, la racional y la emocional, se complementan en el individuo en su comportamiento cotidiano.

La inteligencia emocional, según Goleman (1996) es el conjunto de habilidades entre las que se pueden destacar el autocontrol, el entusiasmo, la perseverancia y la capacidad para motivarse a uno mismo. La inteligencia emocional, es el conjunto de habilidades interrelacionadas que ayudan a las personas a procesar la información emocional. Estas habilidades se desarrollan a través del aprendizaje y de la experiencia, y son susceptibles de entrenamiento. La investigación en este campo, sugiere que las habilidades emocionales están asociadas con la empatía, la afabilidad, el comportamiento prosocial y la calidad de las relaciones interpersonales; además, guardan cierta relación con la tolerancia al estrés, el trabajo en equipo, la toma de decisiones grupales, el potencial del liderazgo y el rendimiento en el trabajo.

En ese sentido, la Inteligencia Emocional (IE), vendría a ser el conjunto de habilidades entre las que se pueden destacar el autocontrol, el entusiasmo, la perseverancia y la capacidad para motivarse a uno mismo. Daniel Goleman refiere que la inteligencia emocional es el conjunto de habilidades interrelacionadas que ayudan a las personas a procesar la información emocional (Goleman, 1999). Estas habilidades se

desarrollan a través del aprendizaje y de la experiencia, y son susceptibles de entrenamiento.

En consecuencia, el término inteligencia emocional se identifica con las cualidades emocionales necesarias para el logro del éxito, entre las cuales se pueden incluir: la empatía, la expresión y la comprensión de los sentimientos, el control del genio, la independencia, la capacidad de adaptación, la simpatía, la capacidad de resolver los problemas en forma interpersonal, la persistencia, la cordialidad, la amabilidad y el respeto.

El término Inteligencia Emocional (IE), es un constructo psicológico tan interesante como controvertido que, aun siendo conceptualizado de modos muy diferentes por los autores, constituye el desarrollo psicológico más reciente en el campo de las emociones y se refiere a la interacción adecuada entre Emoción y Cognición, que permite al individuo, un funcionamiento adaptado a su medio.

Aunque en los últimos años, se han propuesto numerosas definiciones del término IE y desde un punto de vista conceptual, su estudio se ha diversificado en perspectivas bien diferenciadas, a todas subyace la misma idea central de que las competencias emocionales son un factor crucial a la hora de explicar el funcionamiento del sujeto en todas las áreas vitales.

Sintetizando, a continuación se presentan algunas otras definiciones sobre inteligencia emocional:

Según Mayer, la “IE es un conjunto de habilidades que explican las diferencias individuales en el modo de percibir y comprender nuestras emociones. Más formalmente, es la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento, para comprender emociones y razonar emocionalmente, y finalmente la habilidad para regular emociones propias y ajenas” (Mayer, 1997).

Para Bar-On la “IE es... un conjunto de capacidades no-cognitivas, competencias y destrezas que influyen en nuestra habilidad para afrontar exitosamente las presiones y demandas ambientales” (Bar-On, 1997)

Y, D. Goleman conceptualiza a la inteligencia emocional de la siguiente manera: “IE incluye auto-control, entusiasmo, persistencia, y la habilidad para motivarse a uno mismo... hay una palabra pasada de moda que engloba todo el abanico de destrezas que integran la IE: el carácter” (Goleman, Emotional intelligence, 1995).

2.2.2 Modelos teóricos de la inteligencia emocional

Sobre el tratamiento del tema de IE, se encuentran numerosos trabajos y diversos enfoques. En la presente investigación, nos ocuparemos de algunas de ellas, consideradas por muchos estudiosos, como las más importantes.

a) La teoría de las inteligencias múltiples de Gardner

Se recoge en la obra del autor "Frames of mind" (estructuras de la mente) publicada en el año 1983. Ella difiere de la visión tradicional de la inteligencia; en esta última, se define la inteligencia como la habilidad para responder a una serie de cuestiones reflejadas en un test de inteligencia. La inferencia de la habilidad de una persona, se realiza en base a una serie de técnicas estadísticas que comparan las respuestas de sujetos de edades similares. Así, se considera la existencia de un factor de inteligencia general (factor g) que se trata de un atributo innato y/o facultad del individuo. Por tanto, esa visión hace referencia a un concepto unitario que abarca diversas capacidades, dotándose de un estilo reduccionista, al cual se opone Gardner y propone un modelo quizá más provocativo y controvertido en el ámbito del estudio de la Inteligencia. La teoría de este autor, pluraliza el concepto tradicional de la inteligencia expuesto anteriormente, defendiendo la existencia de diversos tipos de

inteligencia, que proporcionan al individuo la capacidad de resolver problemas culturales (Gardner, 1983).

En esta teoría de Gardner, se diferencian ocho tipos de inteligencias a partir de numerosos estudios previos realizados en este ámbito. Así, propone la existencia de la inteligencia lingüística (como la capacidad exhibida en su forma más completa); la inteligencia lógico-matemática (capacidad científica); la inteligencia espacial (capacidad de formarse un modelo mental de un mundo espacial y operar según ese modelo); la inteligencia musical; la inteligencia corporal (capacidad de resolver problemas usando el cuerpo o partes del mismo); la inteligencia naturalista (empleada cuando se estudia y observa la naturaleza); la inteligencia interpersonal (capacidad para entender a otras personas, lo que les motiva, cómo trabajan, cómo se sienten, sus intenciones,...) y la inteligencia intrapersonal (es la capacidad de discriminar nuestras propias emociones, de formarnos un modelo ajustado, y saber utilizarlo para desenvolvernos de forma eficaz en la vida). Tanto la inteligencia interpersonal como la intrapersonal, conforman la base de la Inteligencia Emocional (IE). Gardner concibe la inteligencia como algo que cambia y se desarrolla en función de las experiencias que el individuo. Defiende la pluralidad del intelecto, y cree en las inteligencias como potenciales biológicos que pueden observarse de forma pura en los individuos.

Las inteligencias trabajan juntas para alcanzar diversos fines y objetivos, ya sean, culturales, vocacionales, aficiones, etc. Pone de relieve que la educación tiene que desarrollar a la persona de forma integral, y, por lo mismo, debe activar todas las inteligencias existentes. El profesor, como profesional que facilita los aprendizajes y guía en el proceso de maduración, debe mostrar a cada uno de sus alumnos cómo usar sus inteligencias más desarrolladas para comprender mejor una determinada materia. Así, Gardner, permite cambiar el paradigma hasta entonces empleado, centrado en el déficit, para atender a otro donde predomine el crecimiento y el desarrollo de la persona.

b) Modelo de las cuatro ramas de la Inteligencia Emocional de Salovey y Mayer (1997)

Salovey y Mayer, indican que, para poseer éxito en el medio escolar, no basta con tener buenas habilidades cognitivas, tal como miden las clásicas pruebas de CI, sino que se necesitan otras habilidades de “gestión emocional” orientadas al manejo de las propias emociones y las ajenas (Mayer, What is emotional intelligence?, 1997). En la literatura especializada encontramos modelos que se focalizan en las habilidades mentales que permiten utilizar la información que nos proporcionan las emociones para mejorar el procesamiento cognitivo (“modelos de

habilidad”) y otros que combinan habilidades mentales con rasgos de personalidad tales como la persistencia, el entusiasmo, el optimismo (“modelos mixtos”).

El Modelo de Habilidad de la Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey, creado en 1990, en el contexto de la Psicología Educativa, al acuñar el término “inteligencia emocional”, se centra de forma exclusiva en el procesamiento emocional de la información y en el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento.

Desde esta teoría, la IE se define como la habilidad de las personas para atender y percibir los sentimientos de forma apropiada y precisa, la capacidad para asimilarlos y comprenderlos de manera adecuada, la destreza para regular y modificar nuestro estado de ánimo o el de los demás.

Desde el modelo de habilidad, la IE implica cuatro grandes componentes o habilidades, que según los autores se desarrollan jerárquicamente de forma secuencial en función de la edad y de la maduración cognitiva. Estas habilidades son: percepción y expresión emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional (Fernández-Berrocal, 2008).

De acuerdo con A. I. Burguillos, la primera habilidad, percepción emocional, implica identificar emociones en uno mismo y en los otros, así como en los objetos de arte y otros estímulos. Ello supone identificar la información transmitida por expresiones faciales, gestos, tonos de voz, color, ritmo, postura corporal, sensibilidad corporal y otros indicadores. También implica la capacidad de expresar emociones de una forma efectiva usando tales indicadores (Burguillos, 2010) .

La segunda, facilitación emocional, requiere el uso de las emociones para facilitar el pensamiento, lo que supone la capacidad para generar, usar y sentir las emociones, con el objetivo de centrar la atención, el razonamiento y la comunicación. Supone la capacidad para asociar imágenes mentales y emociones, y saber que las emociones influyen en los procesos cognitivos (razonamiento deductivo, resolución de problemas, creatividad y comunicación), lo que supone una mejora en la calidad de la toma de decisiones.

La tercera, comprensión emocional, implica comprender qué acontecimientos van a provocar las diferentes emociones, así, una buena comprensión emocional coadyuvaría a las personas a responder eficazmente a diferentes situaciones.

La cuarta y última, es la de regulación emocional en uno mismo y en los demás. Supone modular la experiencia y la expresión de emociones dentro de uno mismo y en el contexto de las relaciones interpersonales para alcanzar las metas profesionales.

Esta habilidad puede ayudar al sujeto a expandir sus redes sociales, a proporcionar feedback sin herir sentimientos y evitar conflictos en un grupo (Fernández-Berrocal P. , 2005).

c) Modelo de Competencias Emocionales de Daniel Goleman (1995)

Daniel Goleman considera que los principales componentes de la inteligencia emocional son (Goleman, 1998):

- Autoconocimiento emocional (o conciencia de uno mismo):

Se refiere al conocimiento de nuestras propias emociones y cómo nos afectan. Es muy trascendental saber el modo en el que nuestro estado de ánimo incide en nuestro comportamiento, cuáles son nuestras virtudes y nuestros puntos débiles. Nos sorprenderíamos al saber cuán poco sabemos de nosotros mismos.

- Autocontrol emocional (o autorregulación):

El autocontrol facilita a no dejarse llevar por los sentimientos del momento. Es saber reconocer qué es pasajero en una crisis y qué

perdura. Es posible que nos molestemos con nuestra pareja, pero si nos dejásemos siempre llevar por el calor del momento, estaríamos continuamente actuando irresponsablemente y luego pidiendo perdón por ello.

- **Automotivación:**

Dirigir las emociones hacia un objetivo nos permite mantener la motivación y fijar nuestra atención en las metas en lugar de en los obstáculos. En esto es necesaria cierta dosis de optimismo e iniciativa, de forma que seamos emprendedores y actuemos de forma positiva ante los contratiempos.

- **Reconocimiento de emociones ajenas (o empatía):**

Las relaciones sociales se fundamentan frecuentemente en saber interpretar las señales que los demás emiten de forma inconsciente y que a menudo son no verbales. El reconocer las emociones ajenas, aquello que los demás sienten y que se puede expresar por la expresión de la cara, por un gesto, por una mala contestación, nos puede ayudar a establecer lazos más reales y duraderos con las personas de nuestro entorno. No en vano, el reconocer las emociones ajenas es el primer paso para entenderlas e identificarnos con ellas.

- **Relaciones interpersonales (o habilidades sociales):**

Cualquiera puede darse cuenta de que una buena relación con los demás, es uno de los aspectos más fundamentales para nuestras vidas y para nuestro trabajo. Y no solo tratar a los que nos parecen simpáticos, a nuestros amigos, a nuestra familia, sino saber tratar también exitosamente con aquellos que están en una posición superior, con nuestros jefes, con nuestros enemigos.

d) Modelo Multifactorial de Bar-On (1997)

Bar-On define la inteligencia como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. Como tal, nuestra inteligencia emocional es un factor importante en la determinación de nuestra habilidad para tener éxito en la vida. Directamente, influye en nuestro bienestar emocional general.

Según este modelo: “Las personas emocionalmente inteligentes, son capaces de reconocer y expresar sus emociones, comprenderse a sí mismos, actualizar sus capacidades potenciales, llevar una vida regularmente saludable y feliz. Son capaces de comprender la manera cómo las otras personas se sienten, de tener y mantener relaciones interpersonales satisfactorias y responsables, sin llegar a ser

dependientes de los demás. Son generalmente optimistas, flexibles, realistas, tienen éxito en resolver sus problemas y afrontar el estrés, sin perder el control (Bar-On (citado por Ugarriza, 2001). Así, según este modelo, la inteligencia general estaría constituida por la inteligencia cognitiva, evaluada mediante CI, y la inteligencia emocional, medida por el CE (coeficiente emocional).

De manera resumida, en el siguiente cuadro se presenta un resumen de los principales aspectos competentes a la I.E.

Intrapersonales

CF. Intrapersonales	
Autoconcepto:	Esta habilidad se refiere a respetarse y ser consciente de uno mismo, tal y como uno es, percibiendo y aceptando lo bueno y malo.
Autoconcepto	Conocer los propios sentimientos para conocerlos y saber qué los causó.
Asertividad:	Es la habilidad de expresarse abiertamente y defender los derechos personales sin mostrarse agresivo ni pasivo.
Independencia:	Es la habilidad de controlar las propias acciones y pensamiento uno mismo, sin dejar de consultar a otros para obtener la información necesaria.
Autoactualización:	Habilidad para alcanzar nuestra potencialidad y llevar una vida rica y plena, comprometiéndonos con objetivos y metas a lo largo de la vida.

Interpersonales

CF. Interpersonales	
Empatía	Es la habilidad de reconocer las emociones de otros, comprenderlas y mostrar interés por los demás.
Responsabilidad social	Es la habilidad de mostrarse como un miembro constructivo del grupo social, mantener las reglas sociales y ser confiable.
Relaciones Interpersonales:	Es la habilidad de establecer y mantener relaciones emocionales caracterizadas por el dar y recibir afecto, establecer relaciones amistosas y sentirse a gusto.
Relaciones Interpersonales:	Es la habilidad de establecer y mantener relaciones emocionales caracterizadas por el dar y recibir afecto, establecer relaciones amistosas y sentirse a gusto

Adaptabilidad

CF. Adaptabilidad	
Prueba de realidad	Prueba de realidad: Esta habilidad se refiere a la correspondencia entre lo que emocionalmente experimentamos y lo que ocurre objetivamente, es buscar una evidencia objetiva para confirmar nuestros sentimientos sin fantasear ni dejarnos llevar por ellos.
Flexibilidad	Es la habilidad de ajustarse a las cambiantes condiciones del medio, adaptando nuestros comportamientos y pensamientos.
Solución de problemas:	La habilidad de identificar y definir problemas así como generar e implementar soluciones potencialmente efectivas. Esta habilidad está compuesta de 4 partes: ser consciente del problema

	y sentirse seguro y motivado frente a él; definir y formular el problema claramente (recoger información relevante); generar tantas soluciones como sea posible; y tomar una decisión sobre la solución a usar, sopesando pros y contras.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Manejo de estrés

CF. Manejo del estrés	
Tolerancia al estrés	Esta habilidad se refiere a la capacidad de sufrir eventos estresantes y emociones fuertes sin venirse abajo y enfrentarse de forma positiva con el estrés. Esta habilidad se basa en la capacidad de escoger varios cursos de acción para hacerle frente al estrés, ser optimista para resolver un problema, y sentir que uno tiene capacidad para controlar e influir en la situación.
Control de impulsos:	Es la habilidad de resistir o retardar un impulso, controlando las emociones para conseguir un objetivo posterior o de mayor interés.

Animo general

CF. Animo general	
Optimismo:	Es mantener una actitud positiva ante las adversidades y mirar siempre el lado bueno de la vida.
Felicidad:	Es la habilidad de disfrutar y sentirse satisfecho con la vida, disfrutarse uno mismo y a otros, de divertirse y expresar sentimientos positivos.

e) Teoría de Mayer, Salovey & Caruso (2000)

La Teoría de Mayer, Salovey & Caruso (Mayer J. D., 2002), plantean que la inteligencia emocional es la destreza para percibir y expresar emociones con exactitud, para generar sentimientos que faciliten el pensamiento; y para entender y manejar las emociones, lo que promueve un crecimiento emocional e intelectual. Merece resaltar que, en los modelos de inteligencia emocional, pueden distinguirse dos enfoques de inteligencia emocional:

- a. modelos basados en la habilidad, y
- b. modelos basados en el rasgo o modelos mixtos.

Ambos modelos, implican diferentes métodos de medición. Los modelos basados en la habilidad utilizan pruebas de rendimiento, mientras que los modelos mixtos utilizan pruebas de autoinforme (Mayer et al., 2000). Es indispensable indicar que Modelos e Instrumentos Basados en la Habilidad, se basan en la conceptualización original de la inteligencia emocional de Salovey y Mayer. Considera un grupo de habilidades, diferentes de las dimensiones tradicionales de inteligencia que facilitan la percepción, expresión, asimilación, entendimiento y regulación de las emociones y que favorecen el desarrollo emocional e intelectual.

Por su parte, Trujillo & Rivas (2005), indicaron que los modelos de habilidades se centran exclusivamente en el contexto emocional de la información y el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento. La medición de las habilidades de la inteligencia emocional se encuentra representada en los siguientes instrumentos: (a) Multifactor Emotional Intelligence Survey (MEIS), & (b) Mayer Salovey Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). El MEIS (Mayer, Salovey & Caruso, 1999).

Asimismo, se estructura en doce componentes de la inteligencia emocional, divididos en cuatro ramas de habilidades: (a) percibir, (b) asimilar, (c) comprender, y (d) manejar las emociones. La rama de percepción consiste en tareas relacionadas con la habilidad de percibir e identificar el contenido emocional de una variedad de estímulos. La segunda rama, consiste en tareas relacionadas con la habilidad de asimilar emociones en los procesos perceptivos y cognitivos. La tercera rama, incluye tareas acerca del razonamiento y comprensión de las emociones. Y la cuarta rama, consiste en la habilidad de administrar las emociones.

El MSCEIT (Mayer Salovey & Caruso, 2002) es, actualmente, la única prueba de inteligencia emocional disponible comercialmente

enfocada en la perspectiva de la habilidad de la inteligencia emocional. El MSCEIT (Mayer, Salovey & Caruso, 2002) citado en Buguillos (2015) evalúa el modelo dividido en cuatro ramas de la inteligencia emocional:

- Percibir las emociones, es la habilidad de percibir emociones en uno mismo y en otras personas, así como en objetos, arte, historias, música, y otros estímulos.
- Facilitar los pensamientos, es la habilidad de generar y utilizar emociones como una forma necesaria de comunicar sentimientos o emplearlos en otros procesos cognitivos.
- Entender las emociones, es la habilidad de entender la información emocional, el modo en el que las emociones se combinan y progresan a través de las transiciones de una relación, y apreciar tal significado emocional.
- Manejar las emociones, es la habilidad para estar abierto a los sentimientos y modularlos en uno mismo y en otros para promover el entendimiento y crecimiento personal.

Sería cansador el tratamiento de los diferentes modelos propuestos para entender y aplicar la inteligencia emocional. Así por ejemplo se encuentran los Modelos Basados en el Rasgo o Modelos Mixtos, el modelo de Boccardo, Sasia y Fontenla, el Modelo de Matineaud y

Engelhartn, el modelo de Elías, Tobías y Friedlander, el Modelo de Vallés & Vallés, el Modelo Secuencial de Autorregulación Emocional. Bonano, el modelo de procesos de Barret y Gross, entre otros.

2.3 DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

2.3.1 Conceptualizaciones sobre desempeño laboral

En “El marco del buen desempeño docente”, el Ministerio de Educación, alcanza algunos considerando básicos para comprender el desempeño docente, en forma general, En ese sentido señala que las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico. Cumplen una función social y poseen un saber específico sobre el que sus practicantes tienen dominio. La importancia y prestigio de las profesiones y sus practicantes, están sujetos a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales que los contextúan. De ahí que las profesiones cambien en sus sentidos, su tecnología y su valor por efecto de los procesos económicos, sociales y culturales que les demandan adecuaciones, pero también por la misma actuación de sus propios practicantes en cuanto a comunidad profesional.

Hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos. Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria, sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma. Una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta (MINEDU, 2012).

En lo que toca a lo prospectivo, la emergencia de nuevos actores sociales y culturales, la valoración de la diversidad, el valor de los derechos humanos y de la democracia, la afirmación de la educación como derecho, la urgencia de constituir sociedades más equitativas y movimientos migratorios mundiales, han generado fenómenos de intercambio y convivencia cultural y propiciado así demandas de aprendizaje sobre culturas y lenguas diversas. En este contexto, también se han dado cambios en el conocimiento humano y en las tecnologías que han acompañado los procesos de producción del saber, que han impactado en la pedagogía enriqueciéndola e interpelándola.

En consecuencia, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad

futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes, exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe.

El docente, en consecuencia, asume retos importantes. Pero para entender mejor el tema, es bueno adentrarse en el significado del término.

Para referirse al concepto desempeño profesional, algunos autores usan indistintamente términos tales como: desempeño docente, desempeño del maestro y desempeño del educador. Otros plantean: desempeño profesional pedagógico, desempeño pedagógico profesional, desempeño profesional del educador y desempeño profesional del maestro; a pesar de que educador y pedagógico, no significan lo mismo.

Para comprender mejor este concepto es conveniente desagregar su composición. Así, el significado del Desempeño, Desempeño Laboral y el Desempeño Profesional, se hace importante definir estos conceptos:

- El desempeño: “ha sido tomado del inglés performance o de perform. Aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad”.

http://www.mp.peruv.com/desempeno/ed_principal.htm)

- El desempeño Laboral: “como una sistemática apreciación del desempeño, del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, afirmando que toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona”. (Chiavenato, 1998)
- Desempeño Profesional: “La capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral y la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión”. (Ledo, 2007). (<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>)

El docente universitario ha sido concebido como un especialista de alto nivel, dedicado a la enseñanza y miembro de una comunidad académica. Esto implica que comparte la tarea del logro de los aprendizajes en otros, puesto que, en conjunto con otros especialistas, asumen como responsabilidad la formación de nuevos profesionales dentro de su disciplina. También está ávido de capacidad y posee hábitos investigativos que le permiten el acercamiento científico a su objeto de estudio disciplinar, específicamente en su estructura sustantiva

que incluye la variedad de formas en las cuales los conceptos básicos y principios teóricos son organizados para explicar la realidad.

No obstante, estos procesos investigativos no necesariamente consideran la dimensión pedagógica que le es propia a los distintos objetos de estudio disciplinar (Francis Salazar, 2005). Por último, el docente universitario pertenece a una comunidad académica en la cual comparte, reconstruye y sigue pautas, valores y actitudes que configuran su visión y accionar en el mundo.

La actividad del docente universitario es compleja: incorpora elementos personales, disciplinares y pedagógicos. Su tarea primordial es el acto educativo dentro de su disciplina; por ello, tiene exigencias en el bagaje de conocimientos disciplinares y en lo pedagógico, o sea, en cómo encontrar formas interventivas que permitan enseñar aquellos conocimientos, habilidades, destrezas y valores que deben aprender los próximos profesionales. También deben buscar cómo van a ser aprehendidos estos contenidos, en los contextos en que profesores y estudiantes interactúan y construyen una dinámica particular.

La comprensión del acto docente universitario exige un reconocimiento de su complejidad por la vinculación con lo político, institucional, disciplinar, pedagógico y lo macrosocial. La práctica del docente universitario se mantiene como un campo todavía virgen en

cuanto a su conocimiento y desarrollo teórico. A la luz de los conocimientos que demanda la época actual, especialmente en el marco de los contextos de trabajo multimediado, parece necesario conocer cómo es que asume el profesorado su ejercicio docente, toda vez que las demandas pedagógicas se han complejizado y abierto. Esto significa que es importante para asumir proceso de mejoramiento, que el profesorado acceda a una acción reflexiva muy bien impulsada y dirigida, para que aquellos aspectos que esta investigación ha señalado como tópicos importantes en la docencia, puedan realmente abonar al mejoramiento de las prácticas y su transformación (Venegas Renault, 2006).

Se asume que el desempeño pedagógico es “un proceso desarrollado por un sujeto; a través de relaciones de carácter social, que se establecen en la aplicación de métodos, para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional en que participa, y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado, la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez” (Sisalima Alvarez, 2012)

Es necesario resaltar que en el desempeño laboral, juega un papel importante el sistema de trabajo metodológico que se organiza en la escuela, encaminado al perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje y su posterior aplicación con creatividad, requiere concebir líneas de acción que garanticen la efectividad en la ejecución de las tareas; de ahí que el uso de métodos científicos en el trabajo docente sea un reto para todos los profesores; conocer las diferentes problemáticas surgidas durante el desarrollo del proceso pedagógico y encontrar posibles vías de solución, aplicarlas y validarlas, son las metas que deben emprender los maestros.

Finalmente, y a modo de sintetización, según Roca Serrano (2001) el desempeño pedagógico es la capacidad de los docentes para desarrollar acciones inherentes a la educación como, el manejo de la didáctica y la currículum de estudio, o el cumplimiento de sus funciones; acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional, el logro de un mejoramiento profesional, institucional y social, evidenciado en sus “habilidades” para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores y la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas, sobretodo el manejo didáctico en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la currículum de estudios (Roca Serrano, 2001).

2.3.2 Concepciones sobre pedagogía

Siguiendo a lo que plantea Eryca E. García U. diremos que el término "pedagogía" se origina en la antigua Grecia, al igual que en la mayoría de los casos, primero se realizó la acción educativa y después nació la pedagogía para tratar de recopilar datos sobre el hecho educativo, clasificarlos, estudiarlos, sistematizarlos y concluir una serie de principios normativos. Existen diversos criterios al momento de definir la pedagogía, es mencionada como un arte, una ciencia y una técnica (García, 2015).

La Pedagogía resulta una de las ciencias básicas en la Educación Superior, imprescindible para comprender las leyes y regularidades del proceso docente educativo al brindarnos una base metodológica y una concepción científica sobre los distintos procesos que se desarrollan en el proceso docente educativo, en el nivel superior. Una de las necesidades epistemológicas e históricas en los campos de la pedagogía y la educación tiene que ver con la delimitación del campo al cual se refieren diversos conceptos: Educación, Pedagogía, Didáctica, Enseñanza, Aprendizaje. Por lo que del esclarecimiento de las funciones de la Pedagogía, depende en gran medida la comprensión de los procesos mencionados con anterioridad.

Téngase en cuenta que un concepto puede nacer en un campo diferente al que luego lo acoge de modo sistemático. Comenio y su revolución en la enseñanza, cristalizada en el primer discurso sistémico que sobre aquella se denominó la "Didáctica Magna", busca resolver los asuntos prácticos de la enseñanza, organización de la escuela para la formación y para la vida y la conceptualización sobre el camino (procedimientos o métodos) para fundamentar tales asuntos.

Desde entonces y hasta la actualidad, el panorama intelectual es dominado por la idea central de que lo más importante es la formación del hombre, su personalidad, su carácter, por lo cual la Pedagogía, recoge tales preocupaciones y las traduce en resultados científicos de investigaciones, materializados en estrategias conceptuales y operativas para lograr tales metas.

Por tanto, la Pedagogía, rectora en el proceso formativo del individuo, se encuentra presente en la función instructiva, impartiendo conocimientos y habilidades en la dimensión desarrolladora educativa, dada en la formación de valores y la capacidad para transformar la realidad. La pedagogía se convierte en una ciencia insustituible junto a la Didáctica, para llevar a cabo todo el proceso de universalización de la Educación Superior.

De este modo, la pedagogía es amplia, estudia el hecho educativo tal como ocurre en la realidad, enfocándose en los factores que pueden intervenir en la práctica educativa (históricos, biológicos, psicológicos, sociales); busca la observación directa y exacta de los procesos psíquicos – educativos y psíquico – instructivo; así, establece normas, reflexiones y teorías acerca del hecho educativo para poder orientarlo, sustentándose en fuentes y ciencias como la lógica, la psicología, la antropología, con el objeto de estudiar el comportamiento de los educandos para lograr apoyarse en la realidad y lograr una correcta transmisión de información o conocimiento.

Siguiendo este orden de ideas, no se deben dejar a un lado el empleo del sistema de principios didácticos de la educación superior, es decir los programas que se desarrollan tienen en cuenta los principios de carácter científico de la enseñanza, vincular la teoría con la práctica, sistematización, atender a las diferencias individuales, asimilación, accesibilidad. No obstante, se tiene la integración del trabajo individual al de grupo. Así, los programas de los postgrados están concebidos para el trabajo en grupo en sus diferentes modalidades, con ello se garantiza reflexionar de manera individual y colectiva sobre la práctica docente diaria.

Los resultados de la preparación pedagógica que van recibiendo los profesores se revierten en los aprendizajes de los estudiantes a partir del perfeccionamiento del proceso de enseñanza aprendizaje. La característica esencial de esta propuesta es la satisfacción de las necesidades de aprendizajes personales, sociales e institucionales a partir de la estructuración de programas formales en diferentes modalidades los cuales están dirigidos a la formación pedagógica de los profesores universitarios y en última instancia a mejorar la calidad de la formación del estudiante.

2.3.3 Las prácticas pedagógicas y el desempeño académico

Es importante determinar que las Prácticas Pedagógicas (PP) de los docentes, tiene relación con el Desempeño Académico (DA) de los estudiantes; en tanto según la manera como sean concebidas las prácticas pedagógicas, de tal forma será concebido el desempeño; es decir, si el docente es el centro del proceso de enseñanza, el papel del alumno será demostrar que aprendió, generalmente de memoria, lo que el docente le enseñó y por tanto la mayor valoración se da en términos del rendimiento académico que soportan las notas alcanzadas en las evaluaciones realizadas; de igual manera, si el docente considera que los estudiantes tienen un rol vital en el proceso de enseñanza y aprendizaje,

el desempeño del estudiante depende tanto de los resultados de las evaluaciones como de sus participaciones y construcciones.

Fue determinante además en este proceso, encontrar las lógicas de interacción y legitimación de prácticas que inciden en la deserción, repitencia o permanencia estudiantil, dado que los estudiantes definen que su entrega, cumplimiento y en ocasiones odio en ciertas materias, tienen mucho que ver con las formas de enseñanza y las formas de relación que manifiestan los docentes; es decir, en la humanización de las enseñanzas de la salud, en el reconocimiento del otro en los diferentes espacios de la institución educativa, se generan encuentros y desencuentros que potencian o dificultan los procesos formativos de los estudiantes. Sin lugar a dudas, hablar de PP y DA conlleva a hablar del conocimiento de la educación; ubicado desde los nuevos paradigmas que exige la necesidad de una enseñanza centrada en la condición humana. Para ello, los planteamientos de H. Arendt son interesantes, en tanto defiende que:

[...] la pluralidad humana, básica condición tanto de la acción como del discurso, tiene el doble carácter de igualdad y distinción. Si los hombres no fueran iguales, no podrían entenderse ni planear y prever para el futuro las necesidades de los que llegarán. Si los hombres no fueran distintos, es decir, cada ser humano diferenciado de cualquier otro

que exista, haya existido o existirá, no necesitarían el discurso ni la acción para entenderse. Signos y sonidos bastarían para comunicar las necesidades inmediatas e idénticas (Arendt, 2005).

En tal sentido, una práctica pedagógica que no comprenda al otro en su posibilidad de distinto y diferente, se aleja del contexto de humanidad, en el mejor sentido de la palabra y se acerca al sistema del modelamiento.

Por consiguiente, desde una perspectiva del desarrollo humano, la persona, hombre y mujer, como constructores de su propio proceso, se encuentran en una condición de ser humano que se manifiesta proactiva frente a las circunstancias que le rodean y de las cuales él o ella pueden llegar a ser responsables, y no solamente como alguien que responde a las vicisitudes del medio en el cual deben vivir; de una u otra manera, sin querer, se está orientando a ese ser humano a una evaluación constante de resultados, a un desempeño de sus acciones, donde lo que prima es el resultado y no el proceso.

En muchas ocasiones, algunos docentes olvidan que los estudiantes pueden presentar problemas psicosociales que pueden desestabilizar su proceso de aprendizaje y que, sin duda alguna, esto afectará su Desempeño Académico; visto este desde una dimensión más integral, que el solo proceso de las notas y la valoración cuantitativa, que en

ocasiones deja de lado al ser por preocuparse solo por el saber y, lo que es peor, en pocas ocasiones por el saber hacer.

Desde esta perspectiva, según O. Tellez, el Desempeño Académico puede considerarse como un fenómeno educativo de carácter complejo e integral que involucra tanto a los estudiantes con sus logros y experiencias en su interacción con la educación superior, como a las diversas dimensiones institucionales que contribuyen a la iniciación profesional y formación integral de estos como sujetos pensantes y críticos (Tellez, 2005).

Definiendo el Desempeño Académico como un proceso formativo que presenta diversas dimensiones, y no exclusivamente desde la cuantificación de los logros de aprendizaje de los estudiantes, sino desde lo individual ligado a la responsabilidad del estudiante y lo colectivo unido a la responsabilidad institucional como contexto del proceso de formación que involucra directamente al docente.

De esta manera, los procesos de formación de docente-estudiante generan hipótesis, que analizan cómo el Desempeño Académico está ligado a las prácticas pedagógicas y cómo esta relación influye en un buen o bajo Desempeño Académico, encontrando causas como las siguientes:

- Docentes: En el proceso de comunicación que se establece con el estudiante desde la acción pedagógica, la forma en que está concebido el plan de estudios, la organización de las asignaturas, aspectos técnico-curriculares vinculados con el número de alumnos y el sistema de preferencias, varias asignaturas de alta complejidad en un mismo semestre, qué estrategias pedagógicas utiliza para mantener la atención de los alumnos durante la clase, etc.

- Estudiantes: La motivación con la que se encuentra cursando el crédito académico, su nivel de responsabilidad al responder a las necesidades académicas que se exige, demostrar solvencia académica ante el docente, tratar de relacionar su conocimiento específico con el de otras áreas y disciplinas, determinar la naturaleza de las relaciones entre docente-estudiante, etc.

Estas causas establecen, entre docente y estudiante, experiencias que fluyen en el aula (ideas, anhelos, conceptos, realidades, imaginarios, debates, entre otros) y estas relaciones conllevan a realizar acciones, pensamientos y actuaciones, que llevan a cabo una búsqueda de soluciones para mejorar los aprendizajes que se viven en el aula de clase. Al hablar de Desempeño Académico (DA), hay que entrar en diálogo con los diferentes contextos a los cuales el estudiante y el docente

universitario se enfrentan a diario: contexto psicosocial, contexto familiar, contexto académico, contexto económico, entre otros.

Estos contextos, inciden determinadamente en la capacidad de aprendizaje del estudiante y en la manera en que el docente puede estructurar su quehacer en el aula de clase. Como se exponía anteriormente, el docente, en estos diferentes contextos, se observa desde su “pensamiento y acción en el aula” (Prácticas Pedagógicas) y el estudiante, desde su Desempeño Académico, este, entendido desde sus habilidades y destrezas para adquirir conocimiento y estructurar su proyecto de vida académico.

Todavía en el siglo pasado, la UNESCO precisaba que el profesor universitario debía reunir como competencias: el conocimiento y entendimiento de los distintos modos de aprendizaje de los estudiantes, conocimientos, competencias y aptitudes en materia de evaluación de los aprendizajes, a fin de ayudarles a aprender; el compromiso con el saber en la disciplina en el marco del respeto de las normas profesionales y del conocimiento de las nuevas circunstancias; el conocimiento de las aplicaciones de la ciencia y la tecnología a la disciplina, en relación con el acceso al material y los recursos en el ámbito mundial y con la enseñanza de la tecnología; receptividad a los indicios del “mercado exterior” para conocer las necesidades de

aquellos que podrían contratar a los graduados de una disciplina; dominio de las innovaciones en el campo de la enseñanza, incluida la conciencia de la necesidad de una instrucción de “modo doble” en la que la educación presencial y a distancia emplean un material similar; conocimientos de los usuarios, en particular las opiniones y aspiraciones de los interesados, entre ellos los estudiantes; conciencia de la influencia que ejercerían los factores internacionales y multiculturales sobre los planes de estudios; capacidad de instruir a una amplia gama de estudiantes, de distintos grupos de edad, origen socioeconómico, raza, etc., a lo largo del día; aptitudes para ocuparse de un número mayor de estudiantes en las clases, los seminarios o talleres formales, conservando la calidad, elaboración de “estrategias de gestión” personales y profesionales (UNESCO, 1998).

2.3.4. Dimensiones del desempeño docente

Aun cuando la tarea del docente en su labor pedagógica es amplia y compleja, con fines de estudio es posible señalar que existen diferentes dimensiones que conforman esta actividad. A efectos de simplificar, en el presente trabajo, se tratará el tema en las siguientes principales dimensiones: Didáctica, interrelación docente-estudiante y responsabilidad académica.

a. Didáctica

Sin entrar al tratamiento extenso y profundo de la Pedagogía, es necesario señalar que la pedagogía manifiesta su carácter normativo en una de sus disciplinas científicas dependientes, a saber, la didáctica, que constituye la aplicación del saber científico, forma práctica y concreta de conocer, realización beneficiosa de lo científico e intencionalidad funcional a través de un conjunto de procedimientos de que se vale la ciencia para obtener determinados resultados (Fermoso, 1994).

Aunque se la ha definido como el arte de enseñar, la didáctica se constituye con propiedad en una disciplina científico pedagógica (Medina Rivilla, 2009), a través de la cual la pedagogía manifiesta su carácter normativo, de cuyo estudio y aplicación, resulta una norma técnica vinculante dentro del ámbito pedagógico. Pero al limitar el ámbito de la didáctica a la enseñanza, se interpreta su actividad científica en detrimento de la bidireccionalidad funcional que es propia del proceso enseñanza-aprendizaje.

En virtud de ese carácter normativo, a la didáctica se la ha reconocido epistemológicamente como ciencia, arte, técnica e incluso como una tecnología (Díaz Alcaráz, 2002); este último término, en reconocimiento su carácter instrumental del conocimiento científico expresado en teorías y técnicas (Diccionario de la Lengua Española), lo

que nos remite indiscutiblemente a su predominante carácter científico-pedagógico.

Siguiendo a Antonio Hernández Fernández, la didáctica es la ciencia de la enseñanza y del aprendizaje. La enseñanza, en sentido pedagógico, es la acción de transmitir conocimientos y de estimular al alumno para que los adquiera. El aprendizaje es la adquisición de conocimientos. Enseñanza y aprendizaje se encuentran estrechamente correlacionados: normalmente la enseñanza provoca el aprendizaje. Éste, a su vez, concluye en la instrucción. Según esto, podemos considerar la instrucción como el resultado de la acción transmisiva de la enseñanza, que provoca la acción receptiva y adquisitiva del aprendizaje. Existen enseñanzas que no concluyen en el aprendizaje, que tienen un sentido puramente mostrativo o indicativo, como el enseñar lo que llevamos en el bolsillo, o enseñar el camino al que pregunta. Pero, en sentido pedagógico, la enseñanza apunta a una exposición de saber que lleva al aprendizaje y a la instrucción (Hernández Fernández, 2011).

El estudio de enseñanza y aprendizaje es de particular importancia en Pedagogía, porque concluyen en la instrucción que es el medio de enriquecer y perfeccionar las facultades intelectuales. Se nos presenta así otra visión de la Didáctica, como la ciencia que estudia la educación intelectual del hombre, arrancando desde las actividades que la hacen

posible: la enseñanza y el aprendizaje. En la Historia de la Educación ha habido autores, como Herbart que, al considerar que toda la educación se reducía a la intelectual, hipertrofiaron el valor de la instrucción y, consecuentemente, consideraron la Pedagogía como una teoría de la instrucción, asimilándola al concepto de Didáctica.

Llegado a este punto, se puede conceptualizar a la didáctica como una disciplina de naturaleza pedagógica, orientada por las finalidades educativas y comprometida con el logro de la mejora de todos los seres humanos, mediante la comprensión y transformación permanente de los procesos socio – comunicativos, la adaptación y desarrollo apropiado del proceso enseñanza – aprendizaje.

Dentro de ese concepto, la función del docente, no es solo dar clase y brindar información teórica, también debe desarrollar el acto mismo de dedicar conocimiento con toda la pedagogía que requiere para la construcción de nuevos saberes que resignifiquen la realidad del estudiante.

En su quehacer cotidiano, requieren la utilización de la didáctica, el saber ser y hacer disciplinar, requiere el abordaje del estudiante, sus características, procesos de pensamiento, madurez y desarrollo, para esto el docente debe tener competencias relacionadas con la resolución de conflictos, el liderazgo, el trabajo en equipo, entre otras. Las prácticas

pedagógicas requiere de una preparación conceptual, procedimental y estratégica del docente, en donde el conocimiento es insuficiente para el desempeño en el aula y se pone en juego todo su ser, provoca al docente a estudiar y reflexionar sobre la cotidianidad y la forma de intervenir los conceptos teóricos, la forma de ponerlos en escena con el propósito de generar los nuevos saberes que deben adquirir los estudiantes.

La Didáctica es la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje. Es, por tanto, la parte de la pedagogía que se ocupa de los sistemas y métodos prácticos de enseñanza destinados a plasmar en la realidad las directrices de las teorías pedagógicas. Por tanto, se puede hablar de didáctica como la ciencia que mediante el empleo de técnicas herramientas, estrategias entre otros articula teoría y práctica en el proceso de enseñanza aprendizaje sin descuidar los factores internos y externos del mismo.

Según B. Avalos, la práctica pedagógica, que se desarrolla en función a una estrategia didáctica, se concibe como: “el eje que articula todas las actividades curriculares de la formación docente, de la teoría y de la práctica” (Ávalos, 2002), en la cual, se aplica todo tipo de acciones como organizar la clase, preparar materiales, poner a disposición de los estudiantes recursos para el aprendizaje que den respuesta a las

situaciones que surgen dentro y fuera del aula. Pero también es vista como una etapa de superación de pruebas, puesto que con las experiencias que se van adquiriendo, a partir de las actuaciones realizadas como docente, se avanzará en las capacidades que tiene el docente para enfrentarse en su labor profesional.

En ese enfrentamiento, hará uso de lo que se conoce como las estrategias didácticas o pedagógicas, las que forman parte del trabajo que realiza el docente cotidianamente en el aula; a partir de las características del grupo y del momento, el profesor establece un primer plan de trabajo a seguir para llevar a cabo sus actividades. "En esencia, las estrategias son formas de llevar a cabo. Son conjuntos de acciones identificables, orientadas a fines más amplios y generales..." (Woods, 1985).

Por lo tanto, la identificación de las estrategias significa captar la forma como se orienta el cumplimiento de ciertos objetivos que define el docente; son una primera hipótesis de trabajo, no pueden constituirse en un marco rígido, en realidad representan un plan inicial con mucho movimiento interno, susceptible de cambio y adecuación en cualquier momento. Las estrategias, son producto de la experiencia del docente, con base en antecedentes escolares y académicos, los cuales ha desarrollado en la Escuela; también son consecuencia de su práctica

docente más general, así como de las orientaciones y planteamientos de trabajo contenidos en el módulo.

Desde el primer día de clases, el docente explica las condiciones que regirán el proceso de enseñanza-aprendizaje, especifica los criterios de trabajo modular, explica las principales actividades a realizar, los fines y objetivos del módulo, la forma de trabajo, los criterios de evaluación y los métodos de trabajo cotidiano. Es en esa fase de apertura del proceso docente, cuando este último hace una primera formulación para introducir al grupo en el trabajo académico.

Las especificaciones sobre el modo y estilo personal de realizar las actividades modulares, permite establecer el marco de trabajo para los alumnos; esto es, cuando se expresa, por ejemplo, la importancia de la puntualidad; las orientaciones al método de trabajo en el aula, que todos los estudiantes deberán trabajar por equipos; cuando da los primeros referentes de los postulados más relevantes del sistema modular; cuando remite a elementos escritos en el módulo, por ejemplo: "el alumno es el artífice de su propia formación".

Las estrategias en la enseñanza-aprendizaje requieren no sólo del conocimiento, sino también de la intuición o sensibilidad necesaria para percibir lo que ocurre en el aula y producir adaptaciones para el logro de los objetivos. En el sistema modular, esto resulta de singular importancia,

ya que las dinámicas cotidianas implican una atención constante del desempeño de los integrantes del grupo de trabajo modular.

El docente menciona durante las primeras sesiones la importancia de identificar los elementos que se manifiestan e interfieren con la tarea; de ese modo los alumnos están en condiciones de interpretar las innovaciones que pueda realizar el docente, ya que, como lo afirma Woods, se está en permanente corrección y cambio: "Los maestros están inmersos en un tipo de trabajo que está siendo rebasado continuamente por los acontecimientos. Antes de que puedan idear un sistema de trabajo satisfactorio, tienen que tomar medidas ad hoc, sobre la marcha, de modo que idean estrategias dentro de las estrategias mismas".

Dado que el aspecto didáctico es fundamental en el proceso enseñanza-aprendizaje, la didáctica es una disciplina con rango propio y alcanza varios campos semánticos: Currículo, enseñanza, instrucción y enseñanza-aprendizaje.

El espacio nuclear de la Didáctica lo constituye la enseñanza orientada al aprendizaje formativo de los estudiantes. El objeto esencial es la enseñanza transformadora. La finalidad que atañe a la Didáctica es común a las demás ciencias de la educación o, al menos es básica en la Ciencia de la Educación, se basa en la finalidad educativa como globalidad, que los estudiantes alcancen una educación integral.

Las concepciones de la Didáctica presentadas, se caracterizan por poner el énfasis en el objeto, el contenido y la interrelación globalmente considerado, sin embargo, la perspectiva esencial que destacamos para comprender y ampliar la Didáctica como disciplina es la visión comunicativa e intencional, considerando que esta disciplina tiene un núcleo de estudio plenamente relacionado con los enfoques del conocimiento.

La didáctica, en el campo de la comunicación social, se preocupa de la calidad expresiva y formativa del discurso, y del papel creador que docente y estudiantes han de incorporar como una cualidad distintiva de los procesos formativos.

Construir una perspectiva creativa de la Didáctica desde el enfoque comunicativo es desarrollar una interpretación de la misma como teoría intencional-formativa de la comunicación.

La Didáctica es la disciplina comprensivo-explicativa del proceso de enseñanza-aprendizaje, en cuanto comunicativo e interactivo, diseñado mediante las formas y el ecosistema social del aula.

La comunicación didáctica ha de considerar las relaciones y el escenario entre docentes y discentes, los símbolos que emplean los participantes, y la valoración que de los mismos realizan todos y cada uno de los implicados en la interpretación de las diversas percepciones.

La Didáctica es comunicativa, y se desarrolla en la interpretación e investigación de los procesos y prácticas concretas.

b. Interrelación docente-estudiante

Referido a la importancia del estudio de las interacciones alumno-docente dentro del aula de clases, Covarrubias y Piña, sostienen que para comprender el contexto educativo como un espacio social en el que convergen todos los factores que afectan los acontecimientos del salón de clase, es indispensable comprender la interacción entre los sujetos que intervienen en la situación de la enseñanza-aprendizaje en el aula, así como los significados que le otorgan a ésta (Covarrubias Papahiu, 2002).

Para E. Cámere, la relación profesor-alumno presenta algunas configuraciones que la hacen especialmente diferente de cualquier otra interpersonal: Primero, porque la relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes, se funda en una cierta imposición, después porque es una relación -bipolar de ida y vuelta- que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez mental (Cámere, 2009).

Para los efectos de este trabajo, se entenderá como interacción alumno-docente, la relación mutua que se establece entre personas de diferente nivel de razonamiento y edades desiguales.

En ese camino, la interrelación constituye el reconocimiento de la existencia del “otro” con características particulares y requerimientos específicos.

La identificación y comprensión de los aportes, dudas y problemas del estudiante, supone una habilidad de parte del docente para la comunicación que favorece la participación de los estudiantes: “La habilidad para la comunicación con los alumnos supone la capacidad para establecer cauces de comunicación, eliminar barreras y humanizar la relación personal entre el profesor y los alumnos” (Álvarez Rojo & García Jiménez, 1999).

La comprensión de parte del docente lleva al entendimiento de las preocupaciones del estudiante en el espacio de aula y del contexto que incide en el proceso de aprendizaje. En el caso del estudiante universitario, los contextos pueden diferir sustancialmente: estudiantes madres, estudiantes que se trasladan a residencias estudiantiles y dejan su lugar de procedencia, niveles de formación, entre otros. Estas diferencias marcan la existencia de requerimientos de los estudiantes, también diversos (ejemplo: atención durante y fuera de la clase, individualmente o bien en pares, entre otros) que demandan la comprensión de las características y estilos de aprendizaje de estos.

Tales condiciones, en algunos casos, manifestadas como carencias formativas en los discentes, se deben identificar y comprender, ya que se expresan en términos diversos entre los estudiantes y entre otros, forman parte de los aspectos que inciden en la dinámica propuesta para la clase: "... (Los estudiantes)... aprecian especialmente aquellos docentes que hacen un esfuerzo por ver más allá del comportamiento de los estudiantes y comprenden quiénes son ellos realmente".

Con el propósito de identificar aquellos aspectos que interfieran en los procesos pedagógicos, el docente requiere de mantener una apertura hacia la comunicación entre él o ella y los estudiantes que, a su vez, le permita acceder al conocimiento de estos últimos. La naturaleza de este conocimiento también se reconoce como diversa, puesto que no incluye lo anteriormente descrito, sino que además supone considerar el contexto socio-histórico en el que se desarrolla el estudiante, y su desarrollo como humano con capacidades para la construcción de saberes. Este conocimiento facilita la toma de decisiones en los procesos de aprendizaje, clima de clase, atención a procesos culturales fuera de la institución educativa, los límites de acción del docente y del estudiante, y los problemas que la enseñanza

universitaria les plantea a los docentes y estudiantes, y las actitudes que han mostrado para enfrentarlos.

Las interacciones sociales con los estudiantes, definen la relación del profesor universitario en los ámbitos formales académicos y en los ámbitos informales.

Varias expresiones cotidianas de docentes universitarios recogen inquietudes al respecto, puesto que la naturaleza de estas interacciones interfieren en su percepción de autoridad del profesor. El análisis de los reportes señala que los docentes “excelentes”, se caracterizan por una actitud hacia la estudiante, basada en un interés por el desarrollo personal en la esfera afectiva, un trato respetuoso y empático y, por último, la disponibilidad para el estudiante por su apertura y compromiso con la tarea de aprendizaje.

Estas interacciones muestran una habilidad para relacionarse con los estudiantes y plantear conexiones afectivas positivas, lo cual supone acciones que van más allá de las paredes del aula y van a jugar un papel significativo en la promoción del logro de los estudiantes: “Los docentes que ofrecen apoyo, con frecuencia integran estudiantes que previamente han estado renuentes a participar en el trabajo del aula” (Corbette, 2002:20).

Covarrubias y Piña, ya citados anteriormente, entienden la relación alumno-docente como una interacción especial, pues asumen que si bien es cierto que es indispensable poner atención al comportamiento del alumno y del docente, de igual forma es esencial comprender las apreciaciones que éstos formulan dado que esto viabiliza que "los docentes faciliten a los estudiantes no sólo la construcción del conocimiento, sino también su desarrollo social y afectivo".

Por lo que respecta al desarrollo social y afectivo de los estudiantes Artavia postula que:

Cuando el docente y su grupo de estudiantes participan cotidianamente en los mismos procesos educativos, comparten sentimientos y experiencias de su entorno. Estos aspectos resultan medulares en el desarrollo integral de cada persona y lo preparan para desarrollarse socialmente (Artavia Grabados, 2209).

Como puede apreciarse, la función del docente va más del contexto pedagógico, pues trasciende la vida de los alumnos y obra en el espacio afectivo y social en el que se mueven. Respecto a las interacciones que establecen los alumnos con los docentes, no hay que olvidar que se trata de interacciones sociales y como tales conjugan aspectos básicos del

sujeto como es el caso de sus percepciones que determinan el rumbo que tomaran dichas interacciones.

Responsabilidad académica

Nadie duda que la educación, representa para los pueblos, la esencia fundamental para el crecimiento de la nación. En todo proceso de formación educativa, deben existir factores que determinen los alcances en función del pensamiento y los sentimientos de cada participante, con el objetivo de exteriorizar actitudes que permitan fortalecer la responsabilidad ante el trabajo académico, como expresión en el desempeño laboral.

Con referencia a lo anterior, es importante reflejar que la escasez de responsabilidad es un problema que se encuentra latente en algunos miembros de la sociedad, irradiándose en diversos entes tanto públicos como privados; incidiendo en el cumplimiento de los compromisos que se asumen ante una obligación determinada, manteniendo al margen las actividades y esperando siempre que la responsabilidad recaiga sobre otra persona adyacentes al entorno institucional. Significa entonces que la responsabilidad, abarca muchos aspectos de la vida humana, es por ello, que surge la necesidad de preparar al hombre, para que aprenda esos quehaceres del mundo y la convivencia en grupo, colectivo y sociedad.

En este orden de ideas, la educación no está exceptuada de esta realidad, debido a que la responsabilidad representa un factor determinante en el desempeño laboral del docente, por lo que es indispensable fortalecer al docente en formación durante el proceso académico, con el objeto de desarrollar conductas, que permitan clarificar el grado de compromiso que asume al incorporarse al rol como educador. Estos aspectos, representan dentro de la naturaleza personal, “el desarrollo del ser”, como elemento esencial en la educación de las nuevas generaciones de profesionales.

Dentro de este marco de ideas, podemos establecer que el papel esencial del rol profesional está en indicar y orientar, bajo el prisma del sentido crítico y auto crítico de la realidad, donde partiendo de lo moral presente contradicciones, retos o desafíos. Este aspecto, debe poner a prueba el caudal de reservas morales que mueven al docente en formación durante su vinculación profesional en términos de la dedicación y abnegación. José Martí afirmaba que: “Educar es depositar en cada hombre, toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del hombre viviente, hasta el día en que vive; es ponerle a nivel de su tiempo, para que flote sobre él, y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podía salir a flote; es preparar al hombre para la vida.”

El docente, por su alta responsabilidad en el aula, se erige como uno de los elementos esenciales en los procesos de formación profesional, pero también puede constituirse en factor de estancamiento. La acción docente, respecto al tema del cambio, puede ser seguida al menos en dos planos: uno, en la incidencia en las políticas educativas a través de la dinámica sindical, y otro, a través del trabajo cotidiano en las aulas.

Magaly Robalino Campos, sostiene que los docentes aún son pensados, únicamente, dentro de los límites que marca el aula, ocupados de las tareas didácticas, responsables de la “implementación” del currículo bajo las orientaciones metodológicas que la “capacitación” les ofrece, moviéndose entre relaciones jerárquicas, reaccionando de acuerdo a la normativa y el control vigentes; actuando dentro de una gestión y una cultura del sistema y la escuela que, en muchos lugares, todavía están suspendidos en el tiempo (Robalino Campos, 2005).

La misma autora anota que persiste la discusión entre quienes sostienen que la función del docente es fundamentalmente pedagógico-didáctica y entre los que proponen un rol más asociado al conjunto de la labor educativa. Esta discusión, que tiene una vieja base en la diferencia filosófica, entre actividad educativa y acto educativo, tiene implicaciones prácticas en el quehacer diario del docente.

La escuela tradicional, o mejor, el modelo tradicional, aún dominante en la mayoría de sistemas e instituciones educativas, ve y mantiene a los docentes, asociados exclusivamente al trabajo de aula y no, necesariamente, al espacio mayor de la gestión de la escuela y del sistema educativo, con lo cual se podría entender la labor docente como una tarea netamente pedagógica. Es decir, el rol de los docentes empezaría y terminaría en la “actividad educativa”. Abordar el rol y desempeño docente, exclusivamente en relación a la tarea pedagógica-educativa, dentro o fuera del aula, inclusive bajo criterios innovadores, deja al docente en una situación pasiva respecto a la gestión y a la política educativas.

Lo sigue manteniendo como instrumentalizador de currículos prediseñados, como simple ejecutor de decisiones ajenas y, a pesar de ello, como el casi único responsable de los resultados de aprendizaje de sus estudiantes... Una paradoja que cruza la totalidad de la vida escolar, que es, simultáneamente, efecto y resultado de las políticas de los países, particularmente en relación con la formación inicial, formación en servicio y evaluación del desempeño.

Es indiscutible que el trabajo docente tiene como foco central el aprendizaje de los estudiantes, puesto que sin ser el único agente educativo presente y en interacción permanente con el estudiante, sí es el

único que puede reunir en una sola las condiciones, espacios temporales, la fundamentación pedagógica y disciplinar, las posibilidades mediáticas y, por supuesto, lo que resulta más importante, la intención pedagógica de propiciar en una espiral formativa los aprendizajes de los alumnos.

Resulta fundamental, entonces, reconocer que la calidad del desempeño del maestro depende de un conjunto de factores, que incluyen pero superan el manejo de la disciplina y la didáctica. Por ejemplo: el grado de compromiso con los resultados de su trabajo y de la escuela, la interacción con otros actores educativos dentro y fuera de la escuela, la autovaloración personal y profesional, el nivel de participación en la definición de políticas, en la construcción colectiva del proyecto educativo escolar, en la definición del modelo de gestión escolar, en el diseño de proyectos pedagógicos, etc. Es decir, el desempeño profesional depende también de cuán involucrados y responsables se sienten los maestros en el desarrollo de su escuela y de la educación.

La idea del docente individual encerrado en el aula, al margen de la responsabilidad social de la educación y la escuela frente a las familias y las comunidades, está en crisis, como lo está también la clásica división entre los que piensan y los que hacen, entre los que planifican y los que ejecutan. Esta perspectiva, ha orientado el papel que las reformas

educativas le han asignado al docente y la manera cómo se ha intentado mejorar la calidad de su trabajo.

El desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida”.

La definición anterior alude a los roles de los docentes en tres dimensiones: la de los aprendizajes de los estudiantes, la de la gestión educativa, y la de las políticas educativas.

La primera, dimensión de los aprendizajes, es fundamental. La misión, la razón de ser los docentes, es facilitar el aprendizaje de sus estudiantes; no se puede entender su trabajo al margen de lo que sus alumnos aprenden. A su vez, el grado de responsabilidad sobre los resultados de esta tarea, las expectativas sobre el rendimiento de sus estudiantes, están asociados estrechamente con las siguientes dos dimensiones.

La dimensión de la gestión educativa, bajo los nuevos conceptos de participación, pertenencia, toma de decisiones y liderazgo compartido en las escuelas, alude a docentes que hacen suya la realidad de la escuela y de la comunidad donde se ubica, que traducen las demandas de su entorno y las políticas educativas en el proyecto estratégico para su escuela, al mismo tiempo que lo hacen en su práctica pedagógica. Esta dimensión refiere a profesores que planifican, monitorean y evalúan juntos su trabajo; que revisan sus prácticas y sistematizan sus avances; que se sienten fortalecidos en el equipo docente y se relacionan con otros colegas y otras escuelas en redes de aprendizaje docente; que tienen una actitud crítica y propositiva, y procesan las orientaciones centrales a la luz de su realidad y sus saberes.

La dimensión de las políticas educativas refiere a la participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación. Los sistemas educativos, típicamente, han operado con equipos de “planificadores” que definen desde su conocimiento académico lo que la sociedad, las comunidades y las escuelas necesitan. Hay experiencias interesantes que muestran cómo se pueden generar procesos participativos horizontales, para diseñar políticas nacionales de consenso que se conviertan en políticas locales y orientaciones asumidas por todos los involucrados en educación. Son procesos no exentos de dificultades. Si bien lo difícil no es

igual a imposible, hay que reconocer que las prácticas de consulta y toma de decisiones democráticas mueven las bases de sistemas levantados sobre la verticalidad.

Estos roles pueden ser asumidos por maestros que tengan competencias profesionales, éticas y sociales, que se sientan formados, capacitados y dispuestos a jugarse por un nuevo protagonismo. Que se vean a sí mismos y a sus escuelas, integrando alianzas con otros actores para que sus estudiantes aprendan más y mejor, que haya una gestión cooperativa de las escuelas y para que las políticas locales y nacionales reflejen las demandas de desarrollo de las comunidades y sociedades, y efectivamente se cumplan. Desde esta perspectiva de los roles de los docentes, resignificar su trabajo y recuperar su centralidad supone abrirse al reconocimiento que hay un conjunto de factores que determinan el desempeño que interactúan y se influyen unos a otros. Entre ellos: formación inicial, desarrollo profesional en servicio, condiciones de trabajo, salud, autoestima, compromiso profesional, clima institucional, valoración social, capital cultural, salarios, estímulos, incentivos, carrera profesional, evaluación del desempeño.

Paúl Ramsden ha postulado seis principios de una enseñanza efectiva en educación superior, que son: 1) despertar el interés y los deseos de aprender por parte de los estudiantes, donde ellos acepten el

esfuerzo que va requerir; 2) preocupación y respeto por el aprendizaje del alumno, es decir, todas sus acciones deben estar encaminadas a lograr cambios en su comprensión del mundo; 3) ofrecer una realimentación adecuada y una justa evaluación, sobre todo la primera, ya que es la característica de una enseñanza eficiente más citada por los estudiantes; 4) metas claras y retos intelectuales: al estudiante le debe quedar claro lo que se espera de él y alcanzar esa finalidad debe implicar un desafío; 5) fomento de la independencia y control de su aprendizaje por parte del alumno y su activo involucramiento: la finalidad para el estudiante es que al término del proceso instruccional sea un aprendiz autónomo y autorregulado; y 6) aprender de los estudiantes, lo que implica que el maestro debe ser humilde y estar dispuesto a conocer cosas nuevas; ser generoso para compartir lo que sabe y conocer a sus alumnos para adaptar sus conocimientos a sus características, expectativas y deseos, y no al revés (Ramsden, 2007) .

Sintetizando y siguiendo los resultados del trabajo realizado por Inés Contreras Valenzuela, Sylvia Rittershausen Klaunig, Enrique Correa Molina, Cristina Solís Zañartu, Claudio Núñez Vega y Nelson Vásquez Lara, el docente en su desempeño pedagógico asume responsabilidades en diferentes ámbitos. Así en el Manejo de clase. El manejo de clase considera la interacción del profesor con los alumnos, interacciones de

alumnos con otros alumnos, manejo de la enseñanza grupal e individual, el comportamiento adecuado es entendido y seguido por los alumnos, y monitorea el comportamiento de los alumnos y proporciona retroalimentación (Contreras, Rittershausen, Correa, Solís, & Núñez, 2013).

Asimismo, en la Conducción de la enseñanza. La conducción de la enseñanza considera si las actividades de enseñanza son coherentes con las metas y conducen a su logro, si se da instrucciones y explicaciones coherentes con las metas de aprendizaje y hace uso efectivo de los materiales para alcanzar las metas de aprendizaje, si se demuestra conocimiento del contenido en la enseñanza. Si el docente despliega energía y convicción por el contenido que se enseña, si utiliza comunicación oral clara, precisa y expresiva y calidad de las preguntas, si demuestra flexibilidad para responder a preguntas e intereses de los estudiantes, si existe compromiso del estudiante y su interés en la clase, si da la importancia y valor del contenido, si tiene una visión amplia del contenido. La estructura de la clase y ritmo de la clase.

Finalmente en los procesos de Evaluación. Considera la variedad y pertinencia de los procedimientos evaluativos utilizados durante la clase, la calidad de los procedimientos para discriminar el nivel de aprendizaje de los alumnos, oportunidades informales para que los alumnos verifiquen

su aprendizaje, uso de estrategias de retroalimentación de los aprendizajes en la clase. Uso de la evaluación de los aprendizajes para la toma de decisiones.

2.4. DEFINICIONES DE TÉRMINOS

Automotivación

Enfocar las emociones hacia objetivos y metas nos permite mantener la motivación y establecer nuestra atención en las metas en vez de en los obstáculos. En este factor es imprescindible cierto grado de optimismo e iniciativa, de modo que tenemos que valorar el ser proactivos y actuar con tesón y de forma positiva ante los imprevistos

Control:

Uno de los procesos de gestión que consiste en medir y verificar el correcto y eficiente cumplimiento de las funciones administrativas del personal.

Docente Universitario:

Es en esencia el formador de profesionales para el cambio integral, y como agente principal del proceso de enseñanza aprendizaje, debe ir

hacia el logro de los rasgos positivos como mantener autonomía, empatía, cooperación actividad e igualdad.

Currículo

Conjunto interrelacionado de conceptos, proposiciones y normas estructurando en forma anticipada las acciones que se quieren organizar. El currículo es el resultado del análisis, contexto del educando y de los recursos, que también implica la definición de fines de objetivos y especifica los medios y procedimientos para asignar los recursos.

Desempeño docente

Es la capacidad de los docentes para desarrollar acciones inherentes a la educación como, el manejo de la didáctica y currículo de estudio, o el cumplimiento de sus funciones; acciones y papeles propios de la actividad pedagógica, mejoramiento profesional, institucional y social, evidenciado en sus “habilidades” para la transformación y producción de nuevos conocimientos, y valores, y la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas, sobretodo el manejo didáctico en el proceso de enseñanza-aprendizaje currículo de estudios

Contenidos Curriculares:

Conjunto de mensajes provenientes de la cultura universal seleccionados y organizados en función del logro de los objetivos de la educación, en una sociedad concreta.

Calidad de la formación:

Es un complejo constructor explicativo de valoraciones que para términos de nuestro estudio, se operacionaliza en términos de calidad de conocimientos, midiéndolo a través del rendimiento académico de los alumnos.

Inteligencia emocional:

Es la capacidad para identificar, entender y manejar las emociones correctamente, de un modo que facilite las relaciones con los demás, la consecución de metas y objetivos, el manejo del estrés o la superación de obstáculos.

Es un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales, que influyen en nuestra capacidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente; así como también de reconocer y expresar las emociones propias, y comprender las emociones y sentimientos de los demás.

Autoconocimiento emocional (o autoconciencia emocional):

Se refiere al conocimiento de nuestros propios sentimientos y emociones, y cómo nos influyen. Es importante reconocer la manera en que nuestro estado anímico afecta a nuestro comportamiento, cuáles son nuestras capacidades y cuáles son nuestros puntos débiles. Mucha gente se sorprende de lo poco que se conocen a ellos mismos.

Inteligencia intrapersonal:

Capacidad para determinar con precisión el estado de humor, los sentimientos y otros estados mentales de uno mismo, utilizando esta información como guía de conducta en la interacción con el mundo. Representaría el grado de conocimiento que cada persona tiene de sí mismo.

Autorrealización

Es la competencia de ser capaz de fijarse metas personales y ser capaz de alcanzar esas metas. Es nuestra medida de cuán exitosos nos sentimos y guarda relación con nuestra confianza y el respeto por nosotros mismos.

Trasciende a la inteligencia emocional porque el desarrollo, motivación y el logro de nuestras necesidades esenciales, es un proceso continuo a lo

largo de la toda vida. Es la realización del potencial de competencias, habilidades y talentos de una persona.

Cuando logramos cada vez más cumplir nuestras aspiraciones, nos autorrealizamos y vamos más allá de la inteligencia emocional, para alcanzar un nivel superior de efectividad humana. Es lo opuesto al "tener", representa la conjunción entre "el hacer" y "el ser".

Asertividad

Es la capacidad para defender y afirmar nuestros derechos legítimos, a través la expresión de nuestras convicciones, ideas, creencias y sentimientos sin herir, dañar o perjudicar a las demás personas. Requiere un estado de equilibrio y autoconfianza; es un camino para enfrentarse a las manipulaciones y arbitrariedades, y comporta un código de relaciones de respeto recíproco.

Autoconcepto

Se trata de un atributo complejo y dinámico sobre la imagen que una persona tiene sobre sí misma. Se configura a lo largo de la experiencia, mediante la interpretación de cada persona y de las imágenes proyectadas por las demás. Se retroalimenta positiva o negativamente en

la interacción social, en los intercambios de imágenes y apreciaciones, en el feedback, y en el procesamiento personal de todo ello.

Inteligencia interpersonal

Capacidad para determinar con precisión el estado de humor, los sentimientos y otros estados mentales de los otros, utilizando esta información como guía de conducta.

Empatía

Puede entenderse como la capacidad cognitiva de una persona para reconocer los signos y señales expresivas de otra persona: sus emociones; para comprender y compartir su estado sentimental, y para responder satisfactoriamente a sus necesidades sin renunciar a su propia identidad.

Exige y supone, la percepción y el reconocimiento de la otredad; el sentido de la escucha activa y del compromiso, y facilita la interacción: las relaciones altruistas y de cooperación.

Solución de problemas

La resolución de problemas es la fase que supone la conclusión de un proceso más amplio que tiene como pasos previos, la identificación

del problema y su modelado. Por problema se entiende un asunto del que se espera una solución que dista de ser obvia a partir del planteamiento inicial.

Flexibilidad

La capacidad de las personas para adaptarse a situaciones impredecibles y no familiares. Implica ajustar los sentimientos, pensamientos y conductas a las situaciones y condiciones cambiantes. Cambiar de dirección rápidamente cuando la realidad cambia, sin resistirse, protestar, sin que sea necesario ser convencido y sin apartarse de su propósito central y sus valores.

Algunos autores dicen que la gente con una fuerte capacidad de flexibilidad, son como los sauces que durante una tempestad pueden doblarse en muchas direcciones, sin desprenderse del suelo y sin perder las ramas más fuertes.

Tolerancia al estrés

Es la habilidad para adaptarse y resistir los dolores inevitables de la vida, los eventos adversos, amenazas y alteraciones de la vida, sin derrumbarse, afrontando el estrés en forma activa y positiva y, por lo tanto, evitando debilitar la salud física y emocional.

Implica aprender a regular el despliegue de la energía nerviosa que acompaña al estrés sin proyectar la rabia en los demás, anestesiarla con medicamentos y drogas o evadirla con actividades banales.

Control de impulsos

Habilidad para resistir o retardar un impulso (urgencia que obliga a la acción) motivo o tentación actual que implica la capacidad para aceptar nuestros impulsos agresivos y controlar la agresión, la hostilidad y la conducta irresponsable.

Los impulsos se disparan de nuestro subconsciente con persistencia e intensidad. Pueden ser de ayuda o dañinos. Cuando existen deficiencias para controlar un impulso se observa baja tolerancia a la frustración, impulsividad, rabia, abuso, pérdida del autocontrol y una conducta explosiva impredecible.

Animo general

Una emoción es un modo subjetivo de sentirnos ante un hecho, situación o estímulo concreto. Tiene una duración limitada en el tiempo. Cuando estos estados emocionales se prolongan más en el tiempo (horas, días, temporadas...), hablamos de “Estado Anímico”. Para simplificar, los podemos clasificar en “Positivos” (Cuando la experiencia subjetiva es

agradable, satisfactoria, relajante, placentera) y “Negativos” (La experiencia subjetiva es de malestar, sufrimiento, tensión, desagrado).

Felicidad

La felicidad es el estado emocional de una persona feliz; es la sensación de bienestar y realización que experimentamos cuando alcanzamos nuestras metas, deseos y propósitos; es un momento duradero de satisfacción, donde no hay necesidades que apremien, ni sufrimientos que atormenten.

Optimismo

Se denomina optimismo a la disposición positiva frente a una circunstancia o a la existencia en general, es decir, el optimismo es una tendencia que pueden tener algunos individuos y que por ella tienden a ver y a juzgar cualquier situación, acontecimiento o persona, siempre desde su aspecto más favorable.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En primer lugar, es necesario reconocer que la presente investigación es de tipo básico, puro o fundamental. Según Hugo Sánchez Carlessi y Carlos Reyes Meza, este tipo de investigación, Son estudios de alto nivel que generan teorías, leyes o enunciados totalmente novedosos. Son de gran complejidad y por lo general, sus resultados pasan a ser de revisión obligatoria para los profesionales de ese campo. Está dirigida a responder a las causas de los eventos físicos o sociales y su interés se centra en explicar por qué y en qué condiciones ocurre un fenómeno o por qué dos o más variables se relacionan. Hay predominio de explicación, descripción y correlación, Su objetivo es la explicación de los fenómenos y el estudio de sus relaciones para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en la dinámica de aquéllos (C., 2006).

En la presente investigación, se pretende conocer sobre la incidencia de la variable inteligencia Emocional sobre el nivel de desempeño laboral, es decir explicar el suceso de manera que se alcance como producto una explicación de dicho fenómeno.

En cuanto al diseño, siguiendo a los autores antes señalados, se refiere a la manera, cómo se dará respuesta a las interrogantes formuladas en la investigación. Por supuesto que, estas maneras, están relacionadas con la definición de estrategias a seguir en la búsqueda de soluciones al problema planteado. Se ocupa precisamente de esa tarea: su objeto es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo.

En el caso de estudio, el diseño será de tipo no experimental, es decir será descriptivo-explicativo-causal.

3.2 POBLACIÓN Y /O MUESTRA DE ESTUDIO

3.2.1. Población

Según Mario Tamayo y Tamayo, la población “es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de análisis posee una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (Tamayo y Tamayo, 2006)

En el presente estudio, la población está conformada de la siguiente manera:

Población docente : 12 profesores

Población estudiantil: 220 estudiantes

3.2.2 Muestra:

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo, T. Y Tamayo, M. la muestra " es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico"

Para el presente estudio, se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico, dado que la el objeto de estudio está conformado por grupos naturales, ya constituidos. En tal sentido, el muestreo fue intencional, por conveniencia y estuvo constituido de la siguiente forma:

TOTAL DOCENTES		12
ESTUDIANTES	3er. Año estudios	49
	4to. año de estudios	45
	5to.año estudios	43
TOTAL ESTUDIANTES		137

3.3 Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Escala
Inteligencia emocional	Es un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales, que influyen en nuestra capacidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente; así como también de reconocer y expresar las emociones propias, y comprender las emociones y sentimientos de los demás	intrapersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento emocional de sí mismo - Asertividad - Autoconcepto - Autorrealización - Independencia 	Ordinal
		interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Responsabilidad social - Empatía 	
		Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Solución de problemas - Prueba de la realidad - Flexibilidad 	
		Manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> - Tolerancia al estrés - Control de impulsos 	
		Ánimo general	<ul style="list-style-type: none"> - Felicidad - Optimismo 	
Desempeño Laboral	Es la capacidad de los docentes para desarrollar acciones inherentes a la educación como, el manejo de la didáctica y la currículum de estudio, o el cumplimiento de sus funciones; acciones y papeles propios de la actividad	Didáctica	<ul style="list-style-type: none"> - Utilización de estrategias didácticas Motivación Evaluación Recuperación de saberes previos Construcción y reconstrucción de saberes - Uso de materiales didácticos - Logro de aprendizajes 	Ordinal

<p>pedagógica, mejoramiento profesional, institucional y social, evidenciado en sus "habilidades" para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores y la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas, sobretodo el manejo didáctico en el proceso de enseñanza-aprendizaje currículo de estudios</p>		significativos	
	Relación interpersonal docente-estudiante	<ul style="list-style-type: none"> - Clima de integración, confianza y respeto - Práctica de valores - Orientación al estudiante - Ambiente de respeto - Comunicación - Diferencias individuales - Corrección asertiva 	
	Responsabilidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad - Actualización y capacitación - Cumplimiento de funciones - Planificación de sesiones de aprendizaje - Reflexión con estudiantes - Conocimiento de necesidades, deberes y potencialidades 	

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Variable: Inteligencia emocional

- Técnica: Test de Inteligencia Emocional

Instrumento: Test de inteligencia emocional (Inventario de inteligencia emocional) de ICE: NA de Bar On en Ugarriza & Pajares; con aplicación de la Escala de Likert, con las siguientes dimensiones:

Dimensión intrapersonal:

- Conocimiento emocional de sí mismo, con 8 ítems
- Asertividad con 7 preguntas
- Autoconcepto con 9 ítems
- Autorrealización con 9 ítems
- Independencia con 7 ítems

Dimensión interpersonal

- Relaciones interpersonales con 11 ítems
- Responsabilidad social con 10 ítems
- Empatía con 8 ítems

Dimensión Adaptabilidad

- Prueba de la realidad con 10 ítems
- Flexibilidad con 8 ítems.

Dimensión manejo del estrés

- Tolerancia al estrés con 9 ítems
- Control de impulsos con 9 ítems

Dimensión ánimo general

- Felicidad con 9 ítems
- Optimismo con 8 ítems

Validación y confiabilidad del instrumento:

Este instrumento fue validado en la investigación titulada “La evaluación de la Inteligencia Emocional a través del Inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra en niños y adolescentes”, desarrollado por Nelly Ugarriza Chávez y Liz Pajares del Águila (Ugarriza, 2005).

VARIABLE: Desempeño laboral

Técnica: Cuestionario

Instrumento: Cuestionario

- Validación y Confiabilidad del Instrumento

La validez y confiabilidad del primer instrumento procede de su aplicación y experimentación del autor del inventario, por tanto se da por validado y aprobado.

Los cuestionarios, fueron validados a partir de una muestra piloto, aplicada a estudiantes de la misma Escuela Profesional. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

ESCALA DE ALPHA DE CRONBACH

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 - 0.49	Baja confiabilidad
0.50 - 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 - 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 - 1.00	Alta confiabilidad

De acuerdo con la escala, se determina que los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y si se aproxima a cero significa que el instrumento es de baja confiabilidad. En

base a la Escala de Likert, se procedió a analizar las respuestas logradas considerando que los valores son: Siempre (3), A veces (2) y Nunca (1).

APLICACIÓN DE COEFICIENTE DE ALPHA DE CRHOMBACH

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 22 se encuentra en el anexo.

3.5 TRATAMIENTO DE DATOS

a) Procesamiento de datos

El procesamiento de datos se desarrolló de forma automatizada con la utilización de medios informáticos. Para ello, se utilizaron: El soporte informático SPSS 20Edition, paquete con recursos para el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de medidas inferenciales; y excel, aplicación de Microsoft Office, que se caracteriza por sus potentes recursos gráficos y funciones específicas que facilitan el ordenamiento de datos.

b) Análisis e interpretación de los datos

Se han utilizado técnicas y medidas de la estadística descriptiva e inferencial. En cuanto a la estadística descriptiva, se utilizaron: tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual). Estas tablas sirvieron para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías,

niveles o clases correspondientes. Tablas de contingencia. Se utilizó este tipo de tablas para visualizar la distribución de los datos según las categorías o niveles de los conjuntos de indicadores analizados simultáneamente. En cuanto a la estadística inferencial, se utilizó la fuente Chi^2 .

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN

En el presente capítulo se analizan y discuten los resultados obtenidos del proceso de recolección de información, mediante la estadística descriptiva, estableciéndose las frecuencias y porcentajes de éstos, exponiéndoles siguiendo el orden de presentación de las variables y sus indicadores. El análisis se desarrolla mediante la interpretación de las respuestas obtenidas en los cuestionarios aplicados, presentados por variables e indicadores, los mismos pueden ser observados en las tablas elaboradas para tal fin.

4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.2.1 Análisis de tablas y figuras de las variables

Tabla 1

Inteligencia emocional de los docentes, según la dimensión Intrapersonal

NIVEL	Compresión de sí mismo		Asertividad		Autoconcepto		Auto-rregulación		Independencia		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	Ni	hix100	Ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Alto	2	16,67	1	8,33	6	50,00	3	25,00	4	33,33	3
Medio	4	33,33	5	41,67	3	25,00	4	33,33	3	25,00	4	33,33
Bajo	6	50,00	6	50,00	3	25,00	5	41,67	5	41,67	5	41,67
TOTAL	12	100,00	12	100,00	12	100,00	12	100,00	12	100,00	12	100,00

Fuente: Test de Inteligencia emocional aplicada a los docentes de la muestra.

Interpretación

En la Tabla 01, referente al Test de Inteligencia emocional aplicada a los docentes de la muestra, a fin de conocer su nivel de inteligencia emocional, en cuanto a la dimensión: INTRAPERSONAL, se puede observar los resultados:

En el indicador: **Compresión de sí mismo**, el 16,67% de docentes se ubican en un nivel “Alto” de inteligencia emocional; el 33,33% están en un nivel “Medio” y el 50,00% de los docentes de la muestra se encuentran en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Según el indicador: **Asertividad**, el 8,03% de docentes se ubican en un nivel de inteligencia emocional “Alto”; el 41,67% de los docentes tienen un

nivel “Medio” y el 50,00% de los docentes se encuentran en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Referente al indicador: **Autoconcepto**, el 50,00% se ubica en un nivel “Alto” en su inteligencia emocional; el 25,00% de los docentes tienen un nivel “Medio” y un mismo porcentaje (25,00%) de los docentes de la muestra se encuentran en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Asimismo, según el indicador: **Autorregulación**, el 25,00% de docentes se ubican en un nivel “Alto”; el 33,33% tienen un nivel “Medio” y el 41,67% de los docentes se encuentran en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Finalmente, en el indicador: **Independencia**, el 33,33% evidencian un nivel “Alto” en referencia a su inteligencia emocional; el 25,00% de los docentes tienen un nivel “Medio” y el 41,67% de los docentes de la muestra se encuentran en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Interpretando la información de la tabla precedente, se puede afirmar que el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación es de nivel “Bajo” según la dimensión INTRAPERSONAL, demostrado en un 41,67%.

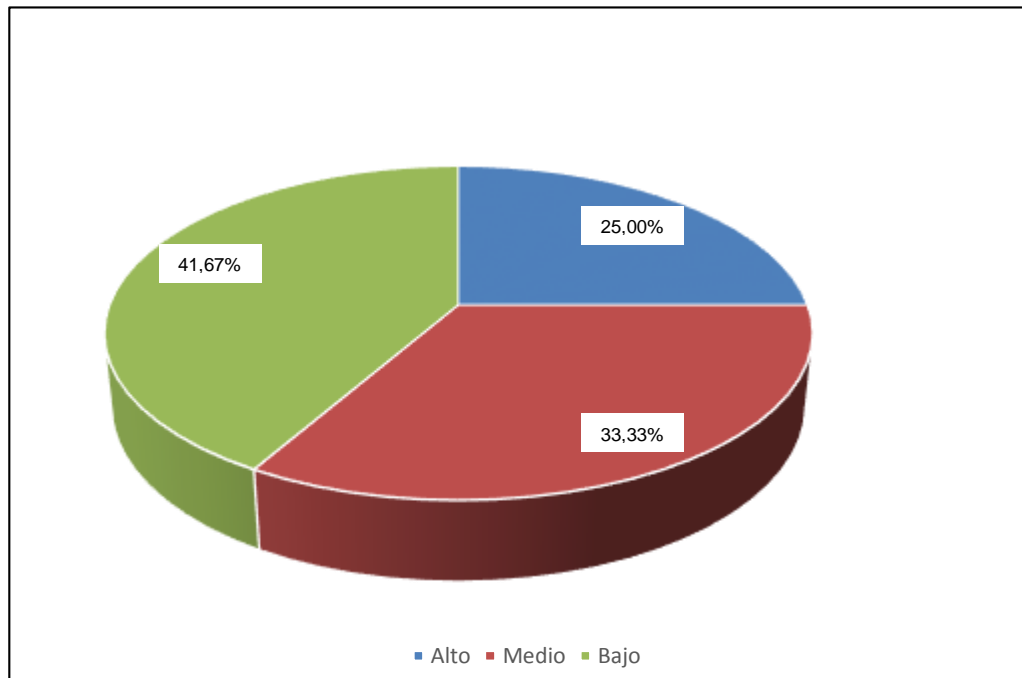


Figura 1: Inteligencia emocional de los docentes, según la dimensión Intrapersonal

Fuente: Tabla 01

Tabla 2

Inteligencia emocional de los docentes, según la dimensión Interpersonal

NIVEL	Empatía		Relaciones Interpersonales		Responsabilidad social		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Alto	4	33,33	3	25,00	0	0,00	2
Medio	3	25,00	3	25,00	4	33,33	4	33,33
Bajo	5	41,67	6	50,00	8	66,67	6	50,00
TOTAL	12	100,00	12	100,00	12	100,00	12	100,00

Fuente: Test de Inteligencia emocional aplicada a los docentes de la muestra

Interpretación

En la Tabla 02, referente al Test de Inteligencia emocional aplicada a los docentes de la muestra, para identificar su nivel de inteligencia emocional; según la dimensión: INTERPERSONAL, se evidencia los siguientes resultados:

Referente al **Empatía**, podemos observar que el 33,33% de los docentes obtienen un nivel “Alto” en su inteligencia emocional; el 25,00% se encuentran en un nivel “Medio” y el 41,67% de los docentes de la muestra están en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Referente al indicador: **Relaciones interpersonales**, el 25,00% se ubica en un nivel “Alto”; un mismo porcentaje (25,00%) de los docentes tienen un nivel “Medio”; mientras que el 50,00% de los docentes se ubican en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Finalmente, en el indicador: **Responsabilidad social**, ningún docente (0,00%) alcanza un nivel de inteligencia emocional “Alto”; el 33,33% tienen un nivel “Medio”; y un considerable 66,67% de los docentes de la muestra alcanzan un “Bajo” nivel de inteligencia emocional.

Como conclusión podemos afirmar que el nivel de inteligencia emocional que evidencian los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación es de nivel “Bajo” según la dimensión INTERPERSONAL, alcanzan el 50,00%.

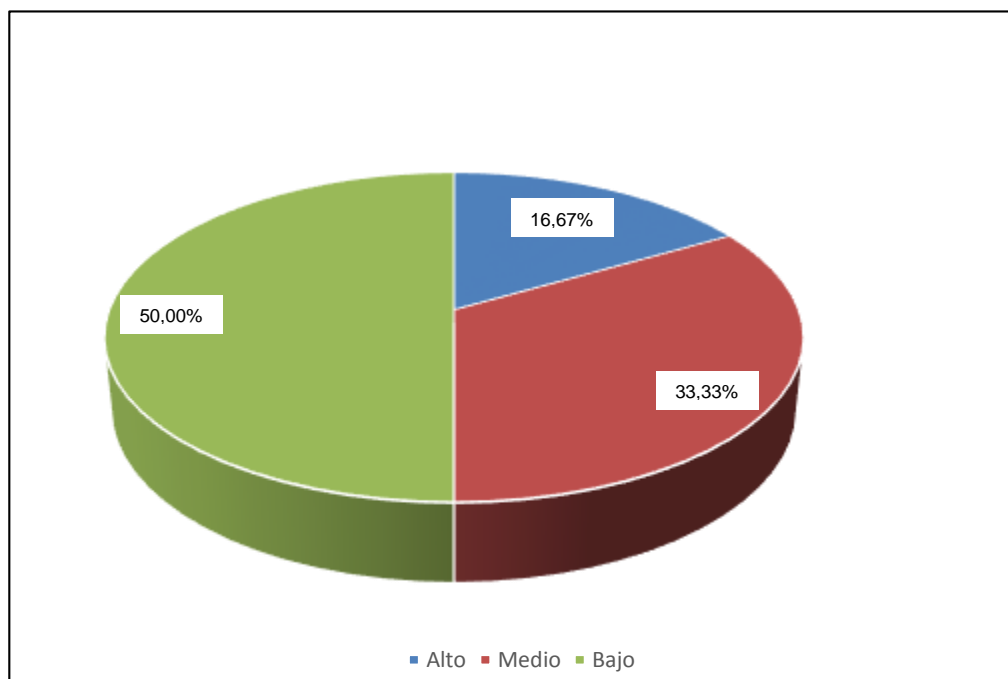


Figura 2: Inteligencia emocional de los docentes, según la dimensión Interpersonal

Fuente: Tabla 02

Tabla 3

Inteligencia emocional de los docentes, según la dimensión Adaptabilidad

NIVEL	Solución de problemas		Prueba de la realidad		Flexibilidad		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Alto	0	0,00	1	8,33	3	25,00	1	8,33
Medio	5	41,67	4	33,33	5	41,67	5	41,67
Bajo	7	58,33	7	58,33	4	33,33	6	50,00
TOTAL	12	100,00	12	100,00	12	100,00	12	100,00

Fuente: Test de Inteligencia emocional aplicada a los docentes de la muestra

Interpretación

La información que se observa en la tabla 03, referente al Test de Inteligencia emocional aplicada a los docentes de la muestra, acerca del nivel de inteligencia emocional, según dimensión: ADAPTABILIDAD, es como sigue:

En el indicador: **Solución de problemas**, podemos observar que ninguno (0,00%) de los docentes obtienen un nivel de inteligencia emocional “Alto”; el 41,67% de los docentes tienen un nivel “Medio”; y el 58,33% de los docentes de la muestra se ubican en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Referente al indicador: **Prueba de la realidad**, el 8,33% de docentes se ubican en un nivel “Alto”; el 33,33% de los docentes obtiene un nivel “Medio”; mientras que un considerable 58,33% de la muestra presentan un “Bajo” nivel de inteligencia emocional.

Finalmente, el indicador: **Flexibilidad**, se observa que el 25,00% de docentes obtiene un nivel de inteligencia emocional “Alto”; el 41,67% de los docentes tienen un nivel “Medio”; y un 33,33% de los docentes de la muestra ocupan un “Bajo” nivel de inteligencia emocional.

En conclusión, se puede afirmar que la mayoría de los docentes de la muestra, evidencian un nivel de inteligencia emocional de nivel “Bajo”, según la dimensión ADAPTABILIDAD, lo que se observa en la tabla respecta, donde se observa un significativo 50,00%.

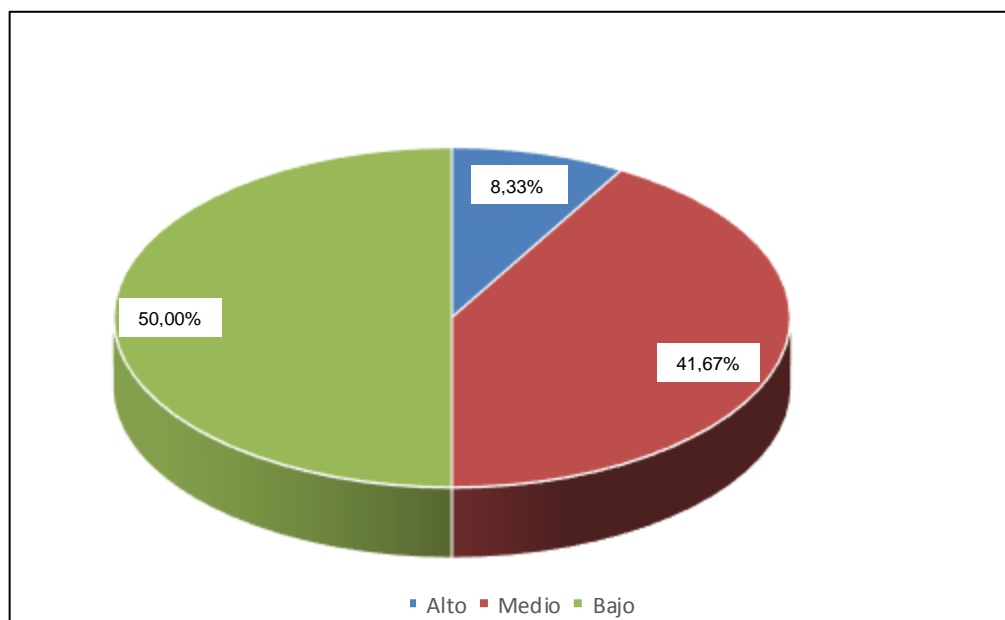


Figura 3: Inteligencia emocional de los docentes, según la dimensión Adaptabilidad

Fuente: Tabla 03

Tabla 4

Inteligencia emocional de los docentes, según la dimensión MANEJO DE ESTRÉS

NIVEL	Tolerancia del estrés		Control de impulsos		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Alto	3	25,00	2	16,67	2	16,67
Medio	4	33,33	4	33,33	4	33,33
Bajo	5	41,67	6	50,00	6	50,00
TOTAL	12	100,00	12	100,00	12	100,00

Fuente: Test de Inteligencia emocional aplicada a los docentes de la muestra

Interpretación

La Tabla 04 nos muestra el resultado referente al Test de Inteligencia emocional aplicada a los docentes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de inteligencia emocional; según dimensión: MANEJO DE ESTRÉS. Los resultados son los siguientes: En el indicador: **Tolerancia del estrés**, podemos observar que el 25,00% de los docentes obtienen un nivel de inteligencia emocional “Alto”; el 33,33% de los docentes tienen un nivel “Medio”; y el 41,67% de los docentes de la muestra se encuentran en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Referente al indicador: **Control de impulsos**, el 16,67% de la muestra se ubica en un nivel “Alto”; el 33,33% de los docentes obtiene un nivel “Medio”; y un considerable 50,00% de la muestra evidencian un “Bajo” nivel de inteligencia emocional.

Concluyentemente, interpretando la información precedente, se puede afirmar que el nivel de inteligencia emocional de los docentes; según la dimensión MANEJO DE ESTRÉS, es de nivel “Bajo”, alcanzando un considerable 50,00%.

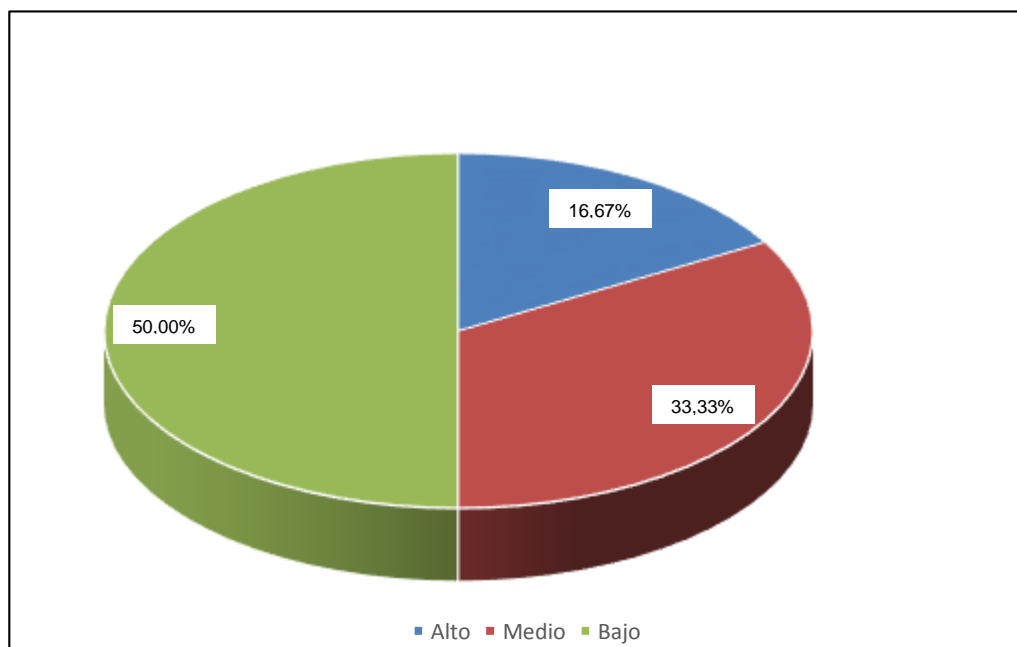


Figura 4: Inteligencia emocional de los docentes, según la dimensión
MANEJO DE ESTRÉS

Fuente: Tabla 04

Tabla 5

Inteligencia emocional de los docentes, según la dimensión ESTADO DE ÁNIMO GENERAL

NIVEL	Felicidad		Optimismo		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Alto	3	25,00	3	25,00	3	25,00
Medio	5	41,67	3	25,00	4	33,33
Bajo	4	33,33	6	50,00	5	41,67
TOTAL	12	100,00	12	100,00	12	100,00

FUENTE: Test de Inteligencia emocional aplicada a los docentes de la muestra

Interpretación

Los datos obtenidos de la Tabla 05, referente al Test de Inteligencia emocional aplicada a los docentes de la muestra, para conocer su Nivel de inteligencia emocional; de acuerdo a la dimensión: ESTADO DE ÁNIMO GENERAL, los resultados son los siguientes:

En el indicador: **Felicidad**, podemos observar que el 25,00% de los docentes obtienen un nivel de inteligencia emocional “Alto”; el 41,67% de los docentes tienen un nivel “Medio”; y el 33,33% alcanzan un nivel “Bajo” de inteligencia emocional.

Según el indicador: **Optimismo**, el 25,00% de la muestra se ubica en un nivel “Alto”; un mismo porcentaje (25,00%) de los docentes obtiene un nivel “Medio” y un 50,00% de la muestra se encuentran en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Concluyentemente, se puede afirmar que la inteligencia emocional de los docentes es de nivel “Bajo” según la dimensión ESTADO DE ÁNIMO GENERAL, alcanzando un significativo 41,67%.

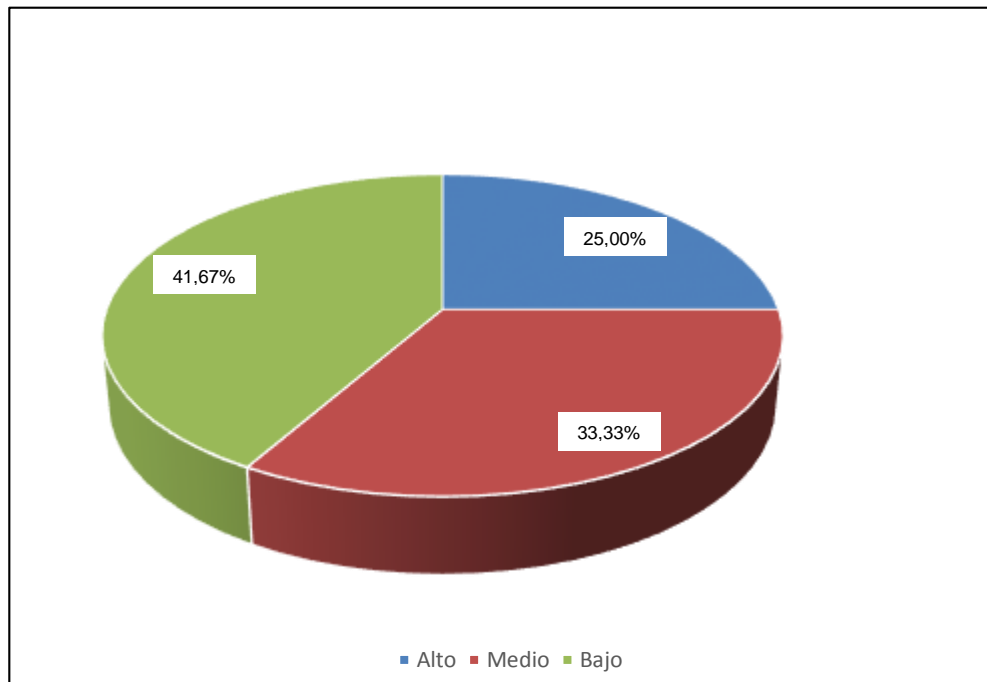


Figura 5: Inteligencia emocional de los docentes, según la dimensión
ESTADO DE ÁNIMO GENERAL

Fuente: Tabla 05

Tabla 6

*Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA;
Según percepción de los estudiantes*

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Toma como punto de partida los saberes previos de los estudiantes"						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	Ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
	Superior	11	22,45	9	20,00	9	20,93	29
Medio	18	36,73	13	28,89	12	27,91	43	31,38
Inferior	20	40,82	23	51,11	22	51,16	65	47,45
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

Los datos que nos proporciona la Tabla 06, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su percepción acerca del Nivel de desempeño laboral de los docentes, según la percepción de los estudiantes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. En la Dimensión: DIDÁCTICA, e indicador: "Toma como punto de partida los saberes previos de los estudiantes", los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, podemos observar que el 22,45% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 36,73% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio”; y el 40,82% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos que proporcionan los estudiantes del Cuarto año, observamos que el 20,00% señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 28,89% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio”; y el 51,11% afirman que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en los estudiantes del Quinto año, observamos que el 20,93% señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 28,89% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio”; y el 51,11% de los estudiantes encuestados los ubican en un nivel “Inferior” en cuanto al desempeño laboral.

En conclusión, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Toma como punto de partida los saberes previos de los estudiantes”, es de nivel “Inferior”; según la percepción de los estudiantes de la muestra, corroborado con el 47,45%.

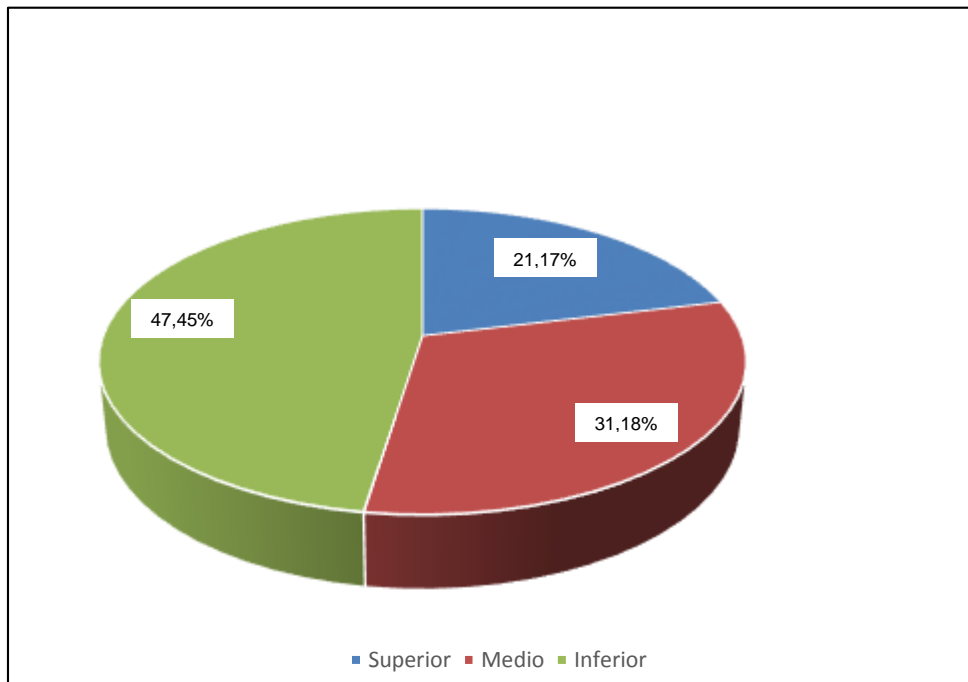


Figura 6: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 06

Tabla 7

*Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA;
Según percepción de los estudiantes.*

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	“Emplea estrategias didácticas para relacionar los saberes previos con el nuevo conocimiento”						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO			
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Superior	8	16,33	9	20,00	10	23,26	27
Medio	20	40,82	15	33,33	13	30,23	48	35,03
Inferior	21	42,86	21	46,67	20	46,51	62	45,26
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La Tabla 07, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación, según la Dimensión: DIDÁCTICA, e indicador: “Emplea estrategias didácticas para relacionar los saberes previos con el nuevo conocimiento”; nos muestra los resultados siguientes:

En el Tercer año, podemos observar que el 16,33% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 40,82% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio”; y el 42,86% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Según la percepción de los estudiantes del Cuarto año, observamos que el 20,00% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 33,33% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio”; mientras el 46,67% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año, encontramos que el 23,26% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 30,23% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio”; y el 46,51% de los estudiantes encuestados afirman que los docentes se encuentran en un nivel “Inferior” en cuanto a su desempeño laboral.

Concluyentemente, podemos afirmar que el nivel de desempeño laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Emplea estrategias didácticas para relacionar los saberes previos con el nuevo conocimiento”, es de nivel “Inferior”; según la percepción de los estudiantes de la muestra, corroborado con el 45,26%.

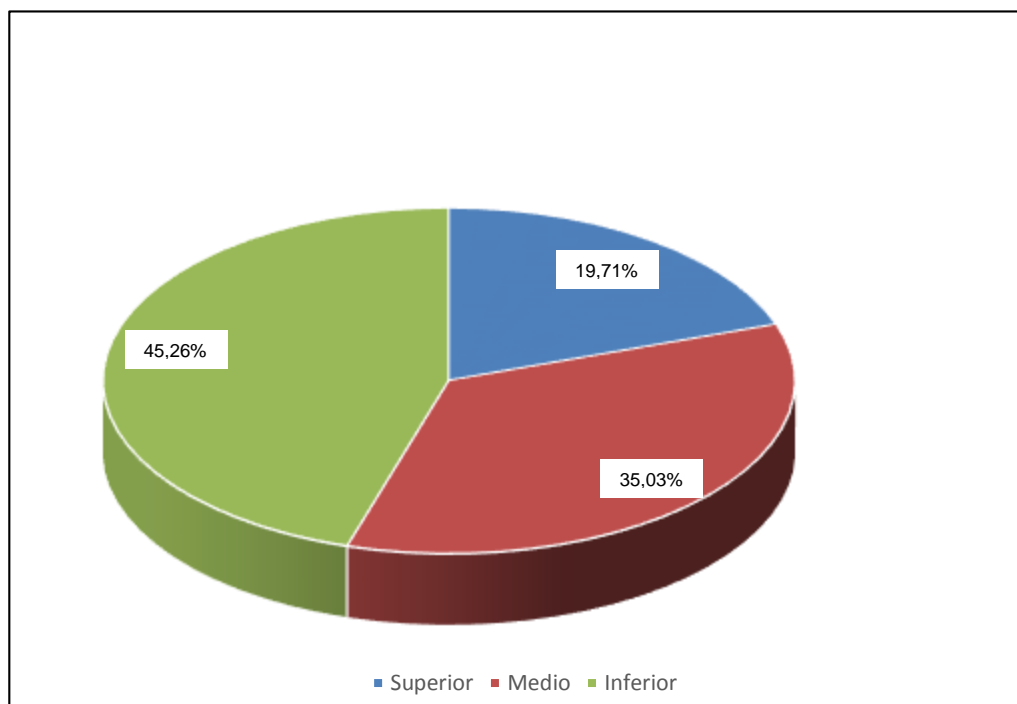


Figura 7: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 07

Tabla 8

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Toma en cuenta la opinión y aporte de los estudiantes y los incorpora en el desarrollo de sus sesiones de clase"						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
Superior	14	28,57	10	22,22	9	20,93	33	24,09
Medio	19	38,78	19	42,22	21	48,84	59	43,06
Inferior	16	32,65	16	35,56	13	30,23	45	32,85
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La Tabla 08 contiene la opinión de los estudiantes de la muestra, acerca del desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación, de la dimensión: DIDÁCTICA, con la siguiente pregunta: "Toma en cuenta la opinión y aporte de los estudiantes y los incorpora en el desarrollo de sus sesiones de clase"; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, el 28,57% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 38,78% de los encuestados los ubican en un nivel “Medio”; y el 32,65% de los estudiantes encuestados evaluó el desempeño laboral de los docentes como “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, se observa que el 22,22% de los estudiantes ubican a los docentes en el nivel “Superior” de desempeño laboral; el 42,22% de los encuestados opinan que los docentes están en el nivel “Medio”; y el 35,56% de los estudiantes encuestados le asignan un nivel “Inferior” de desempeño laboral.

Finalmente, en el Quinto año, observamos que el 20,93% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 48,84% de los encuestados los ubican en un nivel “Medio”; mientras que el 30,23% de los estudiantes encuestados le atribuyen un nivel “Inferior” de desempeño laboral.

Concluyentemente, podemos afirmar que el nivel de desempeño laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Toma en cuenta la opinión y aporte de los estudiantes y los incorpora en el desarrollo de sus sesiones de clase”, es de nivel “Medio”; según la percepción de los estudiantes de la muestra, corroborado con el 43,06%.

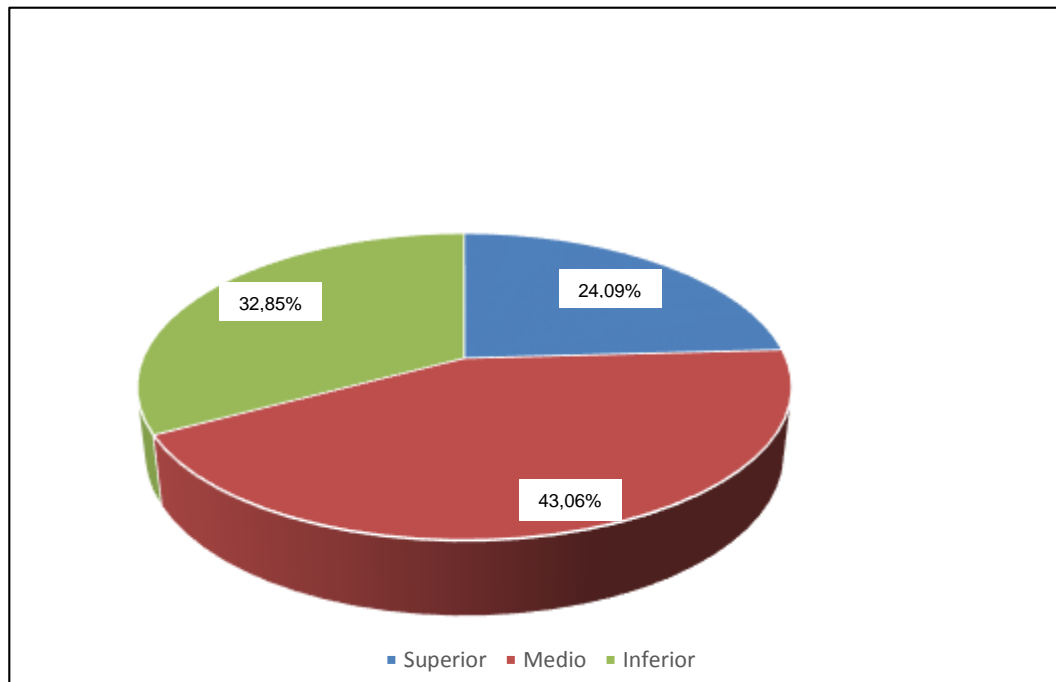


Figura 8: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 08

Tabla 9

*Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA;
Según percepción de los estudiantes.*

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Facilita que los estudiantes aprendan a construir y reconstruir su propio aprendizaje"						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Superior	13	26,53	9	20,00	12	27,91	34	24,82
Medio	15	30,61	17	37,78	16	37,21	48	35,03
Inferior	21	42,86	19	42,22	15	34,88	55	40,15
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

En la Tabla 09, se observa la opinión de los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. de Ciencias de la Comunicación, correspondiente a la dimensión: DIDÁCTICA, e indicador: "Facilita que los estudiantes aprendan a construir y reconstruir su propio aprendizaje"; los resultados son los siguientes:

En el Tercer año, podemos observar que el 26,53% de los estudiantes evalúan el nivel de desempeño laboral de los docentes como “superior”; el 30,61% de los encuestados lo ubican en el nivel “Medio”; con el 42,86% de los estudiantes encuestados manifiestan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En el Cuarto año, observamos que el 20,00% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 37,78% de los encuestados los ubican en el nivel “Medio”; el 42,22% de los estudiantes encuestados consideran que el desempeño laboral de los docentes es de nivel “Bajo”.

Finalmente, los estudiantes del Quinto año, evidencian en un 27,91% que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 37,21% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio”; y el 34,88% le asignan un nivel “Inferior”.

Por consiguiente, podemos afirmar que el nivel de desempeño laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Facilita que los estudiantes aprendan a construir y reconstruir su propio aprendizaje”, es de nivel “Inferior”; según la percepción de los estudiantes de la muestra, asignándole un 40,15%.

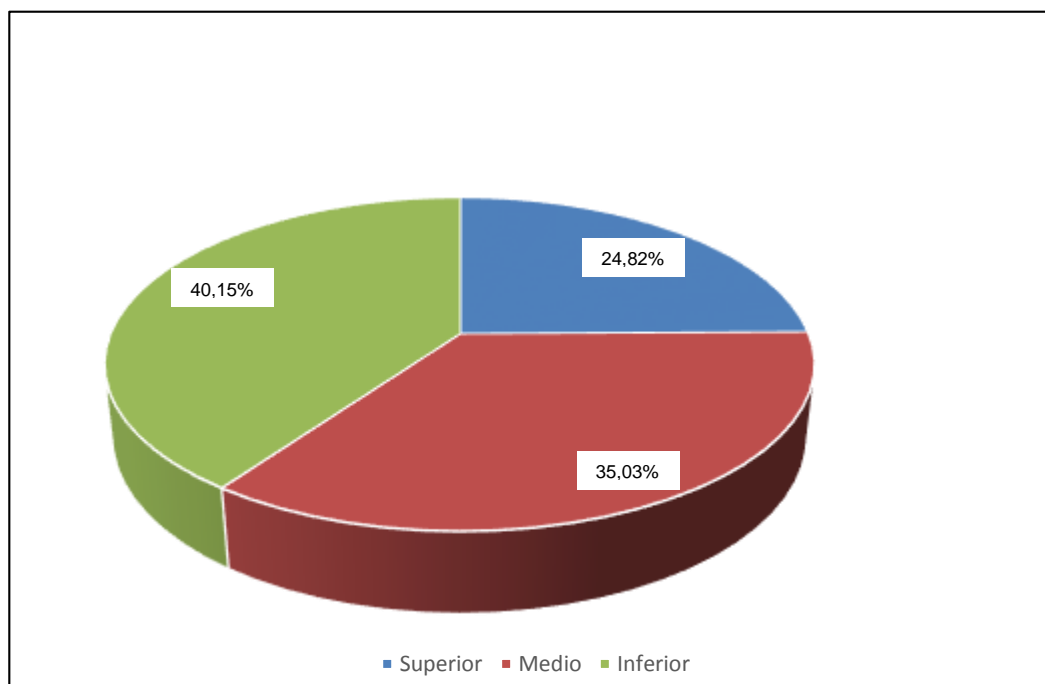


Figura 9: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 09

Tabla 10

*Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA;
Según percepción de los estudiantes.*

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Utiliza oportuna y adecuadamente los materiales didácticos en las sesiones de aprendizaje"						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
Superior	18	36,73	17	37,78	17	39,53	52	37,96
Medio	14	28,57	13	28,89	10	23,26	37	27,00
Inferior	17	34,69	15	33,33	16	37,21	48	35,04
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La Tabla 10, contiene los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, para determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes, de la E.P. de Ciencias de la Comunicación; correspondiente a la Dimensión: DIDÁCTICA, e indicador: "Utiliza oportuna y adecuadamente los materiales didácticos en las sesiones de aprendizaje"; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, se advierte que el 36,73% de los estudiantes ubican que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”, el 28,57% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 34,69% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

En los datos que nos proporcionan los estudiantes del Cuarto año, observamos que el 37,78% señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 28,89% de los encuestados los ubican en un nivel “Medio”; y el 33,33% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año, observamos que el 39,53% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”, el 23,26% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 37,21% de los estudiantes encuestados opinan por un nivel “Inferior” de desempeño laboral de los docentes.

En conclusión, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Utiliza oportuna y adecuadamente los materiales didácticos en las sesiones de aprendizaje”, es de nivel “Superior”; según la percepción de los estudiantes de la muestra, alcanzando el 37,96%.

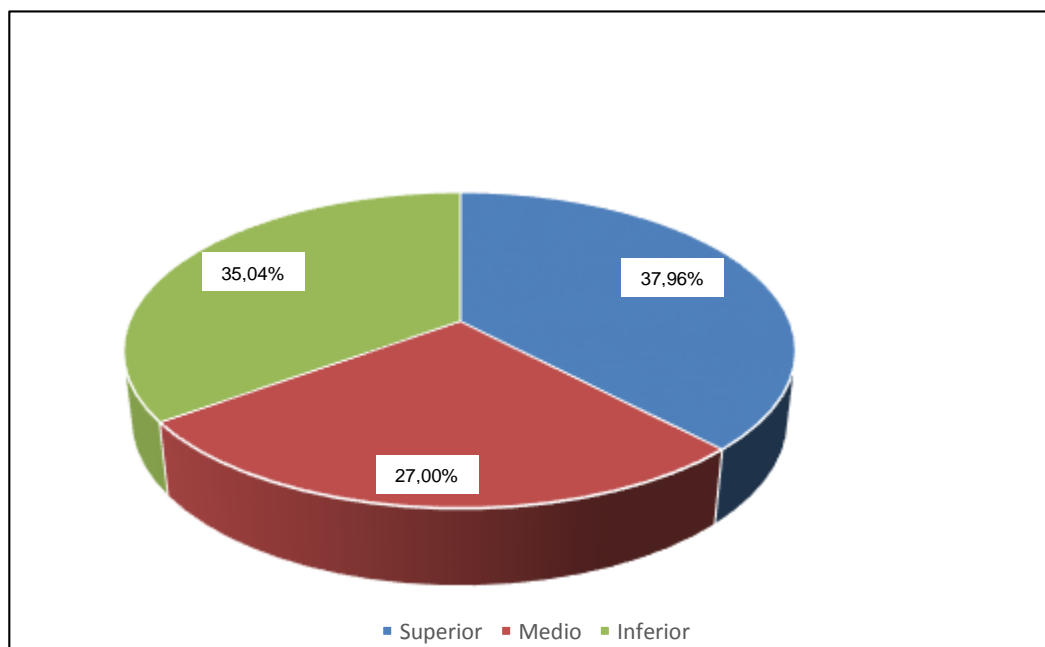


Figura 10: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 10

Tabla 11

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	“Realiza motivación permanente entre los estudiantes para despertar el interés de los temas tratados”.						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
Superior	15	30,61	10	22,22	9	20,93	34	24,82
Medio	19	38,78	19	42,22	12	27,91	50	36,49
Inferior	15	30,61	16	35,56	22	51,16	53	38,69
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La información que nos brinda la Tabla 11, referente a la opinión de los estudiantes acerca del Nivel de desempeño laboral de los docentes, en cuanto a la dimensión: DIDÁCTICA, e indicador: “Realiza motivación permanente entre los estudiantes para despertar el interés de los temas tratados”; es el siguiente:

En el Tercer año, podemos observar que el 30,61% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 38,78% de los encuestados lo ubican en el nivel “Medio”; mientras el

30,61% de los estudiantes encuestados opinan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

De la encuesta a los estudiantes del Cuarto año, el 22,22% opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 42,22% de los encuestados lo ubican en el nivel “Medio”; y el 35,56% de los estudiantes encuestados lo colocan en el nivel “Inferior” de desempeño laboral.

Finalmente, en el Quinto año se tiene la siguiente información: el 20,93% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; un 27,91% los ubica en el nivel “Medio” y el 51,16% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Por lo tanto, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Realiza motivación permanente entre los estudiantes para despertar el interés de los temas tratados”, es de nivel “Inferior” en un 38,69%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

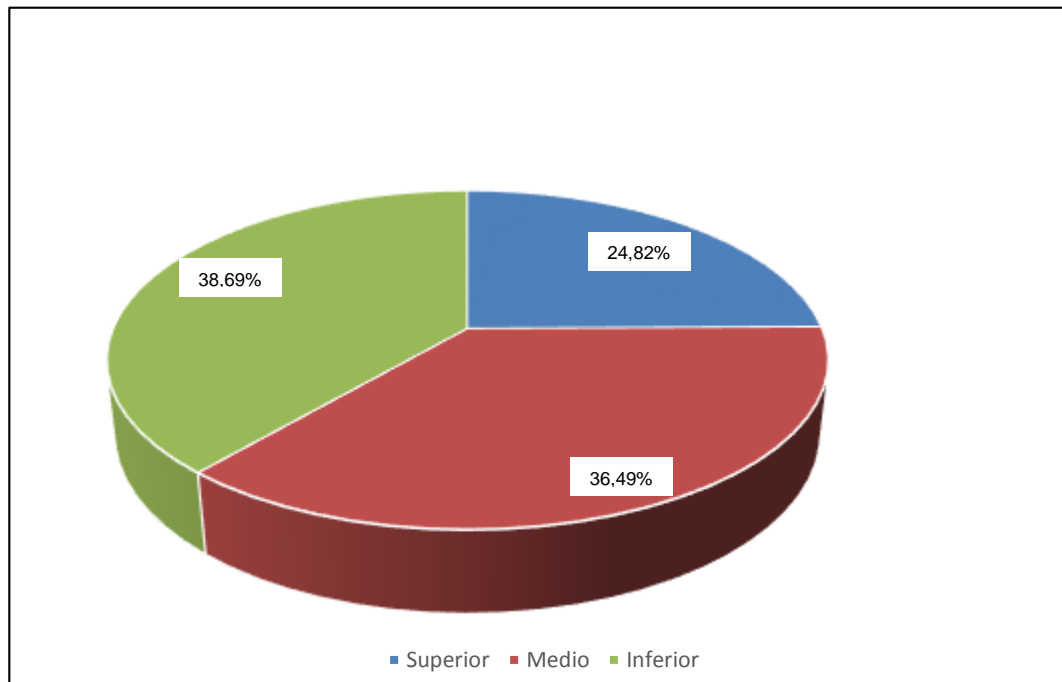


Figura 11: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 11

Tabla 12

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Utiliza adecuadamente métodos y técnicas que promuevan aprendizajes significativos en los estudiantes".						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
	Superior	12	24,49	15	33,33	9	20,93	36
Medio	16	32,65	17	37,78	10	23,26	43	31,38
Inferior	21	42,86	13	28,89	24	55,81	58	42,34
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

Referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes, considerando la dimensión: DIDÁCTICA y el indicador: "Utiliza adecuadamente métodos y técnicas que promuevan aprendizajes significativos en los estudiantes"; encontramos los resultados siguientes:

Los estudiantes del Tercer año, a través de la encuesta nos informan lo siguiente: el 24,49% los ubican en un nivel "Superior" de desempeño laboral; el 32,65% de los encuestados señalan que el nivel es "Medio";

mientras que el 42,86% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

La información de los estudiantes del Cuarto año, el 33,33% señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 37,78% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 28,89% de los estudiantes encuestados opinan que el desempeño laboral de los docentes es de nivel “Inferior”.

Entre los estudiantes del Quinto año, el 20,93% señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; un 23,26% los ubican en el nivel “Medio”; finalmente en un 55,81% los estudiantes encuestados opinan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En conclusión, podemos decir que en un mayoritario porcentaje el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Utiliza adecuadamente métodos y técnicas que promuevan aprendizajes significativos en los estudiantes”, es de nivel “Inferior”; según la percepción de los estudiantes de la muestra, lo que se evidencia con el 42,34%.

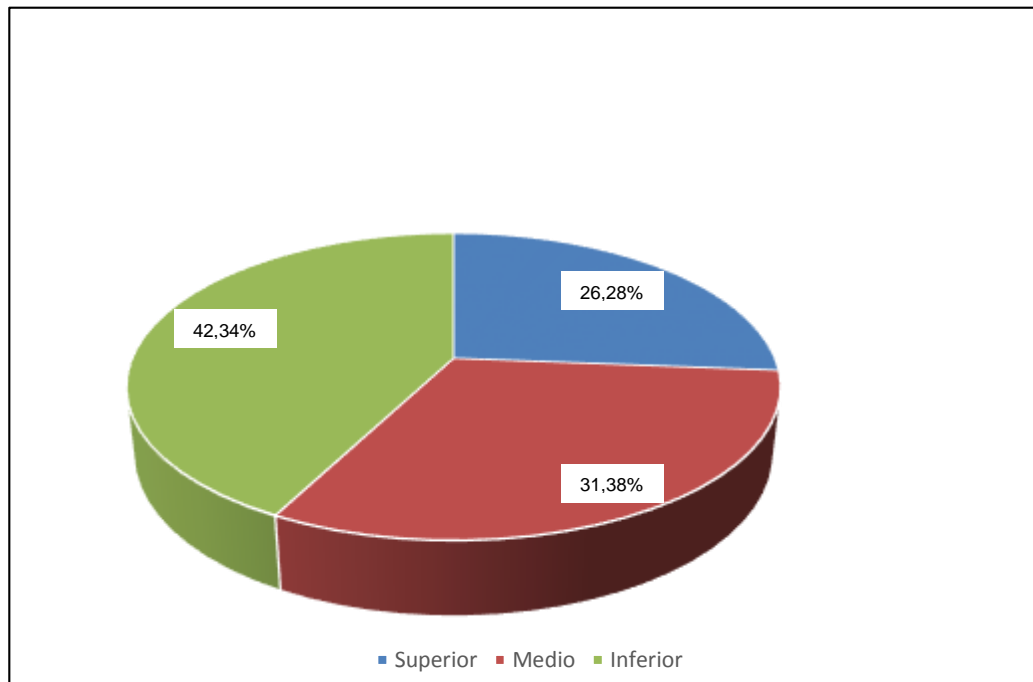


Figura 12: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 12

Tabla 13

*Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA;
Según percepción de los estudiantes.*

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Evalúa los procesos y logros de aprendizaje de los estudiantes".						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
Superior	7	14,29	9	20,00	7	16,28	23	16,79
Medio	18	36,73	14	31,11	15	34,88	47	34,30
Inferior	24	48,98	22	48,89	21	48,84	67	48,91
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

En relación a la Tabla 13, en respuesta a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, para identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes, de la E.P. Ciencias de la Comunicación, referente a la dimensión: DIDÁCTICA, y el indicador: "Evalúa los procesos y logros de aprendizaje de los estudiantes"; se tiene los siguientes resultados:

En el Tercer año, podemos observar que el 14,29% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es "superior";

el 36,73% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio”; mientras que un 48,98% dicen que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En el Cuarto año, se tiene que el 20,00% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 31,11% de los encuestados los ubican en el nivel “Medio”; y para el 48,89% de estudiantes el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año, el 16,28% de los estudiantes dicen que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 34,88% de los encuestados lo señalan como de nivel “Medio”; y el 48,84% considera que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Por lo tanto, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Evalúa los procesos y logros de aprendizaje de los estudiantes”, es de nivel “Inferior”; según la percepción de los estudiantes de la muestra, lo que se evidencia con el 48,91%.

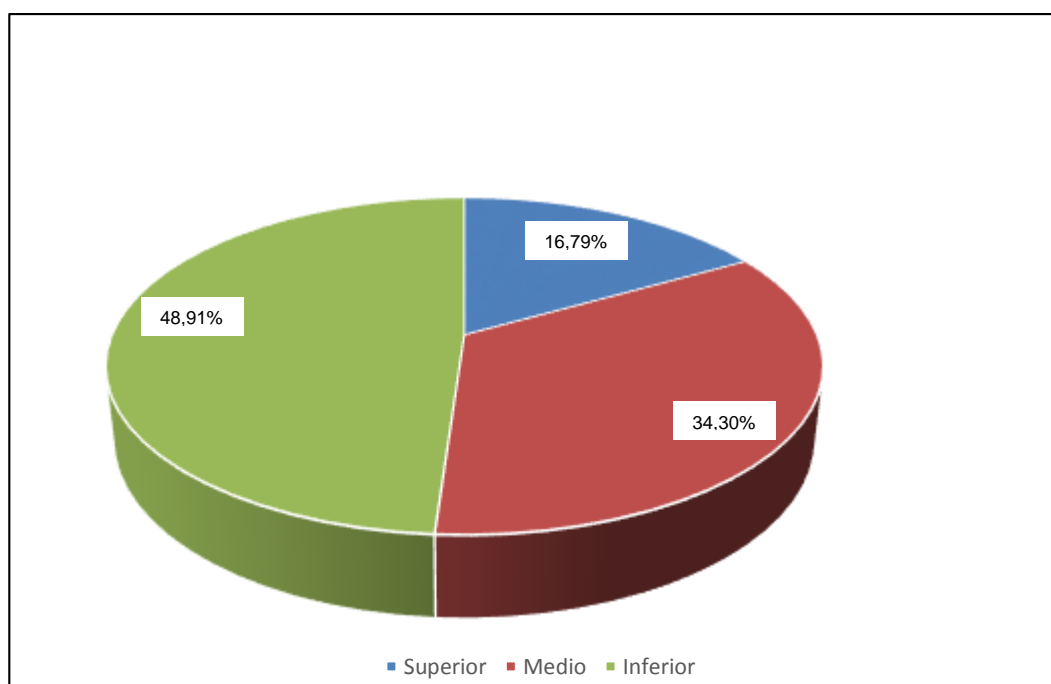


Figura 13: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 13

Tabla 14

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	“Entrega oportunamente los resultados de las evaluaciones de los trabajos, informes y exámenes”.						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
Superior	21	42,86	19	42,22	21	48,84	61	44,53
Medio	12	24,49	10	22,22	9	20,93	31	22,62
Inferior	16	32,65	16	35,56	13	30,23	45	32,85
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La Tabla 14, nos proporciona la información referente a la opinión de los estudiantes de la muestra, para identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación, en la dimensión: DIDÁCTICA, y el enunciado: “Entrega oportunamente los resultados de las evaluaciones de los trabajos, informes y exámenes”; los mismos que se detallan:

En el Tercer año, el 42,86% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; un 24,49% de los encuestados manifiestan que el nivel es “Medio” y el 32,65% de los estudiantes encuestados opinan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos de los estudiantes del Cuarto año, observamos que el 42,22% indican que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”, el 22,22% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio”; y el 35,56% de los estudiantes encuestados dicen que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año los datos son: el 48,84% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 20,93% los ubica en el nivel “Medio”; y el 30,23% de los estudiantes encuestados dicen que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Concluyentemente, podemos decir que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Entrega oportunamente los resultados de las evaluaciones de los trabajos, informes y exámenes”, es de nivel “Superior” en un 44,53%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

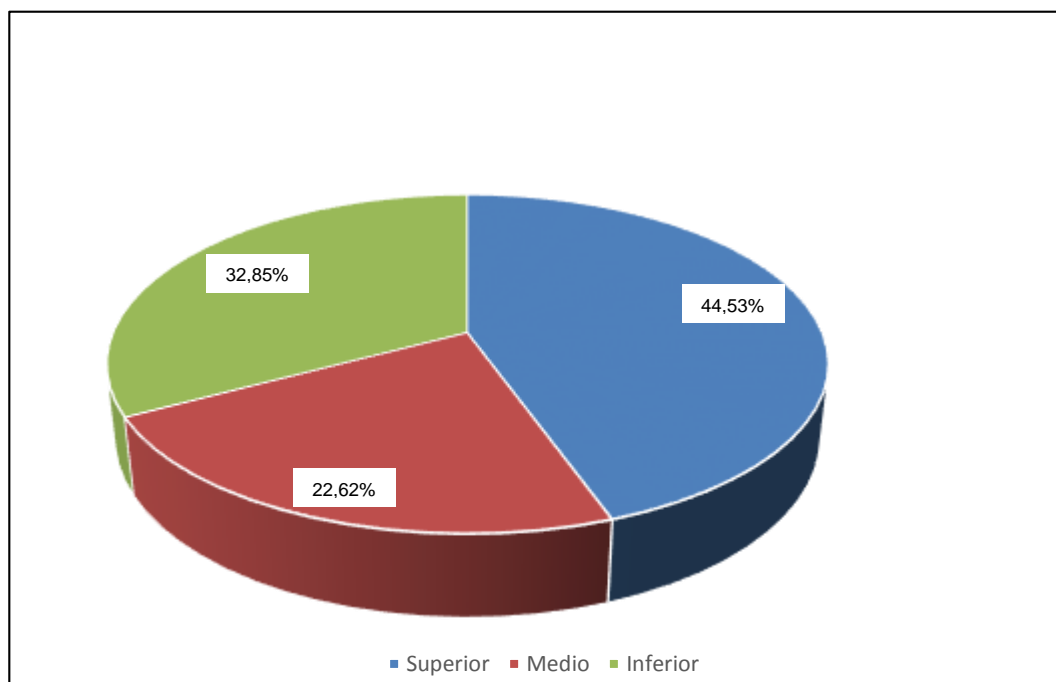


Figura 14: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 14

Tabla 15

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Selecciona con criterio técnico y pedagógico las técnicas, criterios e instrumentos de evaluación".						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
Superior	13	26,53	14	31,11	11	25,58	38	27,74
Medio	14	28,57	15	33,33	14	32,56	43	31,38
Inferior	22	44,90	16	35,56	18	41,86	56	40,88
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

FUENTE: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

En la Tabla 15, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, para identificar el Nivel de desempeño laboral de los docentes, según la percepción de los estudiantes de la E.P. Ciencias de la Comunicación en la Dimensión: DIDÁCTICA, y el indicador: "Selecciona con criterio técnico y pedagógico las técnicas, criterios e instrumentos de evaluación"; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, el 26,53% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 28,57% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio”; y el 44,90% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Los estudiantes del Cuarto año proporcionan la siguiente información: el 31,11% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 33,33% opinan que el nivel es “Medio”; mientras que el 35,56% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

En el Quinto año se tiene la siguiente información: el 25,58% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 32,56% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio”; finalmente, el 41,86% de los estudiantes encuestados opinan que los docentes alcanzan un nivel “Inferior” en su desempeño laboral.

En conclusión, podemos manifestar que el nivel de Desempeño laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Selecciona con criterio técnico y pedagógico las técnicas, criterios e instrumentos de evaluación”, es “Inferior”; según la percepción de los estudiantes de la muestra, lo que se corrobora con el 40,88%.

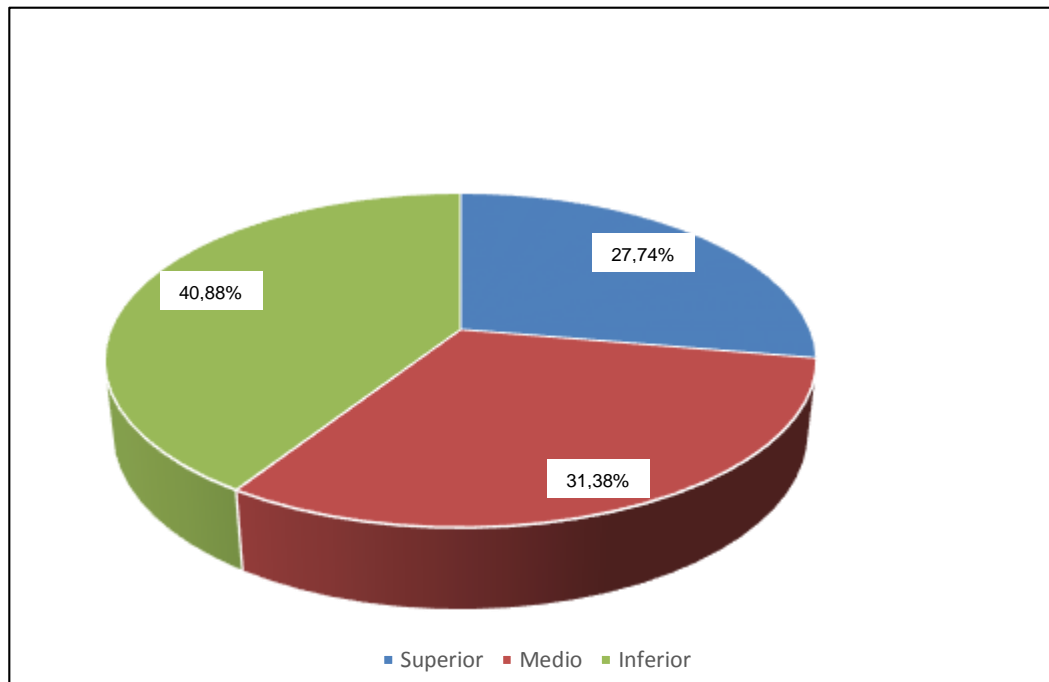


Figura 15: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 15

Tabla 16

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Las estrategias de enseñanza-aprendizaje utilizadas son consistentes con lo que quiere lograr".						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO			
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Superior	8	16,33	8	17,78	9	20,93	25
Medio	15	30,61	13	28,89	12	27,91	40	29,20
Inferior	26	53,06	24	53,33	22	51,16	72	52,55
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La Tabla 16, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer el Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación en la Dimensión: DIDÁCTICA y el indicador: "Las estrategias de enseñanza-aprendizaje utilizadas son consistentes con lo que quiere lograr"; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, se advierte que el 16,33% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”, el 30,61% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 53,06% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, se observa que el 17,78% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 28,89% dicen que es nivel “Medio”; y el 53,33% de los estudiantes encuestados lo consignan de nivel “Inferior”.

En el Quinto año, se tiene la información siguiente: el 20,93% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 27,91% lo perciben como un nivel “Medio”; mientras el 51,16% de los estudiantes encuestados los ubican en un nivel “Inferior” en cuanto a su desempeño laboral.

Concluyentemente, podemos decir que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Las estrategias de enseñanza-aprendizaje utilizadas son consistentes con lo que quiere lograr”, es de nivel “Inferior”; según la percepción de los estudiantes de la muestra, lo que se evidencia en el 52,55%.

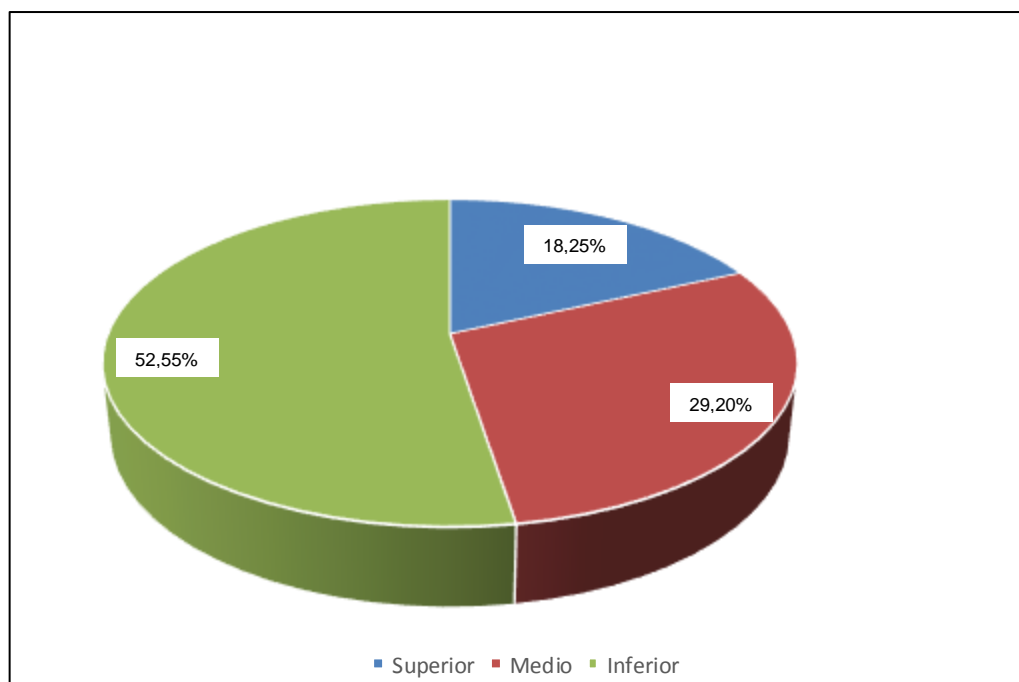


Figura 16: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 16

Tabla 17

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Las evaluaciones realizadas guardan relación con las competencias planteadas en los sílabos".						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		Ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
	Superior	12	24,49	12	26,67	11	25,58	35
Medio	18	36,73	13	28,89	13	30,23	44	32,11
Inferior	19	38,78	20	44,44	19	44,19	58	42,34
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

Los datos que se observa en la Tabla 17, son referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de identificar el Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. Dimensión: DIDÁCTICA, e indicador: "Las evaluaciones realizadas guardan relación con las competencias planteadas en los sílabos"; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año la información es: el 24,49% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es "superior"; el

36,73% opinan que el nivel es “Medio”; y el 38,78% de los estudiantes encuestados opinan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Los estudiantes del Cuarto año, opinan en un 26,67% que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 28,89% de los encuestados los ubican en un nivel “Medio”; y el 44,44% señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

En el Quinto año se tiene que el 25,58% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”, el 30,23% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 44,19% de los estudiantes encuestados opinan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Interpretando la información precedente, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Las evaluaciones realizadas guardan relación con las competencias planteadas en los sílabos”, es de nivel “Inferior” en un 42,34%, según la percepción de los estudiantes de la muestra.

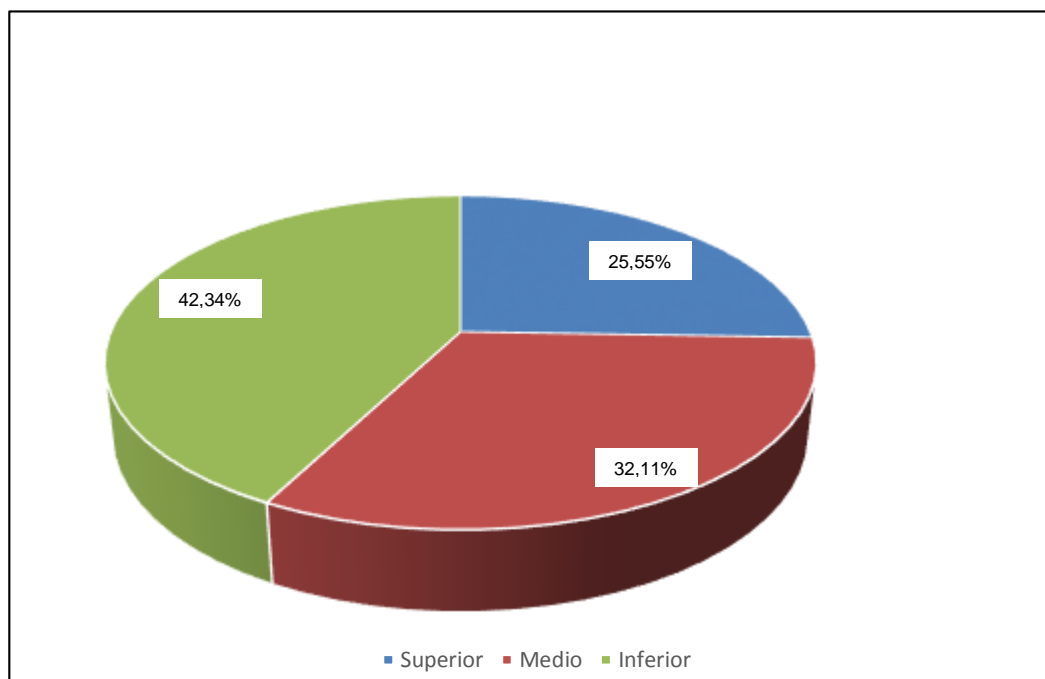


Figura 17: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 17

Tabla 18

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Propicia la confrontación de saberes previos con la nueva información".						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
Superior	11	22,45	12	26,67	9	20,93	32	23,36
Medio	17	34,69	13	28,89	14	32,56	44	32,11
Inferior	21	42,86	20	44,44	20	46,51	61	44,53
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La Tabla 18, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación, en cuanto a la Dimensión: DIDÁCTICA, y el indicador: "Propicia la confrontación de saberes previos con la nueva información"; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, la información es que el 22,45% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es "superior"; el

34,69% de los encuestados dicen que el nivel es “Medio”; y el 42,86% ubican a los docentes en un nivel “Inferior” de desempeño laboral.

En el Cuarto año, observamos que el 26,67% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 28,89% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio”; y el 44,44% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, los estudiantes del Quinto año en un 20,93% señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 32,56% los ubican en un nivel “Medio”; mientras que el 46,51% de los estudiantes encuestados dicen que el nivel es “Inferior”.

Consecuentemente, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Propicia la confrontación de saberes previos con la nueva información”, es de nivel “Inferior” en un significativo 44,53%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

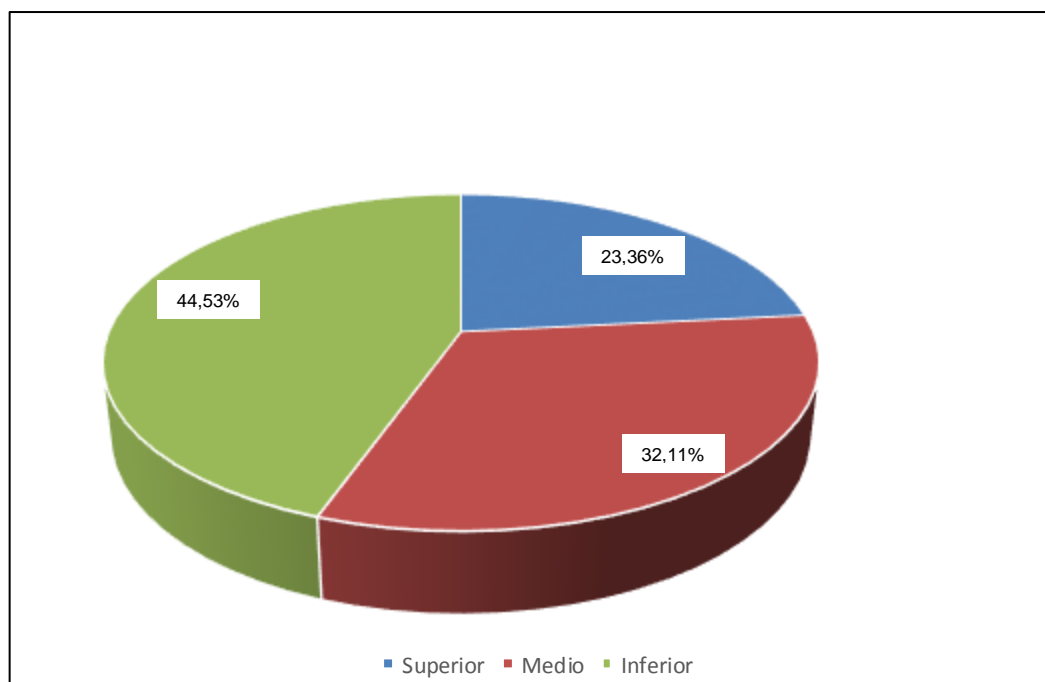


Figura 18: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 18

Tabla 19

*Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA;
Según percepción de los estudiantes.*

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	“Practica un sistema justo y equitativo de calificación de las tareas asignadas”.						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
Superior	19	38,78	20	44,44	16	37,21	55	40,15
Medio	16	32,65	13	28,89	14	32,56	43	31,38
Inferior	14	28,57	12	26,67	13	30,23	39	28,47
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

En relación a la Tabla 19, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes, según la percepción de los estudiantes de la E.P. Ciencias de la Comunicación en la Dimensión: DIDÁCTICA, e indicador: “Practica un sistema justo y equitativo de calificación de las tareas asignadas”; es la siguiente:

En el Tercer año, los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior” en un 38,78%; el 32,65% de los encuestados señalan que el nivel es “Medio”; el 28,57% de los estudiantes encuestados opinan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Los estudiantes del Cuarto año evidencian la información siguiente: el 44,44% señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 28,89% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio”; el 26,67% de los estudiantes encuestados los ubican en un nivel “Inferior” en cuanto al desempeño laboral de los docentes.

En el Quinto año, en un 37,21% los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 32,56% de los encuestados señalan que el nivel es “Medio”; finalmente el 30,23% de los estudiantes encuestados los ubican en el nivel “Inferior” de desempeño laboral.

Concluyentemente, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, referente al indicador: “Practica un sistema justo y equitativo de calificación de las tareas asignadas”, es de nivel “Superior”; según la percepción de los estudiantes de la muestra, evidenciados con el 40,15%.

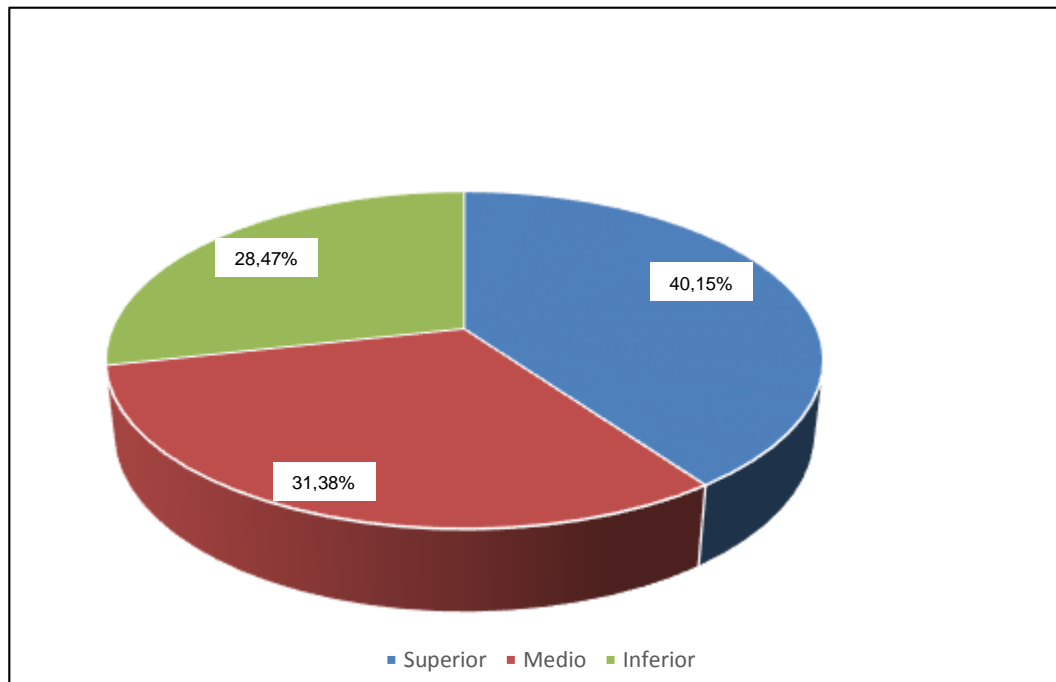


Figura 19: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 19

Tabla 20

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	“Promueve el clima de integración, confianza y respeto entre los estudiantes y de éstos con el docente”						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	Ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
	Superior	13	26,53	11	24,44	10	23,26	34
Medio	16	32,65	13	28,89	16	37,21	45	32,84
Inferior	20	40,82	21	46,67	17	39,53	58	42,34
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

Referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, para conocer el Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación en cuanto a la Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, e indicador: “Promueve el clima de integración, confianza y respeto entre los estudiantes y de éstos con el docente”; los resultados que nos proporciona la tabla 20 es la siguiente:

En el Tercer año, podemos observar que el 26,53% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 32,65% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio”; el 40,82% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, se evidencia que el 24,44% de los estudiantes ubican el desempeño laboral de los docentes en un nivel “superior”; el 28,89% de los encuestados dicen que el nivel es “Medio”; el 46,67% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año, se observa que el 23,26% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 37,21% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio”; el 39,53% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Consiguientemente, se afirma que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, referente al indicador: “Promueve el clima de integración, confianza y respeto entre los estudiantes y de éstos con el docente”, es de nivel “Inferior”; de acuerdo a la percepción de los estudiantes de la muestra, que lo ubican en un 42,34%.

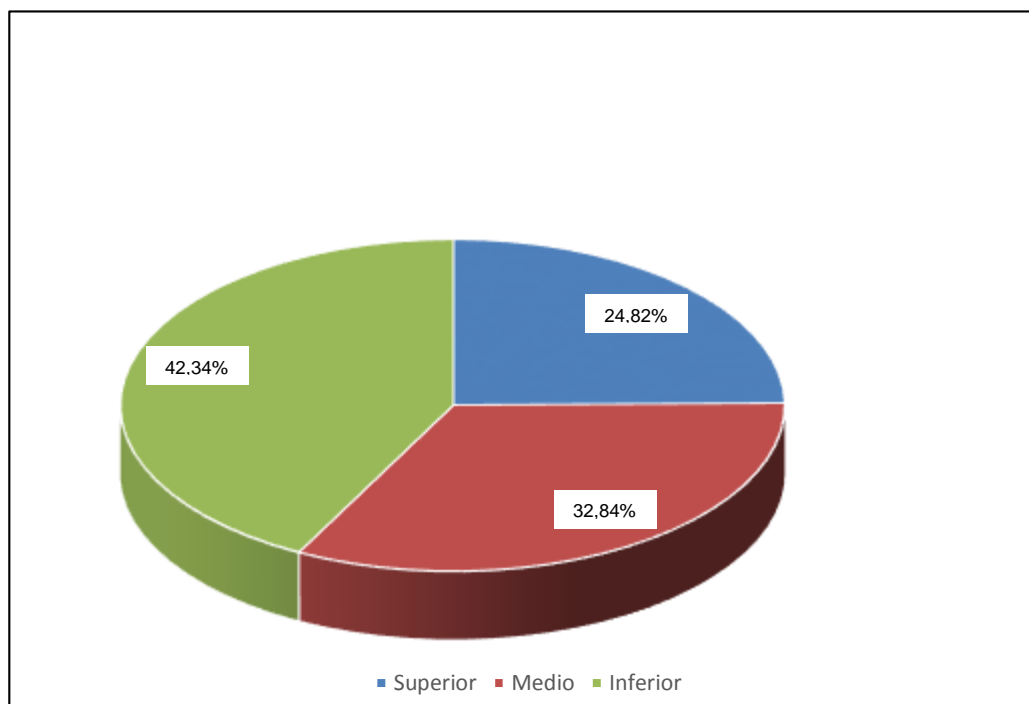


Figura 20: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 20

Tabla 21

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Fomenta la práctica de valores entre los estudiantes".						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Superior	10	20,41	9	20,00	10	23,26	29	21,17
Medio	15	30,61	14	31,11	15	34,88	44	32,11
Inferior	24	48,98	22	48,89	18	41,86	64	46,72
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La Tabla 21, da a conocer los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación en la Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, y el indicador: "Fomenta la práctica de valores entre los estudiantes"; los datos obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, los estudiantes en un 20,41% señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 30,61% de los encuestados lo ubican en el nivel “Medio”; el 48,98% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, los datos son: el 20,00% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”, el 31,11% dicen que el nivel es “Medio”; el 48,89% de los estudiantes encuestados opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año, el 23,26% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 34,88% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio”; el 41,86% de los estudiantes encuestados indican que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En conclusión, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, referente al indicador: “Fomenta la práctica de valores entre los estudiantes”, es de nivel “Inferior” en un 46,72%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

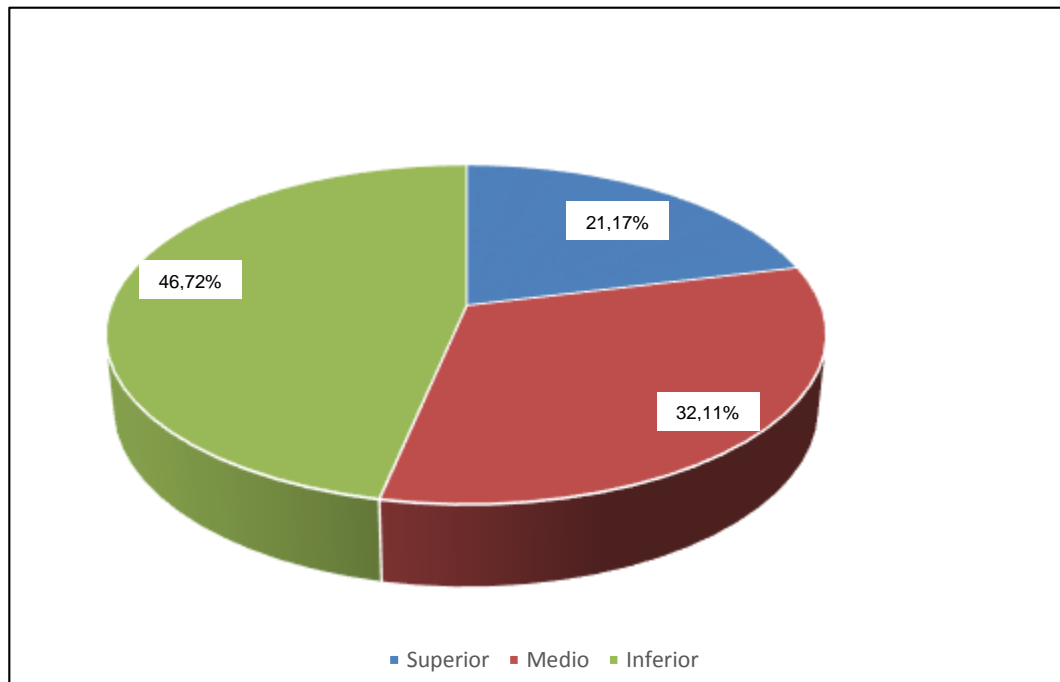


Figura 21: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 21

Tabla 22

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Orienta a los estudiantes ante cualquier dificultad"						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	Ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Superior	12	24,49	11	24,44	11	25,58	34	24,82
Medio	18	36,73	13	28,89	14	32,56	45	32,84
Inferior	19	38,78	21	46,67	18	41,86	58	42,34
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

Los datos de la Tabla 22, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, para indicar el Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación en cuanto a la Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, y el indicador: "Orienta a los estudiantes ante cualquier dificultad"; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, se observa que el 24,49% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 36,73% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio”; el 38,78% de los estudiantes ubican a los docentes en un nivel “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, se observa que el 24,44% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 28,89% los ubican en el nivel “Medio”; el 46,67% señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

En el Quinto año, observamos que el 25,58% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 32,56% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio”; el 41,86% señalan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En conclusión, el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, referente al indicador: “Orienta a los estudiantes ante cualquier dificultad”, es de nivel “Inferior” en un 42,34% de acuerdo a la percepción de los estudiantes de la muestra.

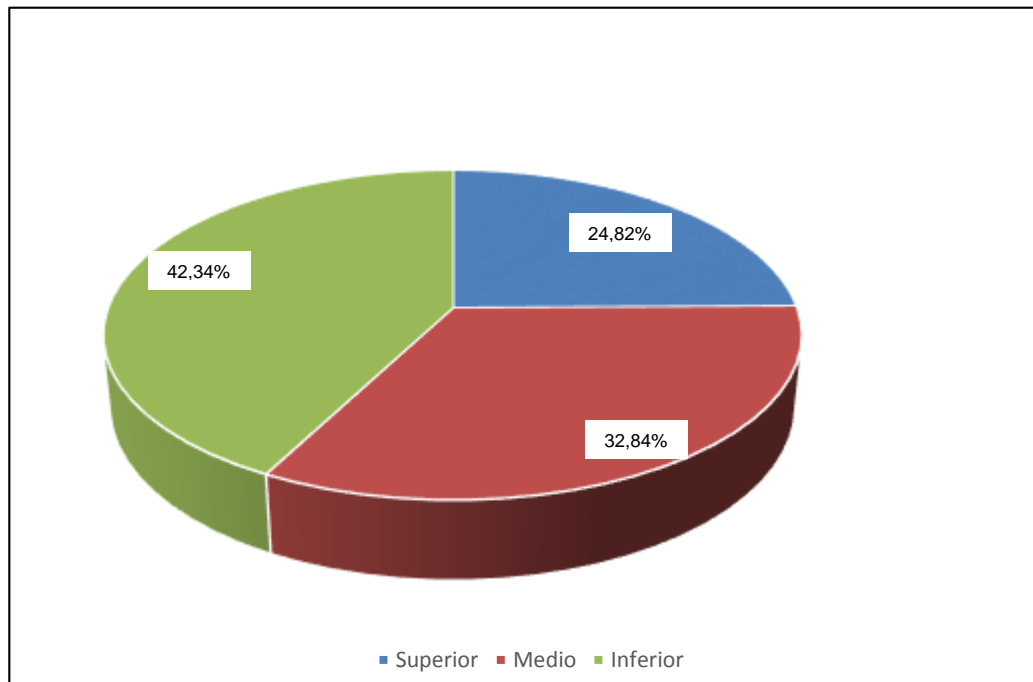


Figura 22: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 22

Tabla 23

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	“Promueve un ambiente de respeto y cordialidad entre los estudiantes”.						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO			
	Ni	hix100	Ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Superior	13	26,53	11	24,44	10	23,26	34
Medio	16	32,65	13	28,89	15	34,88	44	32,11
Inferior	20	40,82	21	46,67	18	41,86	59	43,07
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

En la Tabla 23, con referencia a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación en la Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, y el indicador: “Promueve un ambiente de respeto y cordialidad entre los estudiantes”; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, el 26,53% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 32,65% los ubican en un nivel “Medio”; el 40,82% de los estudiantes encuestados opinan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los estudiantes del Cuarto año, se observa que el 24,44% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 28,89% de los encuestados señalan que el nivel es “Medio”; el 46,67% opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año, se observa que el 23,26% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 34,88% opinan que el nivel es “Medio”; el 41,86% de los estudiantes encuestados señalan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Concluyentemente, el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, referente al indicador: “Promueve un ambiente de respeto y cordialidad entre los estudiantes”, es de nivel “Inferior” en un 43,07%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

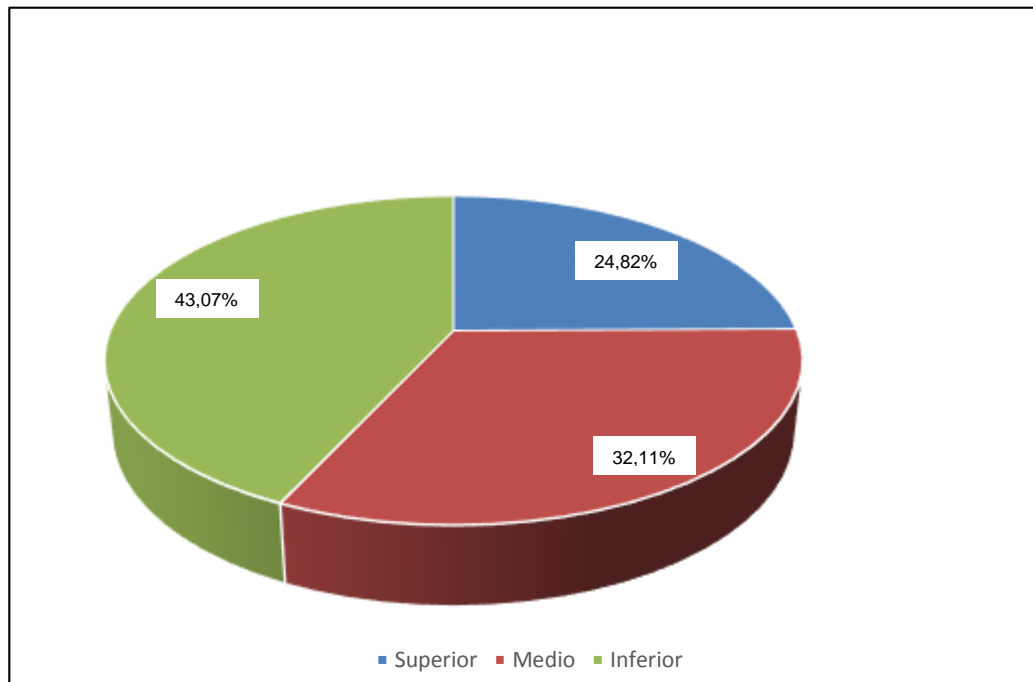


Figura 23: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 23

Tabla 24

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	“Mantiene comunicación empática con los estudiantes cuando es consultado en clase”.						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
	Superior	16	32,65	10	22,22	13	30,23	39
Medio	12	24,49	13	28,89	12	27,91	37	27,00
Inferior	21	42,86	22	48,89	18	41,86	61	44,53
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

Los datos de la Tabla 24, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. En la dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, e indicador: “Mantiene comunicación empática con los estudiantes cuando es consultado en clase”; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, el 32,65% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 24,49% de los encuestados señalan que el nivel es “Medio”; el 42,86% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, se observa que el 22,22% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 28,89% opinan que el nivel es “Medio”; el 48,89% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año, se tiene que el 30,23% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 27,91% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio”; el 41,86% de los estudiantes ubican el nivel de desempeño laboral como “Inferior”.

Por consiguiente, se puede afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, referente al indicador: “Mantiene comunicación empática con los estudiantes cuando es consultado en clase”, es de nivel “Inferior” en un 44,53%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

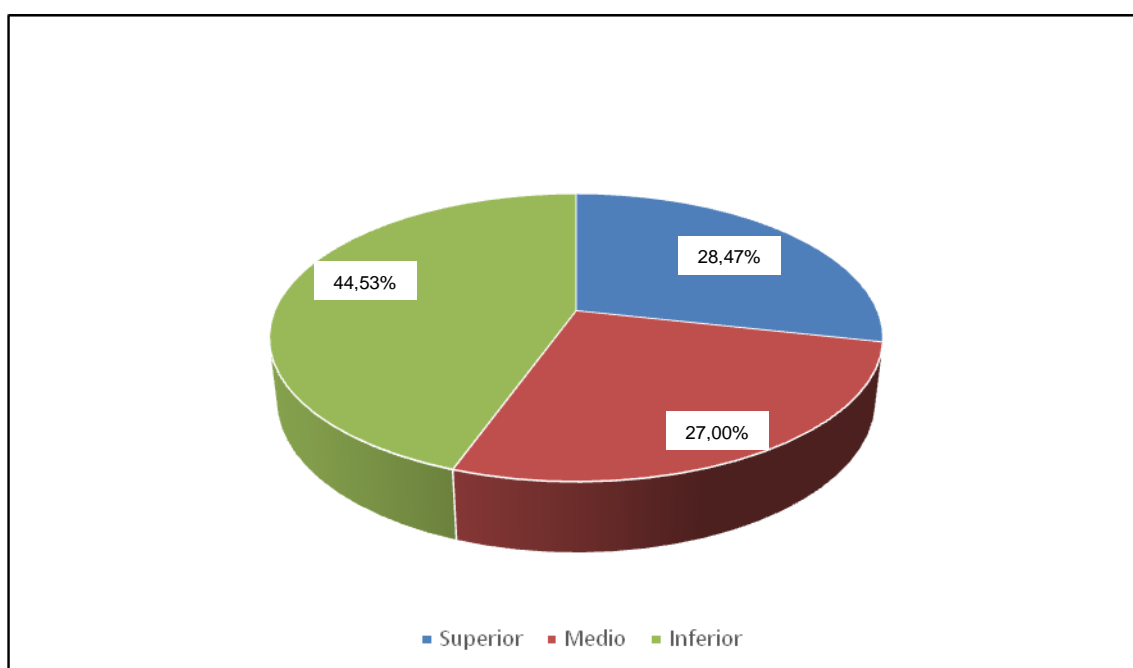


Figura 24: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 24

Tabla 25

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Demuestra respeto frente a la opinión de los estudiantes".						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	Ni	hix100	ni	hix100		
Superior	19	38,78	21	46,67	18	41,86	58	42,34
Medio	18	36,73	13	28,89	14	32,56	45	32,84
Inferior	12	24,49	11	24,44	11	25,58	34	24,82
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La Tabla 25, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación, en la Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, y el indicador: "Demuestra respeto frente a la opinión de los estudiantes"; los resultados obtenidos son los siguientes:

Los estudiantes del Tercer año, en un 38,78% señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 36,73% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio”; el 24,49% de los estudiantes ubican a los docentes en un nivel “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, se observa que el 46,67% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 28,89% de los encuestados señalan que el nivel es “Medio”; el 24,44% opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año, el 41,86% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 32,56% de los encuestados lo ubican en un nivel “Medio”; el 25,58% opinan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Concluyentemente, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, referente al indicador: “Demuestra respeto frente a la opinión de los estudiantes”, es de nivel “Superior” evidenciado en un 42,34%; de acuerdo a la percepción de los estudiantes de la muestra.

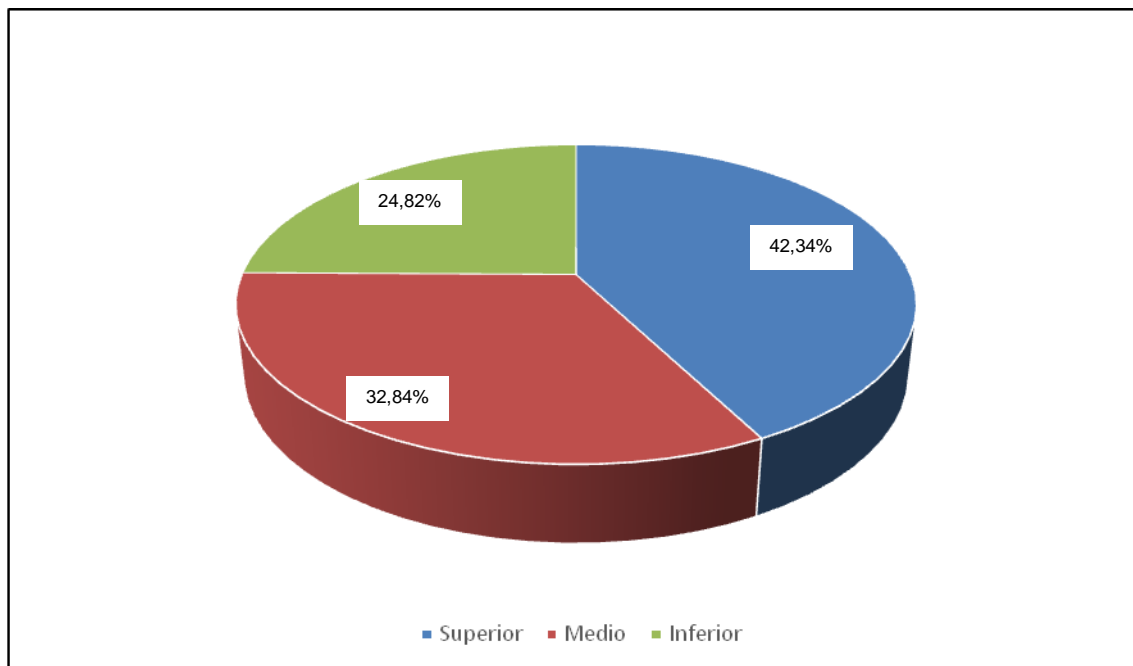


Figura 25: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 25

Tabla 26

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	“Valora y toma en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes”.						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO			
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Superior	20	40,82	19	42,22	15	34,88	54
Medio	13	26,53	12	26,67	18	41,86	43	31,38
Inferior	16	32,65	14	31,11	10	23,26	40	29,20
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

En la Tabla 26 nos presenta información referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. En la dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, y el indicador: “Valora y toma en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes”; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año se observa que el 40,82% de los estudiantes ubican a los docentes en un nivel “superior” en cuanto a su desempeño laboral; el 26,53% de los encuestados coinciden que el nivel es “Medio”; el 32,65% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, el 42,22% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 26,67% de los encuestados los ubica en un nivel “Medio”; el 31,11% de los estudiantes encuestados señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

En el Quinto año, el 34,88% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 41,86% de los encuestados señalan que el nivel es “Medio”; el 23,26% de los estudiantes lo ubican en el nivel “Inferior” de desempeño laboral.

Interpretando la información, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, referente al indicador: “Valora y toma en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes”, es de nivel “Superior” con el 39,42%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

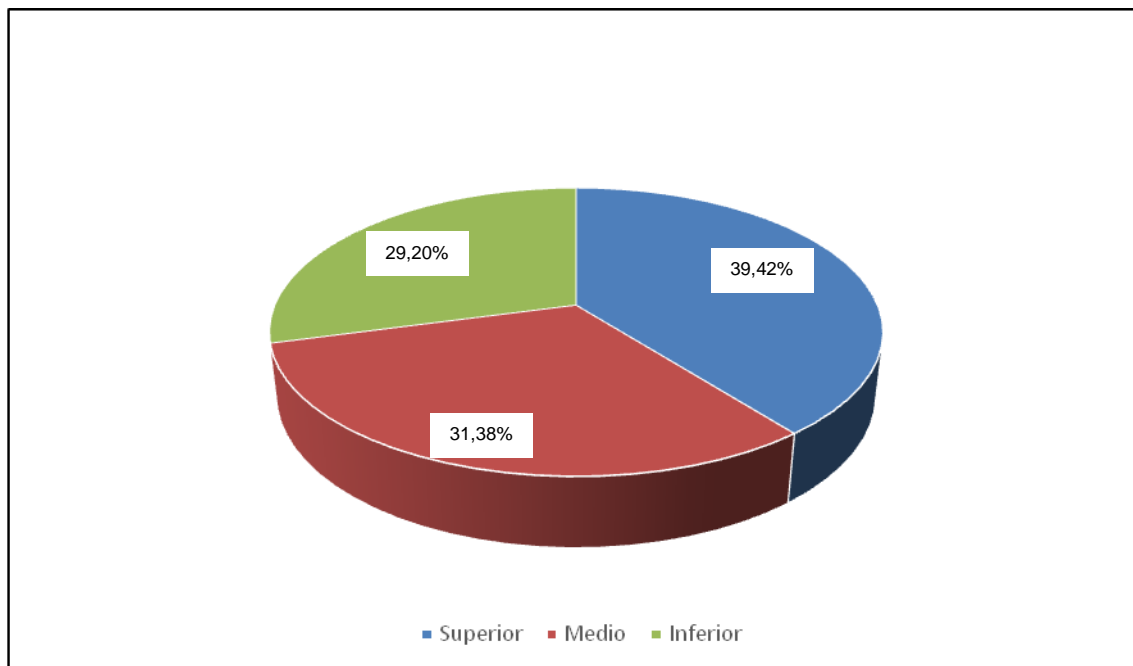


Figura 26: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 26

Tabla 27

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Corrige asertivamente los errores de los estudiantes"						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Superior	12	24,49	11	24,44	12	27,91	35	25,55
Medio	15	30,61	16	35,56	14	32,56	45	32,84
Inferior	22	44,90	18	40,00	17	39,53	57	41,61
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

Los datos de la Tabla 27, en referencia a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación, en su dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, y el indicador: "Corrige asertivamente los errores de los estudiantes"; los datos obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, el 24,49% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 30,61% de los encuestados dicen que el nivel es “Medio”; el 44,90% de los estudiantes encuestados señalan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Los estudiantes de del Cuarto año, señalan lo siguiente: el 24,44% opinan que el nivel de desempeño laboral es “superior”, el 35,56% de los encuestados los ubican en un nivel “Medio”; el 40,00% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, los estudiantes del Quinto año, proporcionan los siguientes datos: el 27,91% de los estudiantes ubican el nivel de desempeño laboral de los docentes como “superior”; el 32,56% de los encuestados señalan que el nivel es “Medio”; el 39,53% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Concluyentemente, podemos señalar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, referente al indicador: “Corrige asertivamente los errores de los estudiantes”, es de nivel “Inferior” con un 41,61%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

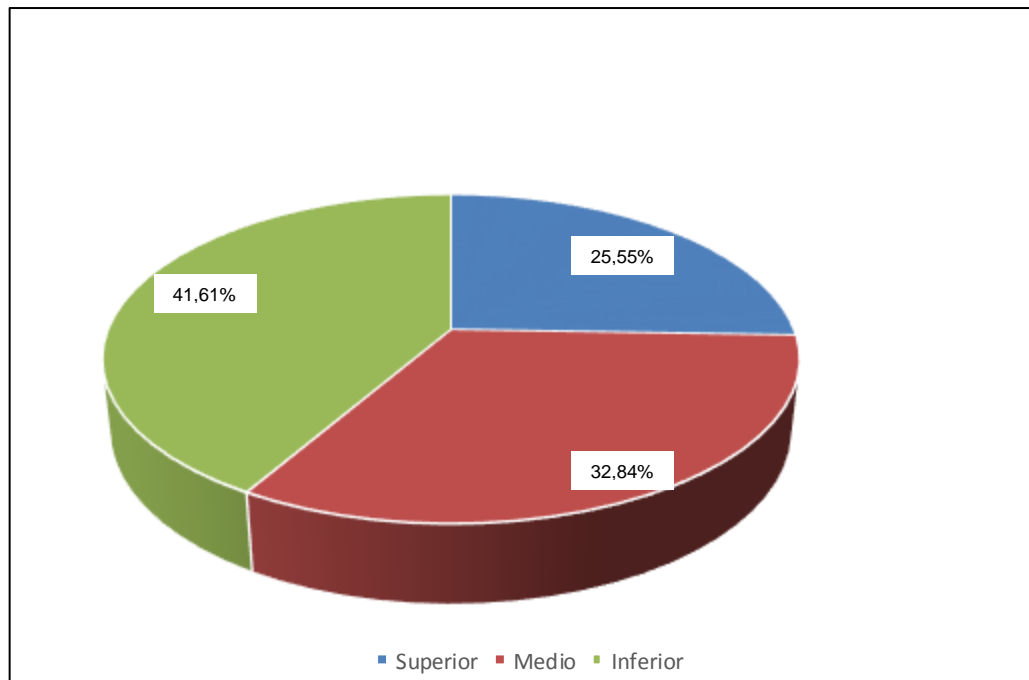


Figura 27: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 27

Tabla 28

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Asiste puntualmente a las sesiones de clase y cumple con el horario establecido".						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO			
	Ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Superior	20	40,82	21	46,67	18	41,86	59
Medio	16	32,65	13	28,89	14	32,56	43	31,38
Inferior	13	26,53	11	24,44	11	25,58	35	25,55
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La información de la Tabla 28, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, para conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación en su Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE y el indicador: "Asiste puntualmente a las sesiones de clase y cumple con el horario establecido"; obteniendo los siguientes resultados:

En el Tercer año, el 40,82% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”, el 32,65% de los encuestados ubican que el nivel es “Medio”; el 26,53% de los estudiantes señalan que el nivel “Inferior”.

Según la información del Cuarto año, el 46,67% de los estudiantes evidencian que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 28,89% de los ubican en un nivel “Medio”; el 24,44% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

En el Quinto año, el 41,86% de los estudiantes evidencian que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 32,56% señalan que el nivel es “Medio”; el 25,58% de los estudiantes manifiestan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Consiguientemente se afirma que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RESPONSABILIDAD DOCENTE, referente al indicador: “Asiste puntualmente a las sesiones de clase y cumple con el horario establecido”, es de nivel “Superior” con un 43,07%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

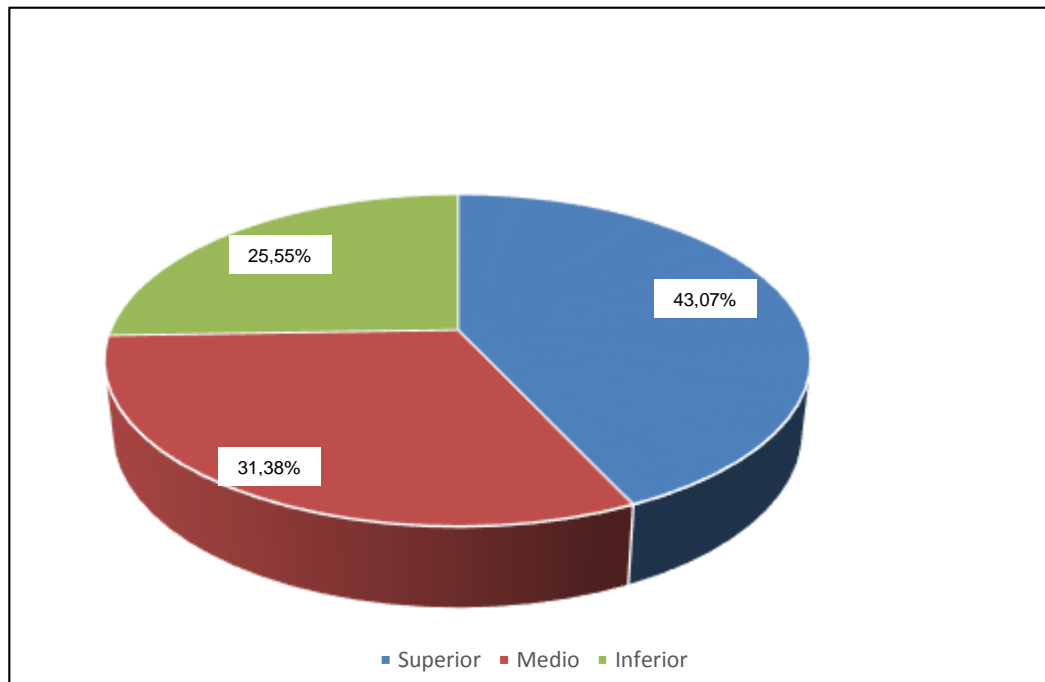


Figura 28: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 28

Tabla 29

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	“Demuestra actualización en los contenidos de la asignatura a su cargo”						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO			
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Superior	11	22,45	10	22,22	11	25,58	32
Medio	15	30,61	14	31,11	14	32,56	43	31,38
Inferior	23	46,94	21	46,67	18	41,86	62	45,26
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

En la Tabla 29, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE y el indicador: “Demuestra actualización en los contenidos de la asignatura a su cargo”; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, el 22,45% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 30,61% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio”; el 46,94% de los estudiantes manifiestan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, el 22,22% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 31,11% ubican que el nivel es “Medio”; el 46,67% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, los estudiantes del Quinto año, señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior” con el 25,58%; el 32,56% de los encuestados señalan que el nivel es “Medio”; el 41,86% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Concluyentemente, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RESPONSABILIDAD DOCENTE, referente al indicador: “Demuestra actualización en los contenidos de la asignatura a su cargo”, es de nivel “Inferior” con el 45,26%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

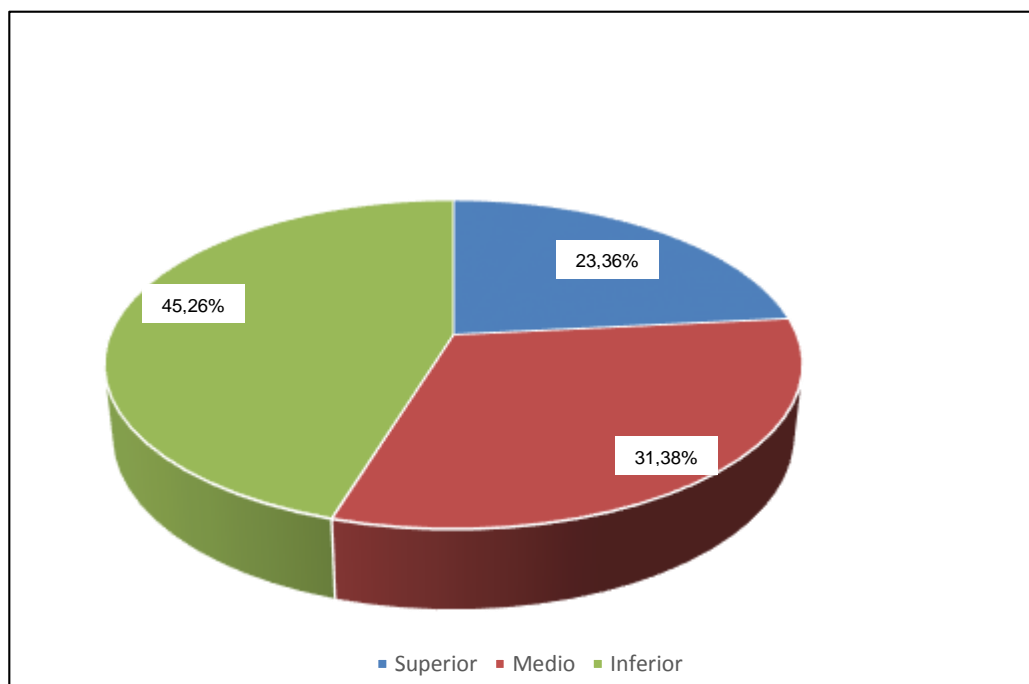


Figura 29: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 29

Tabla 30

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	“Demuestra planificación y preparación de sus sesiones de aprendizaje, evitando la improvisación”.						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO			
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Superior	13	26,53	12	26,67	12	27,91	37
Medio	17	34,69	13	28,89	14	32,56	44	32,11
Inferior	19	38,78	20	44,44	17	39,53	56	40,88
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La información de la Tabla 30, en referencia a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación en su Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE y el indicador: “Demuestra planificación y preparación de sus sesiones de aprendizaje, evitando la improvisación”; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, el 26,53% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 34,69% de los encuestados evidencian que el nivel es “Medio”; el 38,78% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, el 26,67% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 28,89% de los encuestados los ubican en un nivel “Medio”; el 44,44% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

En el Quinto año, el 27,91% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 32,56% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio”; el 39,53% de los estudiantes evidencian que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Concluyentemente, interpretando la información precedente, se puede afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RESPONSABILIDAD DOCENTE, referente al indicador: “Demuestra planificación y preparación de sus sesiones de aprendizaje, evitando la improvisación”, es de nivel “Inferior” con un 40,88%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

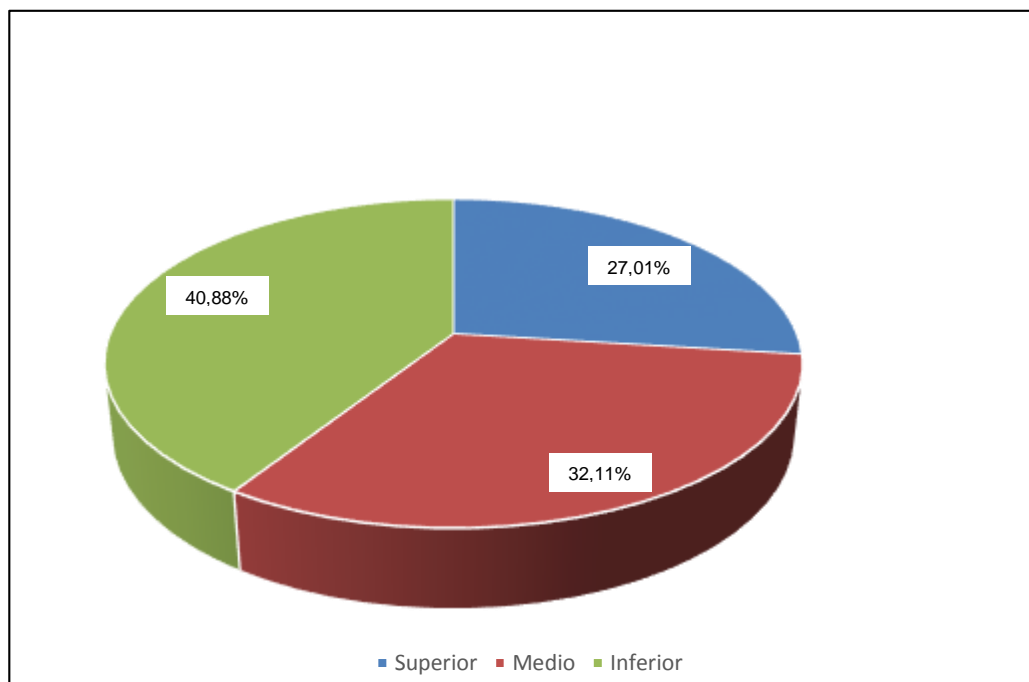


Figura 30: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 30

Tabla 31

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	“Posee conocimientos relevantes y actualizados de su especialidad”.						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
Superior	9	18,37	10	22,22	10	23,26	29	21,17
Medio	16	32,65	12	26,67	13	30,23	41	29,92
Inferior	24	48,98	23	51,11	20	46,51	67	48,91
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

Los datos de la Tabla 31, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE y el indicador: “Posee conocimientos relevantes y actualizados de su especialidad”; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, el 18,37% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”, el 32,65% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 48,98% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, el 22,22% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”, el 26,67% de los encuestados opinan que el nivel es “Medio” y el 51,11% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año, el 23,26% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”, el 30,23% de los encuestados evidencian que el nivel es “Medio” y el 46,51% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En conclusión, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RESPONSABILIDAD DOCENTE, referente al indicador: “Posee conocimientos relevantes y actualizados de su especialidad”, es de nivel “Inferior” con un 48,91%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

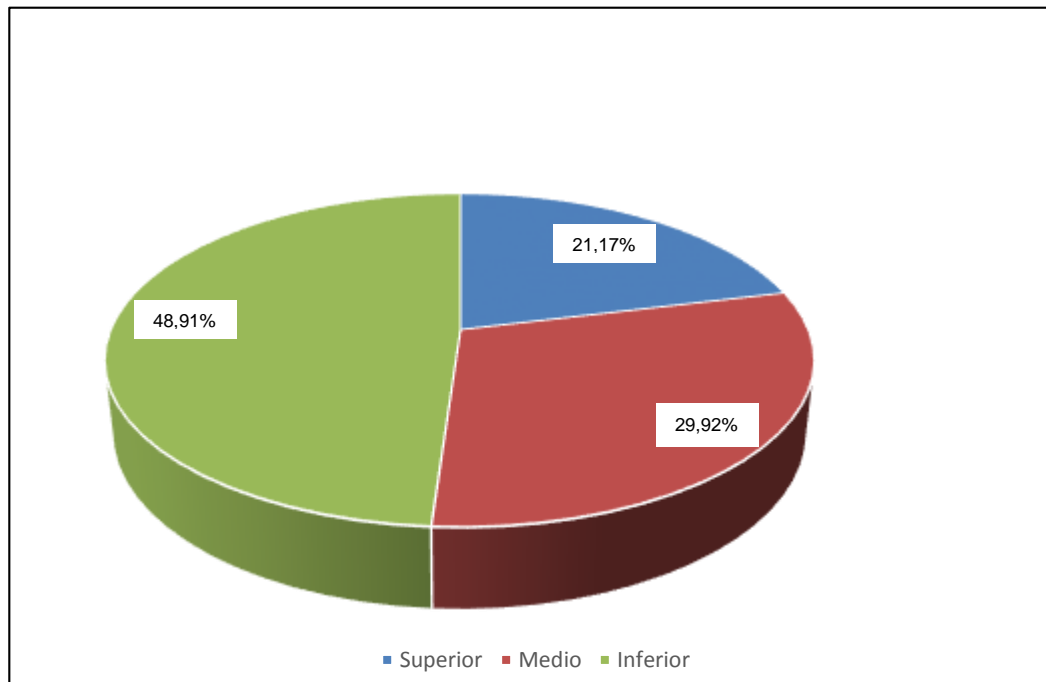


Figura 31: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 31

Tabla 32

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	"Proporciona a los estudiantes momentos de reflexión y toma de conciencia acerca de su aprendizaje".						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO			
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Superior	12	24,49	10	22,22	9	20,93	31
Medio	15	30,61	14	31,11	15	34,88	44	32,11
Inferior	22	44,90	21	46,67	19	44,19	62	45,26
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La información recabada de la Tabla 32, referente a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación en su Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE, y el indicador: "Proporciona a los estudiantes momentos de reflexión y toma de conciencia acerca de su aprendizaje"; es la siguientes:

Los estudiantes del Tercer año, el 24,49% de los ubican que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 30,61% evidencian que el nivel es “Medio”; el 44,90% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, el 22,22% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 31,11% ubican que el nivel es “Medio”; el 46,67% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

En el Quinto año, el 20,93% de los estudiantes ubican que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 34,88% opinan que el nivel es “Medio”; el 44,19% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En conclusión, podemos manifestar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RESPONSABILIDAD DOCENTE, referente al indicador: “Proporciona a los estudiantes momentos de reflexión y toma de conciencia acerca de su aprendizaje”, es de nivel “Inferior” con un 45,26%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

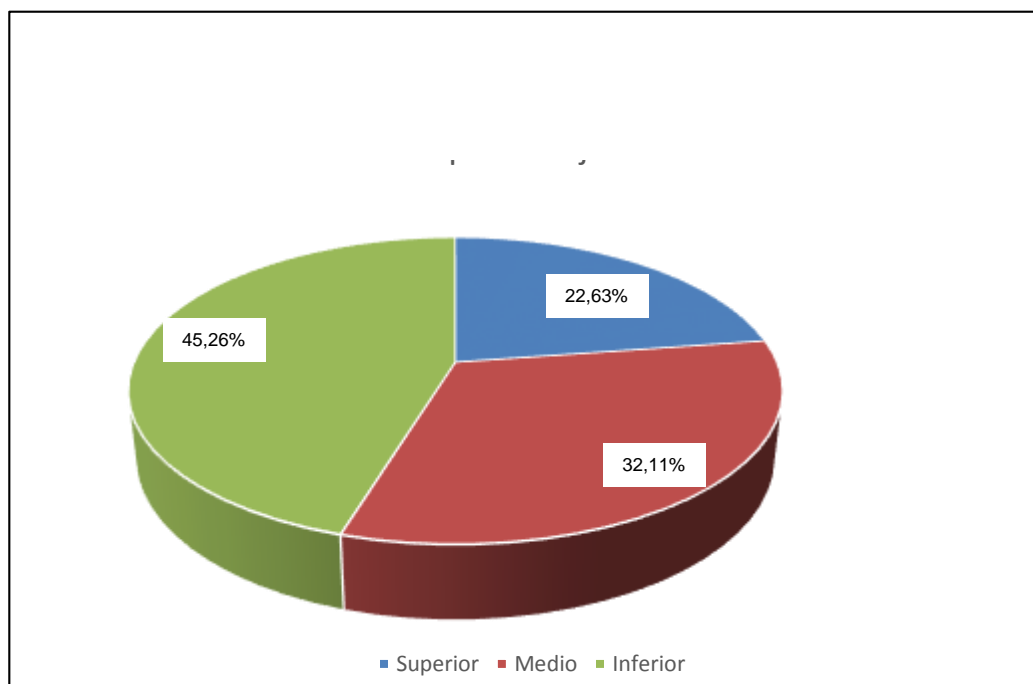


Figura 32: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 32

Tabla 33

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE; Según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	“Enriquece el aprendizaje de los estudiantes a partir de sus necesidades, saberes y potencialidades”.						TOTAL	
	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		ni	hix100
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100		
Superior	12	24,49	11	24,44	10	23,26	33	24,09
Medio	18	36,73	13	28,89	16	37,21	47	34,30
Inferior	19	38,78	21	46,67	17	39,53	57	41,61
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Interpretación

La información de la Tabla 33, en referencia a la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, para conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE y el indicador: “Enriquece el aprendizaje de los estudiantes a partir de sus necesidades, saberes y potencialidades”; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, el 24,49% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 36,73% los ubican en un nivel “Medio”; el 38,78% de los estudiantes encuestados señalan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, el 24,44% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”; el 28,89% los ubican en un nivel “Medio”; el 46,67% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, de los estudiantes del Quinto año el 23,26% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”; el 37,21% de los encuestados evidencian que el nivel es “Medio”; el 39,53% de los estudiantes encuestados señalan que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Concluyendo con la interpretación, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RESPONSABILIDAD DOCENTE, referente al indicador: “Enriquece el aprendizaje de los estudiantes a partir de sus necesidades, saberes y potencialidades”, es de nivel “Inferior” con un 41,61%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

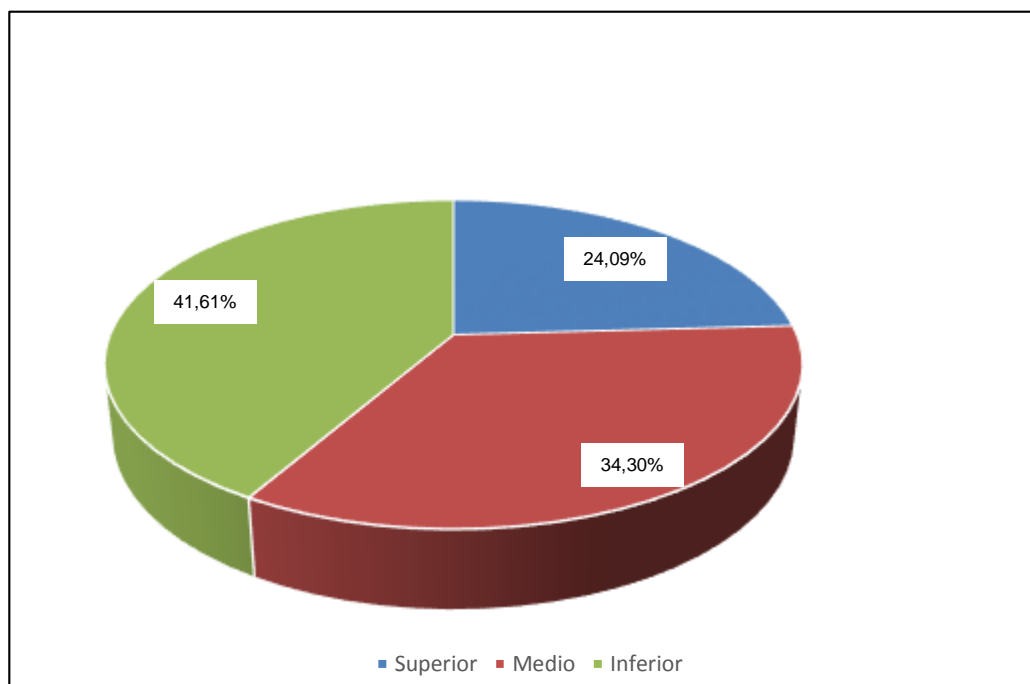


Figura 33: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes. Dimensión: RESPONSABILIDAD DOCENTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 33

Tabla 34

Consolidado de la inteligencia emocional de los docentes, según dimensiones

NIVEL	Intrapersonal		Interpersonal		Adaptabilidad		Manejo de estrés		Estado de ánimo general		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Alto	3	25,00	2	16,67	1	8,33	2	16,67	3	25,00	2	16,67
Medio	4	33,33	4	33,33	5	41,67	4	33,33	4	33,33	4	33,33
Bajo	5	41,67	6	50,00	6	50,00	6	50,00	5	41,67	6	50,00
TOTAL	12	100,00	12	100,00	12	100,00	12	100,00	12	100,00	12	100,00

Fuente: Resultados de las tablas 01 al 05

Interpretación

La Tabla 34, referente al Consolidado del Test Inteligencia emocional aplicada a los docentes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de inteligencia emocional, según dimensiones, los resultados son los siguientes:

En la dimensión ***Intrapersonal***, el 25,00% se ubica en un nivel “Alto” en su inteligencia emocional, el 33,33% de los docentes tienen un nivel “Medio” y el 41,67% de los docentes de la muestra se encuentran en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Según la dimensión **Interpersonal**, el 16,67% de docentes se ubica en un nivel “Alto” en su inteligencia emocional, el 33,33% de los docentes tiene un nivel “Medio” y el 50,00% de los docentes se encuentran en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Referente a la dimensión **Adaptabilidad**, el 8,33% se ubica en un nivel “Alto” en su inteligencia emocional, el 41,67% de los docentes tienen un nivel “Medio” y el 50,00% de los docentes de la muestra se encuentran en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Asimismo, en la dimensión **Manejo de estrés**, el 16,67% de docentes se ubica en un nivel “Alto” en su inteligencia emocional, el 33,33% tienen un nivel “Medio” y el 50,00% de los docentes se encuentran en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Finalmente, en la dimensión **Estado de ánimo general**, el 25,00% se ubica en un nivel “Alto” en su inteligencia emocional, el 33,33% de los docentes tienen un nivel “Medio” y el 41,67% de los docentes de la muestra se encuentran en un nivel de inteligencia emocional “Bajo”.

Interpretando la información de la tabla precedente, se puede afirmar que el nivel de inteligencia emocional de los docentes es de nivel “Bajo”, según dimensiones, contrastado con el 50,00%.

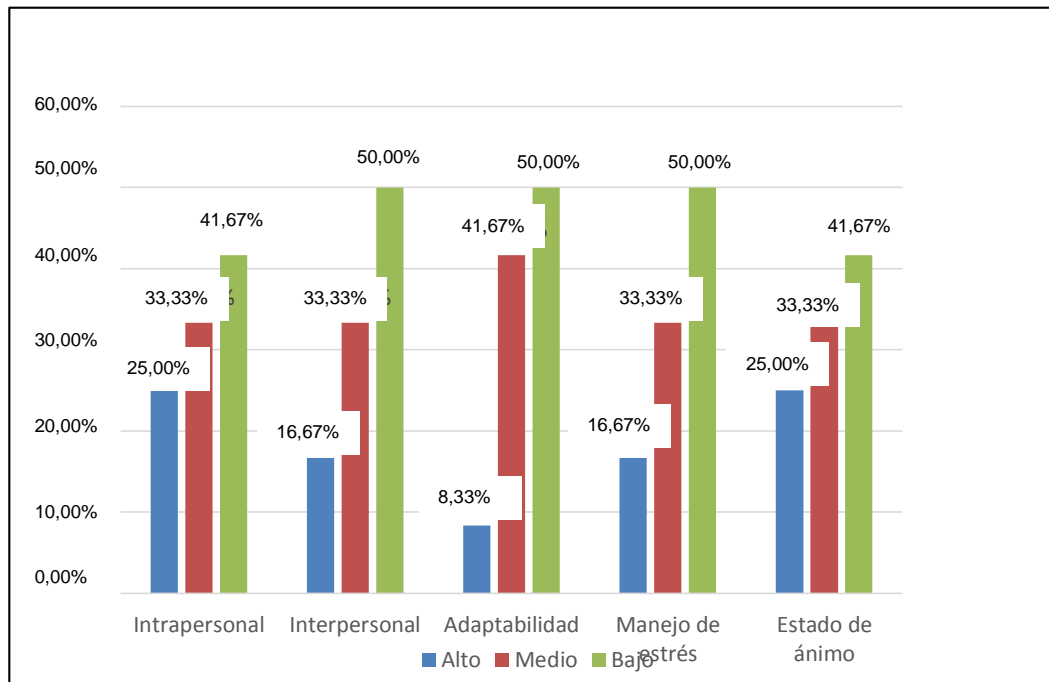


Figura 34: Consolidado de la inteligencia emocional de los docentes, según dimensiones

Fuente: Tabla 34

Tabla 35

Consolidado del Desempeño Laboral de los docentes: Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		TOTAL	
	Ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Superior	13	26,53	12	26,67	12	27,91	37	27,01
Medio	17	34,69	15	33,33	13	30,23	45	32,84
Inferior	19	38,78	18	40,00	18	41,86	55	40,15
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: Resultados de las tablas 06 al 19.

Interpretación

Los datos de la Tabla 35, referente al Consolidado de la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes, según la percepción de los estudiantes de la E.P. Ciencias de la Comunicación, Dimensión: DIDÁCTICA; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, podemos observar que el 26,53% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”,

el 34,69% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 38,78% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, observamos que el 26,67% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”, el 33,33% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 40,00% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año, observamos que el 27,91% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”, el 30,23% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 41,86% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Concluyendo con la interpretación, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión DIDÁCTICA, es de nivel “Inferior”; según la percepción de los estudiantes de la muestra, corroborado con el 40,15%.

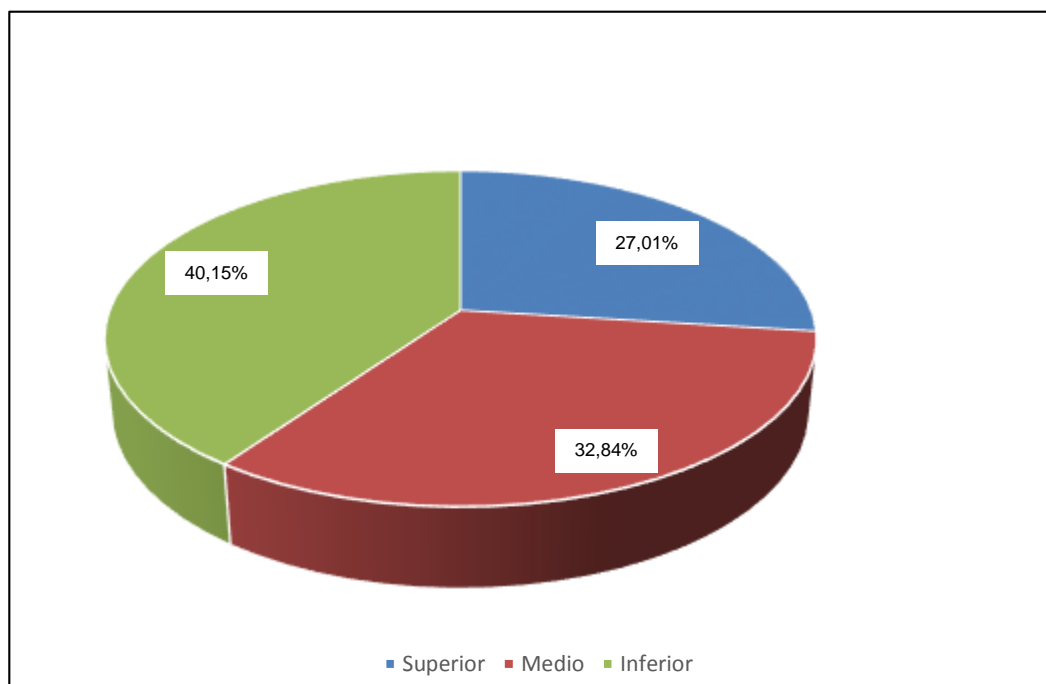


Figura 35: Consolidado del Desempeño Laboral de los docentes:
Dimensión: DIDÁCTICA; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 35

Tabla 36

Consolidado del Desempeño Laboral de los docentes: Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		TOTAL	
	Ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Superior	15	30,61	13	28,89	12	27,91	40	29,20
Medio	15	30,61	14	31,11	15	34,88	44	32,11
Inferior	19	38,78	18	40,00	16	37,21	53	38,69
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: Resultados de las tablas 20 al 27.

Interpretación

La Tabla 36, referente al Consolidado de la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes, según la percepción de los estudiantes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, podemos observar que el 30,61% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”, un mismo porcentaje (30,61%) de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 38,78% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, observamos que el 28,89% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”, el 31,11% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 40,00% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año, observamos que el 27,91% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”, el 34,88% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 37,21% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

Concluyentemente, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-ESTUDIANTE, es de nivel “Inferior” con un 38.69%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

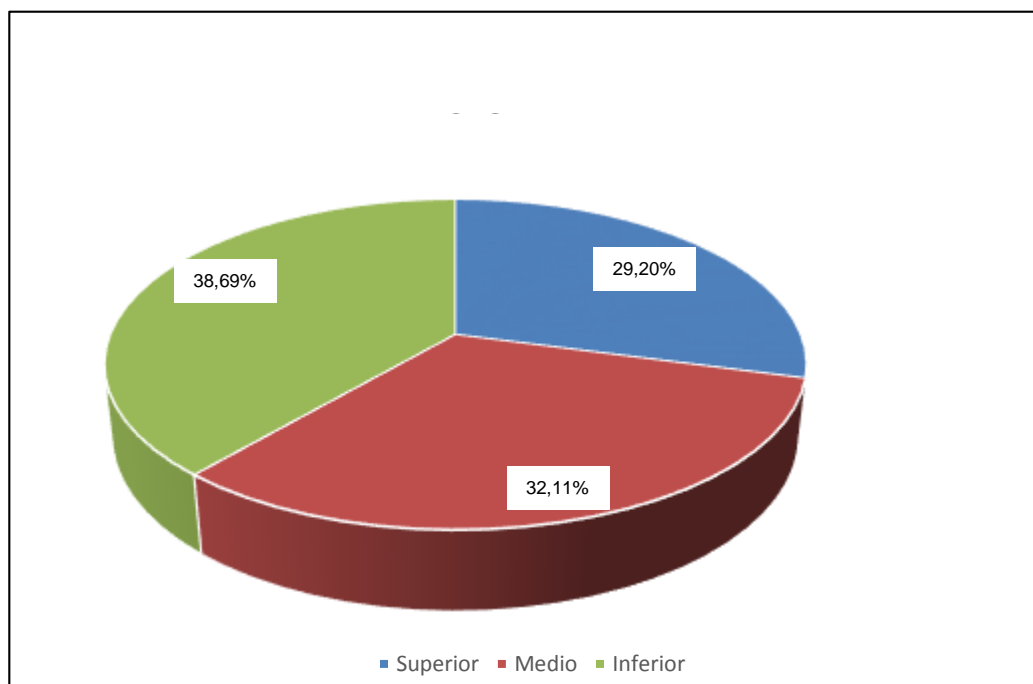


Figura 36: Consolidado del Desempeño Laboral de los docentes:
Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL: DOCENTE-
ESTUDIANTE; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 36

Tabla 37

Consolidado del Desempeño Laboral de los docentes: Dimensión: RESPONSABILIDAD; según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	TERCER AÑO		CUARTO AÑO		QUINTO AÑO		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Superior	13	26,53	12	26,67	12	27,91	37	27,01
Medio	16	32,65	13	28,89	14	32,56	43	31,38
Inferior	20	40,82	20	44,44	17	39,53	57	41,61
TOTAL	49	100,00	45	100,00	43	100,00	137	100,00

Fuente: Resultados de las tablas 28 al 33.

Interpretación

La Tabla 37, referente al Consolidado de la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra, a fin de conocer su Nivel de desempeño laboral de los docentes, según la percepción de los estudiantes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. Dimensión: RESPONSABILIDAD; los resultados obtenidos son los siguientes:

En el Tercer año, podemos observar que el 26,53% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”,

el 32,65% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 40,82% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En los datos del Cuarto año, observamos que el 26,67% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral es “superior”, el 28,89% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 44,44% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Finalmente, en el Quinto año, observamos que el 27,91% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “superior”, el 32,56% de los encuestados afirman que el nivel es “Medio” y el 39,53% de los estudiantes encuestados afirman que el nivel de desempeño laboral es “Inferior”.

En conclusión, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes, en su dimensión RESPONSABILIDAD, es de nivel “Inferior” con un 41,61%; según la percepción de los estudiantes de la muestra.

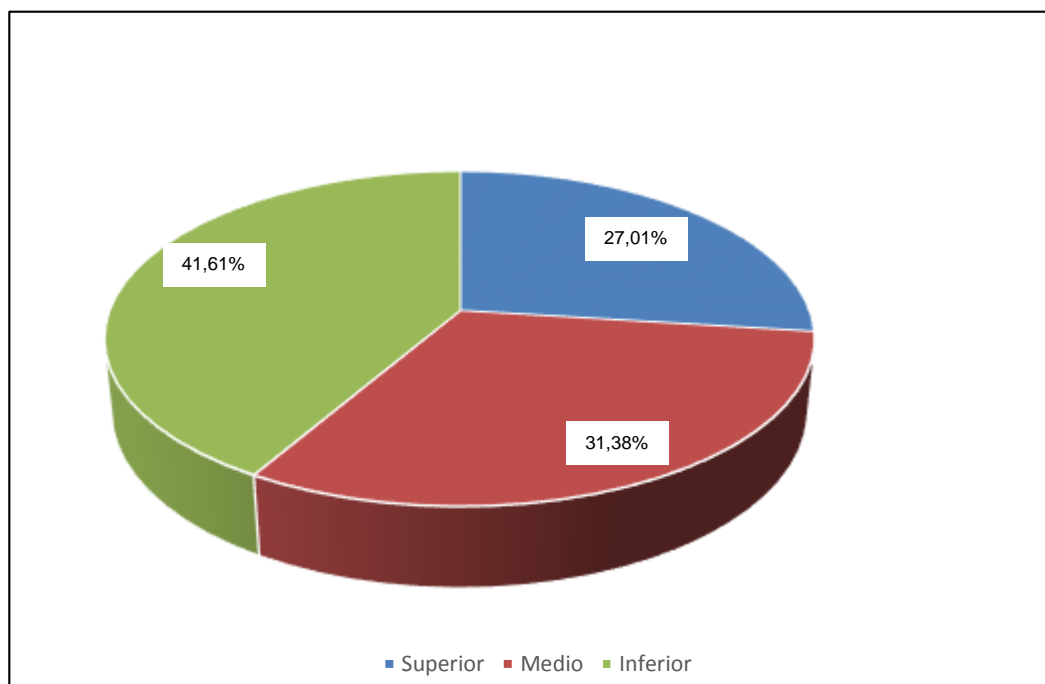


Figura 37: Consolidado del Desempeño Laboral de los docentes:
Dimensión: RESPONSABILIDAD; según percepción de los
estudiantes.

Fuente: Tabla 37

Tabla 38

Consolidado del Desempeño Laboral de los docentes; según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión didáctica		Dimensión Relaciones interpersonal: docente-estudiante		Dimensión responsabilidad docente		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Superior	37	27,01	40	29,20	37	27,01	38
Medio	45	32,84	44	32,11	43	31,38	44	32,11
Inferior	55	40,15	53	38,69	57	41,61	55	40,15
TOTAL	137	100,00	137	100,00	137	100,00	137	100,00

Fuente: Resultados de las tablas 35, 36 y 37.

Interpretación

En la Tabla 38, referente al Consolidado del Desempeño Laboral de los docentes, según opinión de los estudiantes; observamos los siguientes resultados:

En la dimensión ***Didáctica***, el 27,01% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes de “Superior”, el 32,84% de los encuestados señalan que los docentes tienen un nivel “Medio” y el

40,15% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Según la dimensión **Relación interpersonal: docente-estudiante**, el 29,20% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes de “Superior”, el 32,11% de los encuestados señalan que los docentes tienen un nivel “Medio” y el 38,69% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Referente a la dimensión **Responsabilidad docente**, el 27,01% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño laboral de los docentes de “Superior”, el 31,38% de los encuestados señalan que los docentes tienen un nivel “Medio” y el 41,61% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”

Concluyendo con la interpretación de la tabla precedente, se puede afirmar que el nivel de desempeño laboral de los docentes es de nivel “Inferior” con un 40,15%, según la perspectiva de los estudiantes.

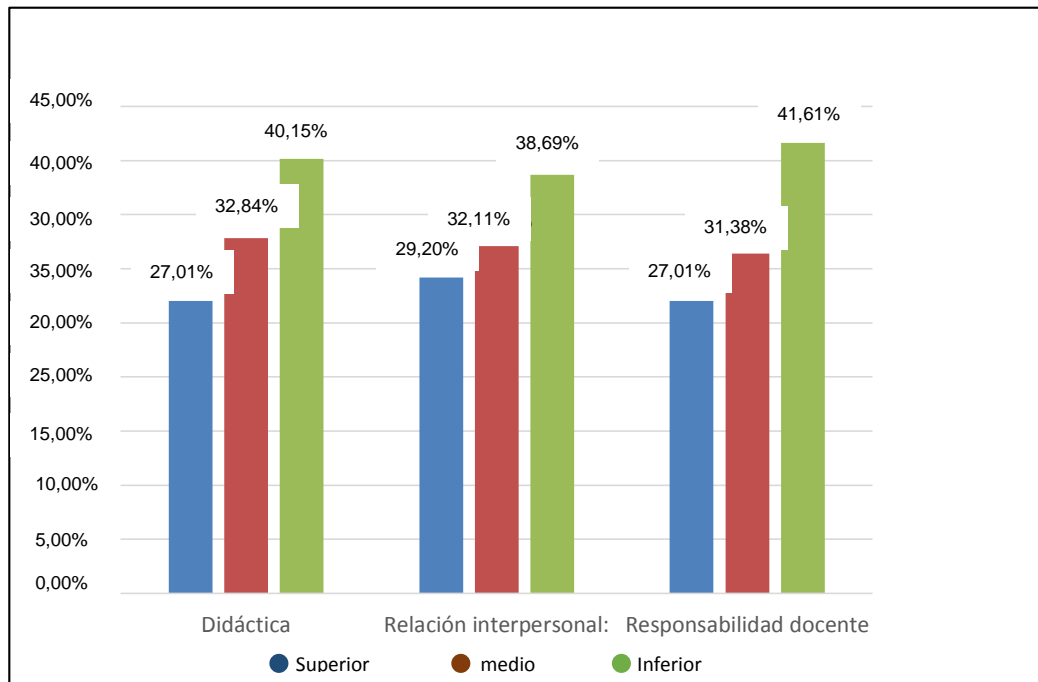


Figura 38: Consolidado del Desempeño Laboral de los docentes; según percepción de los estudiantes.

Fuente: Tabla 38

Tabla 39

Consolidado de la Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes

NIVEL	Inteligencia emocional		Desempeño laboral	
	ni	hix100	ni	hix100
Superior	2	16,67	38	27,74
Medio	4	33,33	44	32,11
Inferior	6	50,00	55	40,15
TOTAL	12	100,00	137	100,00

Fuente: Resultados de las tablas 34 y 38.

Interpretación

En la Tabla 39, referente al Consolidado de la Inteligencia emocional y el Desempeño Laboral de los docentes; podemos observar los siguientes resultados: En lo que concierne a la **Inteligencia emocional**, el 16,67% de los docentes cuentan con un nivel de inteligencia emocional “Superior”, el 33,33% de los docentes tienen un nivel “Medio” en lo que se refiere a su inteligencia emocional y el 50,00% tienen una inteligencia emocional de nivel “Inferior”.

Referente al ***Desempeño Laboral***, el 27,74% de los estudiantes señalan que el nivel de desempeño pedagógico de los docentes de “Superior”, el 32,11% de los encuestados señalan que los docentes tienen un nivel “Medio” y el 40,15% de los estudiantes opinan que el nivel de desempeño laboral de los docentes es “Inferior”.

Concluyendo con la interpretación de la tabla 39, se puede afirmar que el nivel de inteligencia emocional de los docentes y su desempeño laboral, es de nivel “Inferior”, corroborado con el 50,00% y el 40,15%, respectivamente.

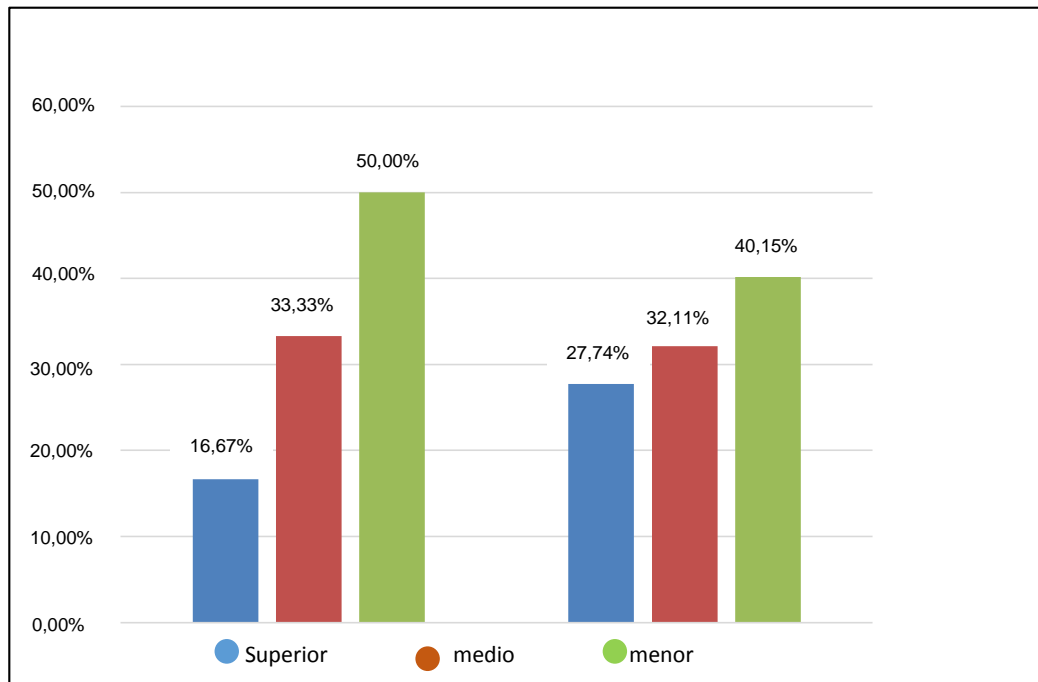


Figura 39: Consolidado de la Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes

Fuente: Tabla 39

4.2.2. Contrastación de la hipótesis

Verificación de la hipótesis específica “A”

“Los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, presentan un nivel relativamente bajo en cuanto a Inteligencia Emocional”.

Para la verificación de la hipótesis señalada se procedió a verificar la tabla 34, de la siguiente forma:

Consolidado de la inteligencia emocional de los docentes, según dimensiones

NIVEL	Intrapersonal		Interpersonal		Adaptabilidad		Manejo de estrés		Estado de ánimo general		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Alto	3	25,00	2	16,67	1	8,33	2	16,67	3	25,00	2
Medio	4	33,33	4	33,33	5	41,67	4	33,33	4	33,33	4	33,33
Bajo	5	41,67	6	50,00	6	50,00	6	50,00	5	41,67	6	50,00
TOTAL	12	100,00	12	100,00	12	100,00	12	100,00	12	100,00	12	100,00

Fuente: Resultados de las tablas 01 al 05

Paso 1. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: Los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, no presentan un nivel relativamente bajo en cuanto a Inteligencia Emocional.

(Las frecuencias observadas son similares)

Hipótesis alterna

H_a: Los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, presentan un nivel relativamente bajo en cuanto a Inteligencia Emocional.

(Las frecuencias observadas son distintas)

Paso 2. Nivel de significación asumido: $\alpha=5\%$

Paso 3. Prueba estadística: Chi cuadrado de homogeneidad

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Dónde:

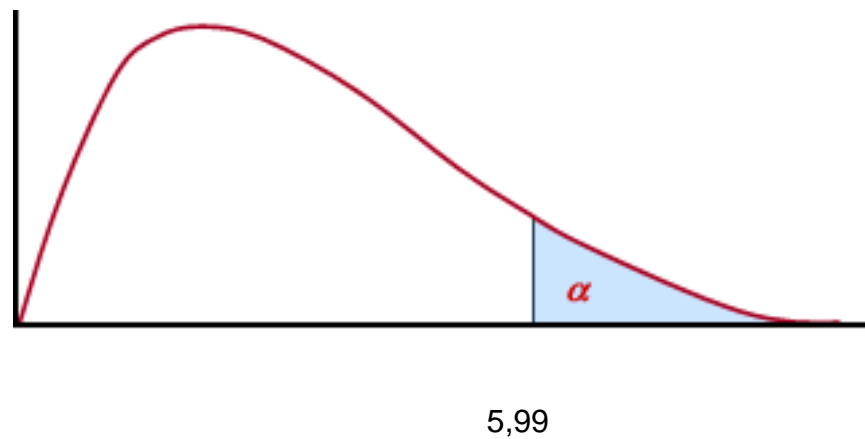
$o_i = \text{Frecuencia observada}$

$e_i = \text{Frecuencia esperada}$

Paso 4. Esquema de prueba: (Unilateral)

Se calcula Chi cuadrado crítico con:

- ✓ Grados de libertad: $gl = F - 1 = 3 - 1 = 2$
- ✓ $\alpha = 5\%$
- ✓ Resultado: Chi cuadrado de la tabla 5,99



Paso 5. Cálculo del estadístico.

En el programa estadístico SPSS 22 se tienen los siguientes cálculos:

	Valor porcentual observado	Valor porcentual esperado	Residual
Superior	17	33,3	-16,3
Medio	33	33,3	-0,3
Inferior	50	33,3	16,7
Total	100		

	Inteligencia Emocional
Chi-cuadrado(a)	16,340
gl	2
Sig. asintótica	0,000

Por lo tanto, $\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = 16,340$

Paso 6. Decisión

Dado que el valor Chi cuadrado calculado 6,340 es mayor al valor crítico 5,99 se decide rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusión

Con un nivel de confianza del 95%, las evidencias empíricas muestran significativamente, que los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, presentan un nivel relativamente bajo en cuanto a Inteligencia Emocional.

En consecuencia, según los datos presentados en la tabla 34, sometidos a contrastación estadística, se confirma y acepta la hipótesis planteada.

Verificación de la hipótesis específica “B”

“Existe un bajo nivel de desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna”.

Para la verificación de la hipótesis señalada se procedió a verificar la tabla 38, de la siguiente forma:

Consolidado del Desempeño Laboral de los docentes; según percepción de los estudiantes.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión didáctica		Dimensión Relaciones interpersonal: docente-estudiante		Dimensión responsabilidad docente		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Superior	37	27,01	40	29,20	37	27,01	38
Medio	45	32,84	44	32,11	43	31,38	44	32,11
Inferior	55	40,15	53	38,69	57	41,61	55	40,15
TOTAL	137	100,00	137	100,00	137	100,00	137	100,00

Fuente: Resultados de las tablas 35, 36 y 37.

Paso 1. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: No existe un bajo nivel de desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna.

(Las frecuencias observadas son similares)

Hipótesis alterna

H_a: Existe un bajo nivel de desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna.

(Las frecuencias observadas son distintas)

Paso 2. Nivel de significación asumido: $\alpha=5\%$

Paso 3. Prueba estadística: Chi cuadrado de homogeneidad

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Dónde:

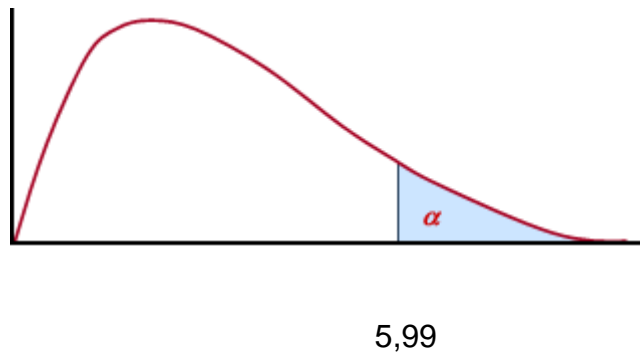
$o_i = \text{Frecuencia observada}$

$e_i = \text{Frecuencia esperada}$

Paso 4. Esquema de prueba: (Unilateral)

Se calcula Chi cuadrado crítico con:

- ✓ Grados de libertad: $gl=F-1=3-1=2$
- ✓ $\alpha=5\%$
- ✓ Resultado: Chi cuadrado de la tabla 5,99



Paso 5. Cálculo del estadístico.

En el programa estadístico SPSS 22 se tienen los siguientes cálculos:

	Valor porcentual observado	Valor porcentual esperado	Residual
Superior	28	33,3	-5,3
Medio	32	33,3	-1,3
Inferior	40	33,3	6,7
Total	100		

	Desempeño Laboral
Chi-cuadrado(a)	2,240
gl	2
Sig. asintótica	0,326

$$\text{Por lo tanto, } \chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = 2.240$$

Paso 6. Decisión

El valor Chi cuadrado calculado resulta 2,240 con una probabilidad de 0,326, lo que aún mantiene un grado de variación para aceptar la hipótesis alternativa.

Conclusión

Con un nivel de confianza del 95%, se demostró que existe un bajo nivel de desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna.

La verificación convalida los datos procesados y presentados en la tabla 38, sobre la percepción que tienen los estudiantes sobre el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la UNJBG. En consecuencia, la hipótesis formulada ha quedado demostrada y aceptada.

Verificación de la hipótesis específica “C”

A menor nivel de inteligencia emocional menor nivel de desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna.

Para la verificación de la hipótesis señalada se procedió a verificar la tabla 39, de la siguiente forma:

Consolidado de la Inteligencia emocional y el Desempeño laboral de los docentes

NIVEL	Inteligencia emocional		Desempeño Laboral	
	ni	hix100	ni	hix100
Superior	2	16,67	38	27,74
Medio	4	33,33	44	32,11
Inferior	6	50,00	55	40,15
TOTAL	12	100,00	137	100,00

Fuente: Resultados de las tablas 34 y 38.

Paso 1. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: A menor nivel de inteligencia emocional es menor nivel de desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional

de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación,
Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge
Basadre Grohmann-Tacna.

Hipótesis alterna

H_a: A menor nivel de inteligencia emocional no se cumple menor
nivel de desempeño laboral de los docentes de la Escuela
Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de
Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad
Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna.

Paso 2. Nivel de significación asumido: $\alpha=5\%$

Paso 3. Prueba estadística: Chi cuadrado de independencia

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Dónde:

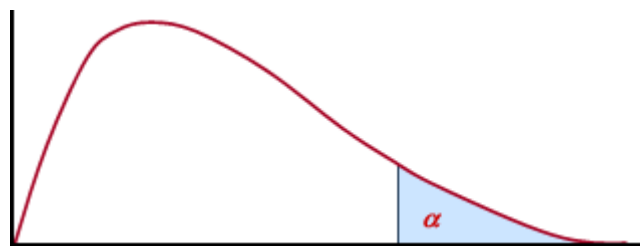
$o_i =$ Frecuencia observada

$e_i =$ Frecuencia esperada

Paso 4. Esquema de prueba: (Unilateral)

Se calcula Chi cuadrado crítico con:

- ✓ Grados de libertad: $gl=(F-1)(C-1)=2*1=2$
- ✓ $\alpha=5\%$
- ✓ Resultado: Chi cuadrado de la tabla 5,99
- ✓



5,99

Paso 5. Cálculo del estadístico.

En el programa estadístico SPSS 22 se tienen los siguientes cálculos:

		Variables		Total
		Inteligencia emocional	Desempeño laboral	
Nivel	Superior	2	38	40
	Medio	4	44	48
	Inferior	6	55	61
Total		12	137	149

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,770(a)	2	0,680
Razón de verosimilitudes	0,827	2	0,661
Asociación lineal por lineal	0,729	1	0,393
N de casos válidos	149		

Por lo tanto, $\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = 0,770$

Paso 6. Decisión

El valor Chi cuadrado calculado resulta 0,770 es muy inferior al valor crítico 5,992 se decide no rechazar la hipótesis nula.

Conclusión

Con un nivel de confianza del 95%, a menor nivel de inteligencia emocional es menor nivel de desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna.

La anterior conclusión, corrobora la información presentada en la tabla 39, que consolida y permite establecer la relación entre el nivel de inteligencia emocional de los docentes con la calidad de desempeño laboral de los docentes. En consecuencia la hipótesis ha sido comprobada y aceptada.

Verificación de la Hipótesis General:

Al haberse verificado y aceptadas las hipótesis específicas primera, segunda y tercera queda aprobada y aceptada la hipótesis general: *“La inteligencia emocional incide directamente en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la universidad Nacional, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna”*.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Paúl Ramsden ha postulado seis principios de una enseñanza efectiva en educación superior, que son: 1) despertar el interés y los deseos de aprender por parte de los estudiantes, donde ellos acepten el esfuerzo que va requerir; 2) preocupación y respeto por el aprendizaje del alumno, es decir, todas sus acciones deben estar encaminadas a lograr cambios en su comprensión del mundo; 3) ofrecer una realimentación adecuada y una justa evaluación, sobre todo la primera, ya que es la característica de una enseñanza eficiente más citada por los estudiantes; 4) metas claras y retos intelectuales: al estudiante le debe quedar claro lo que se espera de él y alcanzar esa finalidad debe implicar un desafío; 5) fomento de la independencia y control de su aprendizaje por parte del alumno y su activo involucramiento: la finalidad para el estudiante es que al término del proceso instruccional sea un aprendiz autónomo y autorregulado; y 6) aprender de los estudiantes, lo que implica que el maestro debe ser humilde y estar dispuesto a conocer cosas nuevas; ser generoso para compartir lo que sabe y conocer a sus alumnos para

adaptar sus conocimientos a sus características, expectativas y deseos, y no al revés (Ramsden, 2007) .

Comprender este propósito implica la inmersión del docente en el cuerpo del estudiante. Y la posibilidad de ello, solamente sería posible a través del conocimiento que asuma el docente de las características personales, sociales del estudiante. Ello supone asumir un comportamiento que se base en la interacción permanente.

Los resultados de la presente investigación, demuestran y comprueban que la incidencia del docente es directa, pero no en un sentido positivo, sino al contrario; dejando de constituirse en una palanca que asegure el desarrollo del futuro profesional.

Los datos contenidos en las tablas 1 al 5 y en el consolidado de la tabla 34, indican que el nivel de inteligencia emocional de los docentes es bajo. La información procesada corresponde a las dimensiones de comportamiento en lo intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general. Según la escala empleada para medir el nivel, se concluye que el 50,00% de los docentes se ubican en un nivel inferior en el manejo y práctica de la inteligencia emocional.

Esta información se corrobora al verificarse la hipótesis específica primera que dice: “Los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de

la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, presentan un nivel relativamente bajo en cuanto a Inteligencia Emocional” que llega a la conclusión que con un nivel de confianza del 95%, las evidencias empíricas muestran significativamente, que los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, presentan un nivel relativamente bajo en cuanto a Inteligencia Emocional.

La inteligencia emocional según Goleman (1996), es el conjunto de habilidades entre las que se pueden destacar el autocontrol, el entusiasmo, la perseverancia y la capacidad para motivarse a uno mismo. La inteligencia emocional es el conjunto de habilidades interrelacionadas que ayudan a las personas a procesar la información emocional. Estas habilidades se desarrollan a través del aprendizaje y de la experiencia, y son susceptibles de entrenamiento. La investigación en este campo sugiere que las habilidades emocionales están asociadas con la empatía, la afabilidad, el comportamiento prosocial y la calidad de las relaciones interpersonales; además guardan cierta relación con la tolerancia al estrés, el trabajo en equipo, la toma de decisiones grupales, el potencial del liderazgo y el rendimiento en el trabajo.

Según Mayer, la “IE es un conjunto de habilidades que explican las diferencias individuales en el modo de percibir y comprender nuestras emociones. Más formalmente, es la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento, para comprender emociones y razonar emocionalmente, y finalmente la habilidad para regular emociones propias y ajenas”.

Para Bar-On la “IE es... un conjunto de capacidades no-cognitivas, competencias y destrezas que influyen en nuestra habilidad para afrontar exitosamente las presiones y demandas ambientales”.

Howard Gardner, decía que el profesor, como profesional que facilita los aprendizajes y guía en el proceso de maduración, debe mostrar a cada uno de sus alumnos, cómo usar sus inteligencias más desarrolladas para comprender mejor una determinada materia. Así, Gardner, permite cambiar el paradigma hasta entonces empleado, centrado en el déficit, para atender a otro donde predomine el crecimiento y el desarrollo de la persona.

Los resultados, como se puede apreciar, no tiene mayor asidero en el desempeño docente en la institución donde se realizó la presente investigación.

En cuanto a la segunda hipótesis específica: “Existe un bajo nivel de desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna”, la información recolectada, desde el punto de vista del estudiante (el directamente vinculado al proceso), señalan que efectivamente, los docentes de la E.P. de Ciencias de la Comunicación, no presentan un nivel adecuado que exigen los requerimientos actuales.

La información procesada y presentada en las tablas 6 al 33 y el consolidado de la tabla 38 indican que para el 41,61% de los estudiantes del 3ro., 4to. y 5to. años de estudios, el nivel de desempeño laboral es de nivel inferior. Esto se corrobora con la contrastación de hipótesis que concluye que tras la aplicación del Chi², con un nivel de confianza del 95%, existe un bajo nivel de desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna.

Los resultados, inciden sobre niveles bajos en las dimensiones didáctica, interrelación docente-estudiante y responsabilidad docente. Según Roca Serrano, el **desempeño laboral** es la capacidad de los docentes para desarrollar acciones inherentes a la educación como, el

manejo de la didáctica y la currículum de estudio, o el cumplimiento de sus funciones; acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional, el logro de un mejoramiento profesional, institucional y social, evidenciado en sus “habilidades” para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores y la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas, sobretodo el manejo didáctico en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la currículum de estudios.

Venegas Renault, precisa que la comprensión del acto docente universitario, exige un reconocimiento de su complejidad por la vinculación con lo político, institucional, disciplinar, pedagógico y lo macrosocial. La práctica del docente universitario, se mantiene como un campo todavía virgen en cuanto a su conocimiento y desarrollo teórico. A la luz de los conocimientos que demanda la época actual, especialmente en el marco de los contextos de trabajo multimediado, parece necesario conocer cómo es que asume el profesorado su ejercicio docente, toda vez que las demandas pedagógicas, se han complejizado y abierto. Esto significa que es importante para asumir proceso de mejoramiento, que el profesorado acceda a una acción reflexiva muy bien impulsada y dirigida para que aquellos aspectos que esta investigación ha señalado como tópicos importantes en la docencia, puedan realmente abonar al mejoramiento de las prácticas y su transformación..

Por otro lado, Sisalima Álvarez, afirma que el desempeño laboral es “un proceso desarrollado por un sujeto; a través de relaciones de carácter social, que se establecen en la aplicación de métodos, para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional en que participa, y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado, la atención a la educación de su competencia laboral, y la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez”.

En consecuencia, los resultados procesados indican que el desempeño docente obliga a la asunción de responsabilidades y actitud docentes significativa, pero que en la E.P. de Ciencias de la Comunicación, lamentablemente ello no es de observancia práctica.

En cuanto a la tercera hipótesis “A menor nivel de inteligencia emocional menor nivel de desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna”, ésta se confirma con la información total procesada y que se presenta consolidada en la tabla 39.

Los datos precisan que de los 12 docentes, seis (50,0%) presentan un nivel bajo de IE y, que de los 137 estudiantes de la muestra, 55 (40,15%) ubican el desempeño laboral de los docentes en un nivel inferior. Al contrastar estos resultados, se comprueba efectivamente que, con un nivel de confianza del 95%, a menor nivel de inteligencia emocional es menor nivel de desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna.

Analizando los resultados con la teoría que sostiene la relación o incidencia de la IE con el desempeño laboral, se observa que efectivamente no existe concordancia que garantice la formación idónea del futuro profesional de la comunicación.

Arent, sostiene que la Pedagogía resulta una de las ciencias básicas en la Educación Superior, imprescindible para comprender las leyes y regularidades del proceso docente educativo, al brindarnos una base metodológica y una concepción científica sobre los distintos procesos que se desarrollan en el proceso docente educativo en el nivel superior. Una de las necesidades epistemológicas e históricas en los campos de la pedagogía y la educación, tiene que ver con la delimitación del campo al cual se refieren diversos conceptos: Educación, Pedagogía, Didáctica,

Enseñanza, Aprendizaje. Por lo que del esclarecimiento de las funciones de la Pedagogía, depende en gran medida la comprensión de los procesos mencionados con anterioridad.

En tal sentido, una práctica pedagógica que no comprenda al otro en su posibilidad de distinto y diferente, se aleja del contexto de humanidad, en el mejor sentido de la palabra y se acerca al sistema del modelamiento.

Por consiguiente, desde una perspectiva del desarrollo humano, la persona, hombre y mujer, como constructores de su propio proceso, se encuentran en una condición de ser humano que se manifiesta proactiva, frente a las circunstancias que le rodean y de las cuales él o ella pueden llegar a ser responsables, y no solamente como alguien que responde a las vicisitudes del medio en el cual deben vivir; de una u otra manera, sin querer, se está orientando a ese ser humano a una evaluación constante de resultados, a un desempeño de sus acciones, donde lo que prima es el resultado y no el proceso.

En muchas ocasiones, algunos docentes olvidan que los estudiantes pueden presentar problemas psicosociales que pueden desestabilizar su proceso de aprendizaje y que, sin duda alguna, esto afectará su desempeño académico; visto este, desde una dimensión más integral, que el solo proceso de las notas y la valoración cuantitativa, que en

ocasiones deja de lado al ser por preocuparse solo por el saber y, lo que es peor, en pocas ocasiones por el saber hacer.

Desde esta perspectiva, según O. Tellez, el desempeño académico puede considerarse como un fenómeno educativo de carácter complejo e integral que involucra tanto a los estudiantes con sus logros y experiencias en su interacción con la educación superior, como a las diversas dimensiones institucionales que contribuyen a la iniciación profesional y formación integral de estos como sujetos pensantes y críticos.

Finalmente, la información recogida y procesada, demuestran que la hipótesis general planteada “La inteligencia emocional incide directamente en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna”, fue aceptada y aprobada.

Es indiscutible que el trabajo docente tiene como foco central el aprendizaje de los estudiantes, puesto que sin ser el único agente educativo presente y en interacción permanente con el estudiante, sí es el único que puede reunir en una sola, las condiciones, espacios temporales, la fundamentación pedagógica y disciplinar, las posibilidades mediáticas y, por supuesto, lo que resulta más importante, la intención

pedagógica de propiciar en una espiral formativa los aprendizajes de los alumnos.

Según B. Avalos, la práctica pedagógica, que se desarrolla en función a una estrategia didáctica, se concibe como: “el eje que articula todas las actividades curriculares de la formación docente, de la teoría y de la práctica” (Ávalos, 2002), en la cual, se aplica todo tipo de acciones como organizar la clase, preparar materiales, poner a disposición de los estudiantes recursos para el aprendizaje que den respuesta a las situaciones que surgen dentro y fuera del aula. Pero también es vista como una etapa de superación de pruebas, puesto que con las experiencias que se van adquiriendo a partir de las actuaciones realizadas como docente, se avanzará en las capacidades que tiene el docente para enfrentarse en su labor profesional.

Desde el primer día de clases, el docente explica las condiciones que regirán el proceso de enseñanza-aprendizaje, especifica los criterios de trabajo modular, explica las principales actividades a realizar, los fines y objetivos del módulo, la forma de trabajo, los criterios de evaluación y los métodos de trabajo cotidiano.

Para E. Cámere, la relación profesor-alumno presenta algunas configuraciones que la hacen especialmente diferente de cualquier otra interpersonal: Primero, porque la relación entre el profesor y el alumno no

se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes se funda en una cierta imposición; después, porque es una relación -bipolar de ida y vuelta- que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez mental.

.Magaly Robalino Campos, sostiene que los docentes aún son pensados, únicamente, dentro de los límites que marca el aula, ocupados de las tareas didácticas, responsables de la “implementación” del currículo bajo las orientaciones metodológicas que la “capacitación” les ofrece, moviéndose entre relaciones jerárquicas, reaccionando de acuerdo a la normativa y el control vigentes; actuando dentro de una gestión y una cultura del sistema y la escuela que, en muchos lugares, todavía están suspendidos en el tiempo.

Hasta aquí, se ha analizado la correspondencia entre las variables en estudio: inteligencia emocional y desempeño laboral. Los resultados, indican claramente que en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, ambas variables muestran o se ubican en un nivel inferior, lo que hace indispensable que se asuman acciones para superar y, de esa manera, garantizar la formación del futuro profesional.

CONCLUSIONES

Primera

Se ha demostrado que la inteligencia emocional incide directamente en desempeño pedagógico de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna. La información consolidada y presentada en la tabla 39, con la verificación de la tercera hipótesis demuestra que ambas variables se correlacionan en cuanto a nivel. En el caso presente, con un nivel de confianza del 95% en estadístico del chi cuadrado, el nivel de inteligencia emocional es bajo y en consecuencia, según los resultados, el desempeño laboral de los docentes también es bajo.

Segunda

Los docentes, en su mayoría, demuestran poco desarrollo y práctica de su inteligencia emocional, en las dimensiones de relaciones intrapersonales, interpersonales, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general. Los datos consolidados en la tabla 34 indican que el 50,00% de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, se ubican en el

nivel inferior, contra una minoría que representan el 16,67% que demuestran un nivel alto.

Tercera

El nivel de desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, según la percepción de los estudiantes de la muestra, se ubica en el nivel inferior o bajo, según los datos procesados y contenidos en la tabla 38. La verificación hipotética, con un nivel de confianza del 95% corrobora tal resultado.

Cuarta

El bajo nivel de desempeño docente se observa en el campo del manejo didáctico (tabla 35), con el reconocimiento del 40,15% de la muestra como de nivel inferior; en el campo de las relaciones interpersonales: docente-estudiante (tabla 36) con el reconocimiento del 38,69% de la muestra como de nivel inferior; y en campo del cumplimiento de responsabilidad docente (tabla 37) con el reconocimiento del 41,61% de la muestra como de nivel inferior.

Quinta

Se ha demostrado y comprobado que existe relación directa entre el nivel de inteligencia emocional con el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna. La información consolidada que se presenta en la tabla 39, indican que cuando existe un bajo o inferior nivel de desarrollo y práctica de la inteligencia emocional, entonces corresponderá un bajo o inferior nivel de desempeño laboral en el personal docente.

RECOMENDACIONES

Primera

La Dirección de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación debe implementar programas de capacitación sobre conocimiento y manejo de inteligencias múltiples, en especial en lo pertinente a inteligencia emocional dado que es un aspecto de importancia para la formación competente del futuro profesional de la comunicación.

Segunda

La Dirección de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, debe implementar el desarrollo de cursos de capacitación sobre manejo de aulas, en especial respecto a lo pertinente a la didáctica a utilizar para el mejor productor cognitivo y procedimental de los estudiantes.

Tercera

Que, mediante el desarrollo de las asignaturas referentes al campo de **la** investigación científica, la Dirección de la Escuela, incentive a los docentes y estudiantes a incursionar en investigaciones que se relacionen con la calidad de la formación profesional.

Cuarta

Considerar la presente investigación como un intento de acercarse a la realidad problemática de la formación profesional en la Escuela de Ciencias de la Comunicación. Si los resultados en el campo de la docencia no son los adecuados, no se estaría garantizando la formación idónea del comunicador social; por ende, se hace recomendable que se efectúen investigaciones de carácter causal para superar la deficiencia anotada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Rojo, V., & García Jiménez, E. y. (1999). La calidad de la enseñanza universitaria desde la perspectiva de los profesores mejor valorados por los alumnos. *Revista de Educación*.
- Arendt, H. (2005). La condición humana. Buenos Aires: Paidós.
- Artavia Grabados, J. M. (2209). Interacciones personales entre docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación, Costa Rica*, 5(2), 1-19.
- Ávalos, B. (2002). Profesores para Chile, Historia de un Proyecto. Santiago: Ministerio de Educación.
- Bar-On (citado por Ugarriza, N.-2. (2001). La Evaluación de la Inteligencia Emocional a través del Inventario de BarOn (ICE) en una muestra de Lima Metropolitana. Lima: Universidad de Lima.
- Bar-On, R. (1997). The Emotional Quotient inventory (EQ-I): . Toronto, Canada: Multi-health Systems.

Burguillos, A. (2010). Estudio del Estrés y el Síndrome de Burnout en Profesores de Enseñanza Primaria y Secundaria de Huelva. Huelva, España: Universidad de Huelva.

C., S. C. (2006). Metodología y diseños en investigación científica. Lima: Visión Universitaria.

Cámere, E. (2009). La relación profesor-alumno en el aula. Recuperado el 21 de Diciembre de 2016, de En EntreEducadores: <http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>

Chiavenato, A. (1998). Administración de recursos humanos. México: Altos.

Contreras, I., Rittershausen, S., Correa, E., Solís, C., & Núñez, C. y. (2013). IOC, un instrumento para cualificar desempeño docente en aula: Su generación y validación. Recuperado el 27 de Diciembre de 2016, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052013000200006

Covarrubias Papahiu, P. y. (2002). La interacción maestro-alumno y su relación con el aprendizaje. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, México, 34(1), 47-84.

Díaz Alcaráz, F. (2002). *Didáctica y currículo: un enfoque constructivista*. Cuenca, España: Universidad Castilla-La Mancha.

Fermoso, P. (1994). *Introducción epistemológica. Concepto de teoría y filosofía de la*. España: UNED.

Fernández-Berrocal, P. (2005). La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Salovey y Mayer. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*19(5),, 63-93.

Fernández-Berrocal, P. y. (2008). La inteligencia emocional en la educación. Recuperado el 21 de Diciembre de 2016, de *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*,15, 6(2), 421-436.: http://www.investigacionpsicopedagogica.org/revista/articulos/15/espanol/Art_15_256.pdf

Francis Salazar, S. (2005). El conocimiento pedagógico del contenido como caegoría de estudio de la forma-ción docente. Recuperado el 12 de Setiembre de 2016, de <http://revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/2-2005/archivos/conocimiento.pd>

García, E. (2015). Las competencias pedagógicas para el desempeño docente de los estudiantes de la especialización en docencia universitaria de la Universidad Rómulo Gallegos. Recuperado el 17 de Diciembre de 2016, de http://nexos.unerg.edu.ve/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=31:las-competencias-pedagogicas-para-el-desempeno-docente-de-los-estudiantes-de-la-especializacion-en-docencia-universitaria-de-la-universidad-romulo-gallegos&catid=16&Itemid=11

García-Fernández, M. y. (2010). La Inteligencia Emocional y sus Principales Modelos: Propuesta de un Modelo Integrador, de la Almazora, Almería, España. Almería, España: Centro Educativo de Adultos.

Gardner, H. (1983). Inteligencias múltiples. Buenos Aires: Paidós.

Goleman, D. (1995). Emotional intelligence. Buenos Aires: Kairos.

Goleman, D. (1998). La práctica de la inteligencia emocional. Barcelona, España.

Goleman, D. (1999). La inteligencia emocional en la empresa. 3^o edición. Argentina: Vergara.

Gómez, C. (2008). Relación entre la Inteligencia Emocional y la Actitud ante el Cambio de un grupo de profesores y gerentes académicos de la Universidad Metropolitana de Caracas – Venezuela. Caracas, Venezuela: Universidad Metropolitana.

Hernández Fernández, A. (2011). Didáctica General. Andalucía, España: Universidad de Jaen.

Mayer, J. D. (1997). What is emotional intelligence? New York: Basic Books.

Mayer, J. D. (2002). Emotional intelligence as a standard intelligence. Recuperado el 24 de julio de 2016, de http://www.unh.edu/emotional_intelligence/EI%20Assets/Reprints...EI%20Proper/EI2001MSCSAEmotionsArticle.pdf

Medina Rivilla, A. y. (2009). Didáctica general. (2ª edición). Madrid: Pearson Prentice Hall-UNED.

MINEDU. (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: Ministerio de Educación.

Palomino, C. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la

Universidad de San Martín de Porres, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (tesis de maestría). . Lima: USMP.

Ramsden, P. (2007). Aprender a enseñar en la educación superior. Bew York/Londres: Routledge Falmer. .

Reyes, I. (2010). Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el proceso de Enseñanza- Aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, Ciclo-2010- I -2010- II. Liima: UNE-La Cantuta.

Robalino Campos, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. PRELAC Proyecto Regional de educación para América Latina y el Caribe). No. 1, 7-23.

Roca Serrano, A. R. (2001). Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la Educación Técnica y Profesional. Holguin, Cuba: Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero.

- Rodríguez, J. (2005). Programa de Adiestramiento en Inteligencia Emocional para Docentes del Centro de Estudios Avanzados de Maracaibo. (Tesis doctoral). . Maracaibo, Venezuela.
- Salvador. (2010). Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto grande, UGEL N° 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho. Lima: Universidad Nacional Mayor San Marcos.
- Samayoa, M. (2013). La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica (tesis doctoral). España.
- Sisalima Alvarez, D. G. (2012). El desempeño pedagógico profesional de los profesores. Recuperado el 12 de Diciembre de 2016, de <http://www.efdeportes.com/efd173/los-profesores-de-educacion-fisica-en-ecuador.htm>
- Sosa, M. (2008). Escala Autoinformada de Inteligencia Emocional (EAIE) (Tesis doctoral). . Madrid: Universidad Complutense.
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). El Proceso de la Investigación científica. México: Limusa.
- Tellez, O. (2005). La motivación del rendimient. Madrid: Ediciones Académicas.

Ugarriza, N. y. (2005). La evaluación de la Inteligencia Emocional a través del Inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra en niños y adolescentes. Recuperado el 12 de Diciembre de 2016, de [http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/DC2B90CD D90FB0D9052571D50079C02A/\\$file/01-persona8-ugarriza.pdf](http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/DC2B90CD D90FB0D9052571D50079C02A/$file/01-persona8-ugarriza.pdf)

UNESCO. (1998). La formación del personal de la Educación Superior: Una misión permanente Conferencia Mundial sobre Educación Superior: La Educación Superior en el siglo XXI Visión y Acción.

Venegas Renauld, M. (2006). La práctica docente del profesor uiversitario: un análisis de los cursos y asesoría pedagógicas del DEDUN. Recuperado el 15 de Diciembre de 2016, de <http://sipub.inie.ucr.ac.cr/SIPUB/detallesResultado.do?idProduccion=1142>

Vivas, M. (2005). La educación emocional en la formación inicial de los docentes en Venezuela. (Tesis doctoral). . uned.

Woods, P. (1985). Estrategias de enseñanza. México: Rockwell.

ANEXOS

ANEXO N° 1

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADO A LOS DOCENTES DE LA EP DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA FECH-UNJBG

Señor Docente:

Nos encontramos realizando un estudio, respecto a la inteligencia emocional de los docentes de la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, por lo que se utilizó el test de inteligencia emocional (Inventario de inteligencia emocional) de ICE:NA de Bar On de Ugarriza & pajares (2004),

INSTRUCCIONES:

En cada ítem debe valorar en una escala de 1 al 5, teniendo en cuenta que la mayor ponderación ratifica su concepción respecto a la afirmación planteada.

Siempre	=	1, 2
Algunas veces	=	3
Casi nunca	=	4, 5

		Siempre	Algunas veces	Casi nunca
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.			
2	Me resulta difícil disfrutar de la vida			

3	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo hacer			
4	Sé cómo manejar los problemas más desagradables.			
5	Me agradan las personas que conozco.			
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.			
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.			
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).			
9	Entro fácilmente en contacto con mis emociones.			
10	Soy incapaz de demostrar afecto.			
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones.			
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.			
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.			
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.			
15	Frente a una situación problemática			

	obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.			
16	Me gusta ayudar a la gente.			
17	Me es difícil sonreír.			
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.			
19	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.			
20	Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.			
21	No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para que cosas soy bueno(a)			
22	No soy capaz de expresar mis pensamientos.			
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.			
24	No tengo confianza en mí mismo(a)			
25	Creo que he perdido la cabeza.			
26	Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo.			

27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.			
28	En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.			
29	Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo.			
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.			
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.			
32	Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.			
33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso(a)			
34	Tengo pensamientos positivos para con los demás.			
35	Me es difícil entender cómo me siento.			
36	He logrado muy poco en los últimos años.			
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.			
38	He tenido experiencias extrañas que son			

	inexplicables.			
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).			
40	Me tengo mucho respeto.			
41	Hago cosas muy raras.			
42	Soy impulsivo(a) y esto me trae problemas.			
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.			
44	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos.			
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.			
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.			
47	Estoy contento(a) con mi vida.			
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).			
49	No resisto el estrés.			
50	En mi vida no hago nada malo.			
51	No disfruto lo que hago.			
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.			
53	La gente no comprende mi manera de pensar.			

54	En general, espero que suceda lo mejor.			
55	Mis amistades me confían sus intimidades.			
56	No me siento bien conmigo mismo(a).			
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.			
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.			
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.			
60	Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.			
61	Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso.			
62	Soy una persona divertida			
63	Soy consciente de cómo me siento.			
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.			
65	Nada me perturba.			

66	No me entusiasman muchos mis intereses.			
67	Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.			
68	Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.			
69	Me es difícil relacionarme con los demás.			
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.			
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.			
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.			
73	Soy impaciente.			
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.			
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.			
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.			
77	Me deprimó			
78	Sé cómo mantener la calma en			

	situaciones difíciles.			
79	Nunca he mentado.			
80	En general, me siento motivado(a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.			
81	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.			
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.			
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.			
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.			
85	Me siento feliz conmigo mismo(a)			
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.			
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.			
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a)			
89	Para poder resolver una situación que se			

	presenta, analizo todas las posibilidades existentes.			
90	Soy respetuoso(a) con los demás.			
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.			
92	Prefiero seguir a otros, a ser líder.			
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.			
94	Nunca he violado la ley.			
95	Disfruto de las cosas que me interesan.			
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.			
97	Tengo tendencia a exagerar			
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.			
99	Mantengo buenas relaciones con la gente.			
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.			
101	Soy una persona muy extraña.			
102	Soy impulsivo(a).			
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.			
104	Considero que es importante ser un ciudadano(a) que respeta la ley.			

105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.			
106	En general, tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes.			
107	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.			
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.			
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.			
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.			
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.			
112	Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad.			
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.			
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.			

115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.			
116	Me es difícil describir lo que siento.			
117	Tengo mal carácter.			
118	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.			
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.			
120	Me gusta divertirme.			
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.			
122	Me pongo ansioso.			
123	Nunca tengo un mal día.			
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.			
125	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.			
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.			
127	Me es difícil ser realista.			
128	No mantengo relación con mis amistades.			
129	Mis cualidades superan a mis defectos y esto me permite estar contento(a)			

	conmigo mismo(a).			
130	Tengo una tendencia de explotar de rabia fácilmente.			
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.			
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.			
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.			

Baremo de Test de Inteligencia

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	39	16	15	8	14	20	13	17	126
9	37	24	21	19	44	69	30	29	38	28	33	27	31	54
23	67	40	36	32	55	84	46	45	53	42	49	42	47	80
35	62	56	51	48	72	99	61	60	68	59	64	58	62	106
52	96	70	66	92	98	121	76	75	83	74	78	73	77	123
63	12	85	95	1	119	128	90	89	97	87	93	86	91	65
88	126	5	50	41	124	115	113	71	112	103	108	102	105	129
116		100	100		34	57	79	118	25	131	122	109	120	133
		81	51			107	50	132	101		130	110	114	
						104	94	125	127					
						111		117						
08	07	09	09	07	08	11	10	11	10	08	09	09	09	08

ABREVIATURAS: Componentes:

CIA = Intrapersonal:

- CM = Comprensión de Sí mismo,
- AS = Asertividad;
- AC = Autoconcepto;
- AR = Autorrealización;
- IN = Independencia

CIE = Interpersonal:

- EM = Empatía;
- RI = Relaciones Interpersonales;
- RS = Responsabilidad Social

CAD = Adaptabilidad:

- SP = Solución de problemas;
- PR = Prueba de la Realidad;
- FL = Flexibilidad;

CME= Manejo del Estrés:

- TE = Tolerancia al estrés;
- CI = Control de Impulsos;

CAG = Estado de Ánimo General.

- FE = Felicidad;
- OP = Optimismo

ANEXO ° 2

ENCUESTA ACERCA DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES

JOVEN ESTUDIANTE:

El presente cuestionario pretende determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes. La precepción de los estudiantes es muy valiosa, por ello te agradeceré responder a todas las preguntas.

DATOS GENERALES:

Universidad:.....

Facultad:.....

Escuela profesional:.....

Año de estudios: a) Tercero ()
 b) Cuarto ()
 c) Quinto ()

INDICACIONES:

Marque con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente, según la escala siguiente:

ALTERNATIVA	RANGO	NIVEL
Siempre (S)	3	Superior
A veces (AV)	2	Medio
Casi nunca (CN)	1	Inferior

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS	S	AV	CN
		DIMENSIÓN: DIDÁCTICA	3	2
1	Toma como punto de partida los saberes previos de los estudiantes.			
2	Emplea estrategias didácticas para relacionar los saberes previos con el nuevo conocimiento.			
3	Toma en cuenta la opinión y aporte de los estudiantes y los incorpora en el desarrollo de sus sesiones de clase.			
4	Facilita que los estudiantes aprendan a construir y reconstruir su propio aprendizaje			
5	Utiliza oportuna y adecuadamente los materiales didácticos en las sesiones de aprendizaje.			
6	Realiza motivación permanente entre los estudiantes para despertar el interés de los temas tratados.			
7	Utiliza adecuadamente métodos y técnicas que promuevan aprendizajes significativos en los estudiantes.			
8	Evalúa los procesos y logros de aprendizaje de los estudiantes.			
9	Entrega oportunamente los resultados de las evaluaciones de los trabajos, informes y exámenes.			
10	Selecciona con criterio técnico y pedagógico las técnicas, criterios e instrumentos de evaluación.			
11	Las estrategias de enseñanza-aprendizaje utilizadas son			

	consistentes con lo que quiere lograr.			
12	Las evaluaciones realizadas guardan relación con las competencias planteadas en los sílabos.			
13	Propicia la confrontación de saberes previos con la nueva información.			
14	Practica un sistema justo y equitativo de calificación de las tareas asignadas.			
	DIMENSIÓN: RELACIÓN INTERPERSONAL DOCENTE-ESTUDIANTE	3	2	1
15	Promueve el clima de integración, confianza y respeto entre los estudiantes y de éstos con el docente.			
16	Fomenta la práctica de valores entre los estudiantes.			
17	Orienta a los estudiantes ante cualquier dificultad.			
18	Promueve un ambiente de respeto y cordialidad entre los estudiantes.			
19	Mantiene comunicación empática con los estudiantes cuando es consultado en clase.			
20	Demuestra respeto frente a la opinión de los estudiantes.			
21	Valora y toma en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes.			
22	Corrige asertivamente los errores de los estudiantes.			
	DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD DOCENTE	3	2	1

23	Asiste puntualmente a las sesiones de clase y cumple con el horario establecido.			
24	Demuestra actualización en los contenidos de la asignatura a su cargo.			
25	Demuestra planificación y preparación de sus sesiones de aprendizaje, evitando la improvisación.			
26	Posee conocimientos relevantes y actualizados de su especialidad.			
27	Proporciona a los estudiantes momentos de reflexión y toma de conciencia acerca de su aprendizaje.			
28	Enriquece el aprendizaje de los estudiantes a partir de sus necesidades, saberes y potencialidades.			

Gracias por su colaboración...!!!

ANEXO ° 3
VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA
Confiabilidad

El instrumento fue sometido a una muestra piloto de 20 estudiantes con características muy similares a la población estudiada. El resultado se presenta a continuación:

DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA DIDÁCTICA

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Suma
1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	22
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	31
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	32
4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	27
6	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	23
7	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	35
8	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	38
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
11	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	26
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
13	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	37
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
15	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	27
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
17	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	34
18	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	39
19	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	24
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
															49.6523438
S2	0.463	0.408	0.368	0.589	0.358	0.253	0.589	0.368	0.471	0.221	0.568	0.326	0.261	0.45	5.69473684

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] =$$

Alfa=0,953

La confiabilidad por consistencia interna alfa de Cronbach 0,953 de la dimensión didáctica indica que es altamente favorable, por lo tanto, el área es estable.

Dimensión: RELACIÓN INTERPERSONAL DOCENTE-ESTUDIANTE

N	1	2	3	4	5	6	7	8	Suma
1	2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	1	1	2	2	2	2	3	2	15
3	2	2	3	1	2	2	3	2	17
4	3	2	3	2	2	3	2	2	19
5	2	2	2	2	2	2	2	2	16
6	3	3	3	3	3	3	1	2	21
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16
8	2	2	3	3	2	3	3	2	20
9	3	2	2	3	2	3	2	2	19
10	3	2	3	2	2	3	2	3	20
11	2	1	2	2	2	2	2	1	14
12	2	2	2	3	3	2	2	2	18
13	3	3	3	2	3	3	2	2	21
14	2	2	2	3	3	2	2	2	18
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	3	3	3	2	3	3	3	3	23
17	2	2	3	3	2	3	2	2	19
18	3	2	3	3	3	3	3	3	23
19	2	1	2	2	2	2	1	1	13
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
									7.62109375
S2	0.358	0.411	0.261	0.358	0.253	0.261	0.408	0.345	2.65263158

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Alfa=0,745

La confiabilidad por consistencia interna alfa de Cronbach 0,745 de la dimensión relación interpersonal docente-estudiante, indica que es favorable, por lo tanto, el área es consistente.

DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD DOCENTE

N	1	2	3	4	5	6	Suma
1	2	2	2	2	2	2	12
2	2	1	2	2	2	2	11
3	2	2	2	2	2	3	13
4	1	2	1	1	2	2	9
5	2	2	2	2	2	2	12
6	2	2	2	1	1	2	10
7	2	2	2	2	2	2	12
8	3	3	3	3	3	2	17
9	2	2	3	1	2	2	12
10	3	2	3	2	2	3	15
11	2	2	2	2	2	2	12
12	3	3	3	3	3	3	18
13	2	2	2	2	2	2	12
14	2	2	3	3	2	3	15
15	3	2	2	3	2	3	15
16	3	3	3	2	3	3	17
17	2	2	3	3	2	3	15
18	3	2	3	3	3	3	17
19	3	3	3	3	3	3	18
20	3	3	3	3	3	3	18
							6.4375
S2	0.345	0.274	0.366	0.513	0.303	0.263	2.06315789

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] =$$

Alfa=0,776

La confiabilidad por consistencia interna alfa de Cronbach 0,776 de la dimensión relación interpersonal docente-estudiante, indica que es favorable, por lo tanto, el área es pertinente.

CONFIABILIDAD: TOTAL DEL INSTRUMENTO

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] =$$

Alfa=0,825

La confiabilidad por consistencia interna total del instrumento alfa de Cronbach es 0,825 lo indica que es muy favorable, por lo tanto, el instrumento es confiable para el presente estudio.