



La inteligencia emocional y desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Público de Lima Metropolitana, 2023

Emotional intelligence and teaching performance in Public Technological Higher Education Institutes of Metropolitan Lima, 2023

Inteligência emocional e desempenho docente nos Institutos Públicos de Ensino Superior Tecnológico da Região Metropolitana de Lima, 2023

Daniel Condor-Yachachin ^I

daniel.condory@istpargentina.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-3041-2279>

Franco Antonio Ccencho-Pareja ^{II}

franco.ccen chop@istpargentina.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0003-9037-2288>

Marilyn Condor-Cruz ^{III}

Marilyncont@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4949-3099>

Enrique Cirilo Cruz-Barrios ^{IV}

enrique.cruzb@istpargentina.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-4818-0250>

Correspondencia: daniel.condory@istpargentina.edu.pe

Ciencias de la Educación
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 05 de junio de 2024 * **Aceptado:** 17 de julio de 2024 * **Publicado:** 08 de agosto de 2024

- I. Instituto Superior Tecnológico Publico Argentina, Perú.
- II. Instituto Superior Tecnológico Publico Argentina, Perú.
- III. Instituto Superior Tecnológico Publico Argentina, Perú.
- IV. Instituto Superior Tecnológico Publico Argentina, Perú.

Resumen

En este estudio se analizó la importancia de desarrollar la inteligencia emocional (IE) en la labor docente, debido que el manejo de masas requiere de un alto grado de control emocional para lograr una convivencia sana y armoniosa. Por lo tanto, se propuso determinar la relación entre la (IE) y el desempeño docente en los Institutos de Educación Superior Pública de Lima en el año 2023. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional, con una muestra de 67 estudiantes que representan los delegados de aula del semestre 2023 de las carreras de contabilidad, informática y administración de institutos técnicos públicos de Lima. Los resultados se analizaron mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman (0,542) con $p_value=0,000 < 0,05$ lo que indica una alta correlación entre las variables. Por tanto, se comprobó que la (IE) está relacionada con un buen desempeño académico, a través del manejo de las emociones y la buena convivencia con los alumnos, docentes y las unidades de supervisión.

Palabras clave: Desempeño docente; Inteligencia emocional (IE); Enseñanza.

Abstract

This study analyzed the importance of developing emotional intelligence (EI) in teaching, since managing masses requires a high degree of emotional control to achieve a healthy and harmonious coexistence. Therefore, it was proposed to determine the relationship between (EI) and teaching performance in Public Higher Education Institutes in Lima in 2023. The research had a quantitative approach, a non-experimental and correlational design, with a sample of 67 students representing the classroom delegates of the 2023 semester of the accounting, computer science and administration careers of public technical institutes in Lima. The results were analyzed using the non-parametric Rho Spearman test (0.542) with $p_value=0.000 < 0.05$, which indicates a high correlation between the variables. Therefore, it was found that (EI) is related to good academic performance, through the management of emotions and good coexistence with students, teachers and supervision units.

Keywords: Teaching performance; Emotional intelligence (EI); Teaching.

Resumo

Este estudo analisou a importância do desenvolvimento da inteligência emocional (IE) no trabalho docente, uma vez que a gestão de multidões exige um elevado grau de controlo emocional para se conseguir uma convivência saudável e harmoniosa. Assim sendo, propôs-se determinar a relação entre (IE) e o desempenho docente nas Instituições de Ensino Superior Públicas de Lima no ano de 2023. A pesquisa teve uma abordagem quantitativa, de desenho não experimental e correlacional, com uma amostra de 67 alunos que representam os delegados de sala de aula do semestre de 2023 dos cursos de contabilidade, informática e administração em institutos técnicos públicos de Lima. Os resultados foram analisados pelo teste não paramétrico Rho Spearman (0,542) com $p_{\text{valor}}=0,000 < 0,05$, o que indica uma elevada correlação entre as variáveis. Assim sendo, comprovou-se que (IE) está relacionado com o bom desempenho escolar, através da gestão das emoções e da boa convivência com os alunos, professores e unidades de supervisão.

Palavras-chave: Atuação docente; inteligência emocional (IE); Ensino.

Introducción

Hoy, muchos líderes gubernamentales y educativos analizan cómo superar el impacto negativo que ha tenido el Covid-19, y la educación en todos los niveles, tanto presencial como a distancia, se ha visto golpeado al no proporcionar a los estudiantes las materias necesarias. La UNESCO informó, evidencia clara en 2022 de que el 36% de las empresas formales en América Latina y el Caribe, tienen problemas para contratar trabajadores calificados porque las habilidades requeridas por las empresas no coinciden con la educación que reciben. Asimismo, la generación de estudiantes que tenemos matriculados después de dos años de aislamiento y educación a distancia se ha vuelto más hiperactiva, algunos están más deprimidos y otros desmotivados, y sus compañeros reaccionan violentamente e incluso piensan en el suicidio. Dado que el objetivo de la educación es instruir a los estudiantes de manera integral, lo que significa no solo centrarse en el desarrollo cognitivo y científico, sino también educar a los estudiantes en un comportamiento de autorregulación emocional, necesitamos docentes que respondan a esto.

Por lo tanto, urge capacitarlos y brindarles estrategias sensibles a las emociones que los estudiantes traen al aula. Por lo tanto, es lógico que los profesores e instructores de las escuelas técnicas avanzadas hayan sido y seguirán siendo actores clave en el complejo desafío de sostener la educación superior en el entorno de aprendizaje presencial, virtual e híbrido. Esta tarea se complica

por la insuficiente preparación de muchos docentes para manejar plataformas virtuales y los limitados recursos de las instituciones públicas para brindar educación virtual.

Para cambiar esta situación es necesario rehabilitar a los docentes de las instituciones educativas profesionales y técnicas, porque los docentes brindan los servicios educativos, y el Estado evalúa su desempeño profesional, brindando a los estudiantes una educación técnica y profesional integral. Es por eso que la UNESCO aboga por la educación y formación permanente de docentes en la Agenda de Educación 2030, que establece que las escuelas deben ser un entorno de convivencia pacífica, buenas relaciones interpersonales y fomentar la empatía entre todos los miembros de la comunidad educativa. Los docentes con alta inteligencia emocional (IE) son capaces de regular sus emociones y guiar a los estudiantes a reconocer sus sentimientos, pasiones y sensaciones hasta lograr el control emocional (Romero, 2023). Por tanto, las intervenciones educativas de los docentes no deben limitarse a áreas académicas aisladas de la labor de orientación, sino que los docentes deben convertirse en asesores y guías para el éxito de los estudiantes durante estos años (Martínez et al., 2014). De igual forma, UNICEF (2021), anunció al finalizar el segundo año de la pandemia que todas las instituciones educativas deberían desarrollar planes de acción de apoyo socioemocional para retomar las clases presenciales. Asimismo, UNESCO (2022), enfatiza la búsqueda de buenos procesos de enseñanza y aprendizaje y el apoyo a la reintegración pos pandemia de los estudiantes que necesitan mayor apoyo emocional. En este sentido, los docentes tienen nuevamente la tarea de acompañar a los estudiantes en el manejo de habilidades socioemocionales que deben integrarse en las áreas curriculares que imparten. Por lo tanto, se puede observar que las tareas de los docentes son muy complejas y requieren servicio y dedicación a la materia. Por otro lado, la OCDE (2021), reitera que los verdaderos docentes son líderes educativos, promotores del desarrollo social y creadores de cultura. La evaluación del desempeño educativo forma parte de la política educativa del Ministerio de Educación del Perú y corresponde al objetivo 4 de la agenda regional para el desarrollo sostenible (2022) impulsada por la UNESCO en sus estados miembros. En varios países vecinos del programa, los docentes son invitados a participar en el proceso de selección, y las competencias y méritos profesionales de cada docente evaluado por las instituciones del Ministerio de Educación, las cuales deben estar certificadas oficialmente.

Tras dos años de epidemia, el Ministerio de Educación insistió: Sin docentes calificados, el desarrollo y la transformación es imposible, y lo utilizó como lema para invitar a miles de docentes

a participar en la evaluación del empleo docente pública. Sin embargo, muchos profesores todavía ven esto como una forma de control estricto que vincula la enseñanza a métodos rígidos y los obliga a diseñar cursos que están divorciados de la realidad. Este tipo de supervisión sólo puede dar lugar a sanciones más que a un desarrollo profesional. En este sentido, teóricos de la educación como Bisquerra y Hernández (2017), creen que para lograr una educación de calidad es necesario primero fortalecer y desarrollar los recursos emocionales de los docentes, ya que son los principales pilares de las emociones y sentimientos. Por lo tanto, parte de la política de formación en evaluación docente debe ser el apoyo continuo y la formación continua, no sólo en el sentido profesional sino también humanístico, para fortalecer sus competencias socioemocionales. El estudio se realizó en un centro de formación técnica de alto nivel del sector público, ubicado en de Lima, con más de 80 años de experiencia. También capacita a profesionales en diversos campos técnicos que se espera que encuentren trabajo poco después de graduarse. Para ello, se cuenta con un cuerpo docente calificado que cumple diversas funciones, desde tareas docentes en el aula hasta tareas de liderazgo a través de grupos de trabajo y comités de compromiso institucional. Sin embargo, como ocurre con cualquier institución, hay muchos profesores que no están de acuerdo con su uso.

La evaluación del desempeño docente que realiza el director toma en cuenta las instrucciones del decano o del coordinador académico y las encuestas de opinión realizadas por los estudiantes, pero se realiza al final del semestre, cuando las tareas del docente han concluido y no es posible realizar mejoras. La evaluación cuantitativa orientada a los resultados y los estándares e indicadores de medición no son claros. Muchos de estos profesores no están preparados para asesorar o brindar ayuda psicológica a los jóvenes que acuden a las instituciones para formarse. Es en este contexto que surge la pregunta de investigación: ¿cuál es la relación entre la (IE) y el desempeño pedagógico en la escuela técnica superior del país en la ciudad de Lima Metropolitana en el año 2023. El objetivo de la investigación es: Determinar la relación entre la (IE) y el desempeño pedagógico en las instituciones técnicas pública de Lima en el año 2023. Lo que hace posible esta investigación se debe a tres aportes realizados durante el transcurso de esta investigación. El primero es su valor teórico, pues según la revisión de BarOn de la teoría de la (IE) analítica (2018) y la normativa emitida por el Ministerio de Educación (2019), en el caso de la enseñanza de alto nivel, permite analizar los conceptos básicos de gestión del trabajo de los pedagogos y renovación de contratos de trabajo. El aporte social de este estudio es que al analizar estas dos variables podremos entender cuáles son los estándares actuales de evaluación docente y la propia institución podrá desarrollar

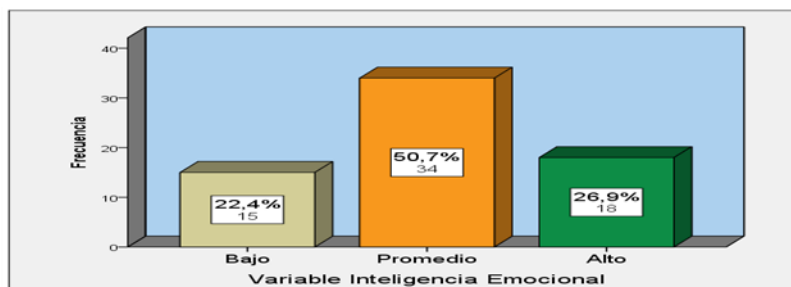
un programa de capacitación para motivar a los docentes. Brindar servicios educativos de alta calidad a estudiantes de diversas profesiones. Desde un punto de vista metodológico, las herramientas utilizadas en este estudio pueden ser utilizadas en futuros estudios que analicen las mismas variables de investigación porque las herramientas utilizadas han sido actualizadas con base en la teoría actual. Finalmente, se formula una hipótesis de investigación para este caso: la inteligencia emocional (IE) tiene relación directa con el desempeño pedagógico en los institutos técnicos Público de Lima en el año 2023.

Material y Métodos

La investigación realizada corresponde al tipo de investigación básica, ya que tiene como objetivo probar y comprender la base teórica de las variables, así como un diseño no experimental que permite realizar un análisis descriptivo y correlacional, de una muestra de 67 delegados de aula de institutos tecnológicos públicos en el período 2023 en la ciudad de Lima y que se desempeñaban en tres profesiones: Contabilidad, Computación e Informática y Administración.

Resultados

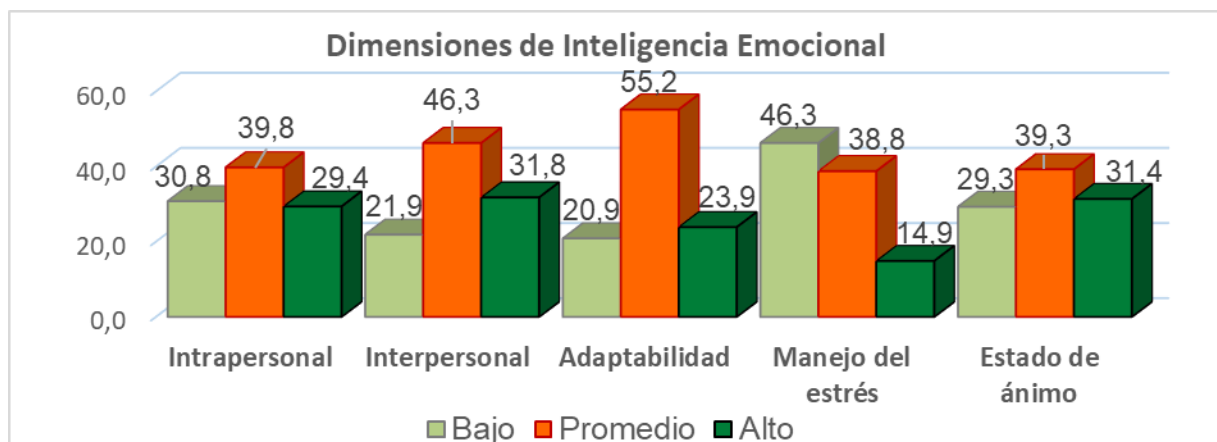
Figura 1: Niveles hallados en la variable (IE)



Interpretación:

El rango promedio es 50,7% y el rango más alto es 26,9%. De estos, la mitad de la muestra del estudio se encuentra en un nivel medio y una cuarta parte en un nivel alto. Además, se puede observar que los docentes que participan en el estudio sobre el desarrollo de la (IE) tienen buenas habilidades para identificar sus sentimientos y emociones, pero alrededor de una cuarta parte, no lo hace, lo que es motivo de preocupación porque sus emociones están mal gestionadas.

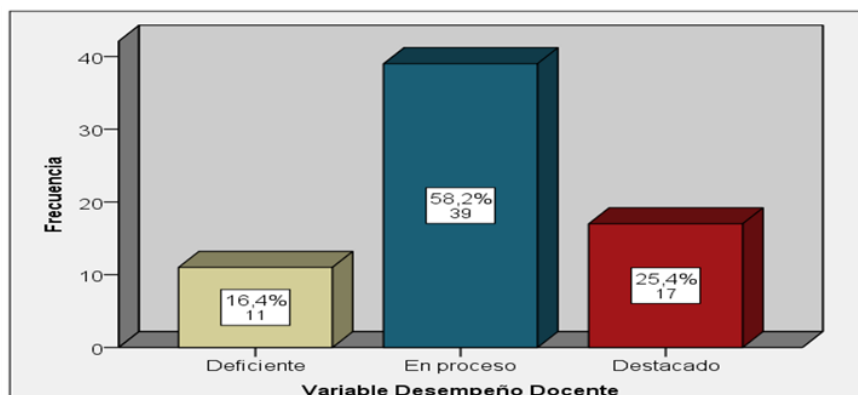
Figura 2: Niveles hallados en las dimensiones de la (IE)



Interpretación:

Se observó que el rango promedio de las cuatro dimensiones es excelente, lo que significa que sus habilidades se han desarrollado a un nivel moderado, autocontrol con 39.8%, de otras reacciones, seguido de relaciones interpersonales con un 46,3% relacionado con llevarse bien con los compañeros y luego ser capaz de adaptarse al cambio con un 55,2% que es el más alto, que significa la capacidad de asumir diferentes roles, cambiar hábitos y salir repentinamente de tu zona de confort. Con 39,3% intenta reducir las emociones negativas y dejar fluir las positivas. Estas habilidades suelen ser de alto nivel. Por otro lado, en la dimensión de manejo del estrés destaca la zona baja con un 46,3%, lo que significa que esta habilidad aún no ha sido desarrollada, en la misma dimensión, el rango promedio es del 38,8%. y los docentes de bajo nivel constituían al menos una cuarta parte de la muestra, lo que sugiere que todavía necesitan desarrollar estas habilidades.

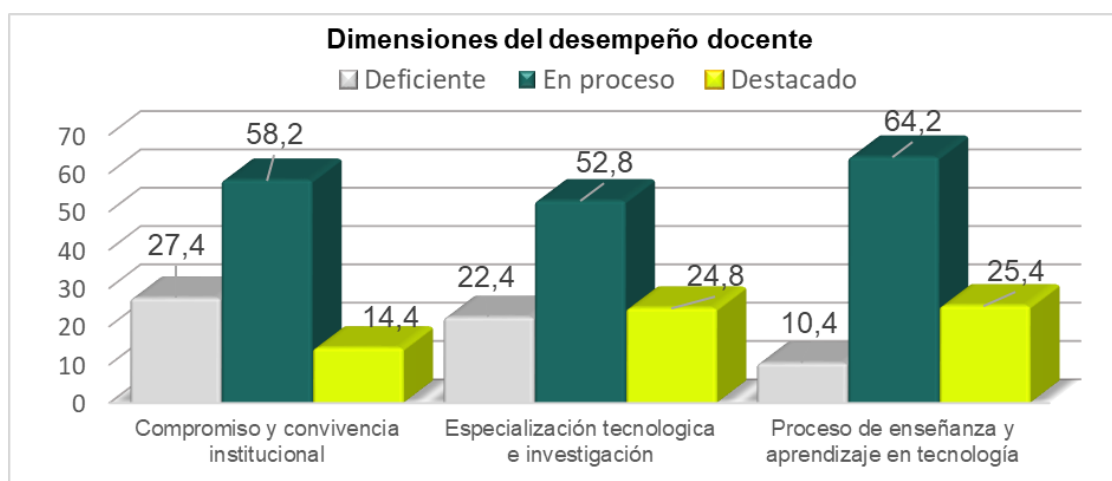
Figura 3: Niveles en la variable desempeño docente



Interpretación:

En las escuelas técnicas de Lima, el 16,4% de los valores pertenecen a la zona "deficiente", que corresponde a docentes desactualizados, alejados de la gestión técnica, por lo que los estudiantes no los reconocen. Luego, el 58,2% de los docentes tenía el estatus de "en progreso", lo que significa que la mayoría de los docentes realizaron prácticas docentes aceptables relacionadas con el rol de educadores, esforzándose por lograr el aprendizaje de los estudiantes en un nivel muy alto. Finalmente, el 25,4% de "excelente" (una cuarta parte del total). Estos tres niveles se obtienen del Ministerio de Educación en el marco de la Ley 30512, que regula la evaluación del desempeño de los docentes 2023 de los niveles más altos.

Figura 4: Niveles registrados en las dimensiones del desempeño docente



Interpretación:

El "proceso de aprendizaje técnico" obtuvo la puntuación más alta con un 64%, seguida de "compromiso y convivencia institucional" con un 58,2% y en tercer lugar la dimensión "profesionalización, tecnología e investigación". Que representó el 52,8 por ciento. Esto significa que tienen más reconocimiento de cómo se da la enseñanza y el aprendizaje en el instituto, seguido de la convivencia con otros miembros de la institución, pero menos reconocimiento de la educación en la forma de especialización técnica y de investigación. La dimensión "compromiso y convivencia en la organización" ocupa el primer lugar y representa el 27%, lo que indica que es allí donde surgen la mayor parte de los problemas. Esto puede deberse a una percepción de falta de

convivencia entre los participantes educativos debido a diferencias en personalidades y perspectivas políticas.

Tabla 1: Correlación en la hipótesis

		Desempeño docente	
Rho de		Coefficiente de correlación	,591
Spearman	Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)	<000
		N	67

El resultado de la prueba de hipótesis fue moderado con ,591 de correlación y una significancia $0.000 < 0.05$, que ha conllevado a concluir que existe correlación significativa entre inteligencia emocional y el desempeño docente, en los institutos de educación superior tecnológica pública de Lima, 2023.

Tabla 2: Tabla de contingencia entre (IE) y el desempeño docente

		Desempeño docente			Total	
		Deficiente	En proceso	Destacado		
(IE)	Bajo	Recuento	8	6	1	15
		% del total	11,9%	9,0%	1,5%	22,4%
	Promedio	Recuento	2	28	4	34
		% del total	3,0%	41,8%	6,0%	50,7%
	Alto	Recuento	1	5	12	18
		% del total	1,5%	7,5%	17,9%	26,9%
Total		Recuento	11	39	17	67
		% del total	16,4%	58,2%	25,4%	100,0%

Interpretación:

Se ha observado que entre el nivel “bajo” de la variable (IE) y el nivel “deficiente” del desempeño docente se concentra un 11,9%, luego en los niveles “promedio” y “en proceso” un 41,8%; finalmente en el “alto” y “destacado” un 17,9%. De estos tres valores se puede inferir que la (IE) constituye uno de los factores que se encuentra asociado al desempeño docente, en un nivel

promedio y también se puede comprender que a un alto desarrollo de la (IE) se asocia un alto desempeño del docente. Y los que no presentarán un nivel deficiente en la evaluación.

Tabla 3: Tabla de contingencia entre (IE) y la D1

		D1. Compromiso y convivencia institucional			Total	
		Deficiente	En proceso	Destacado		
(IE)	Bajo	Recuento	5	9	1	15
		% del total	7,5%	13,4%	1,5%	22,4%
	Promedio	Recuento	1	30	3	34
		% del total	1,5%	44,8%	4,5%	50,7%
	Alto	Recuento	3	4	11	18
		% del total	4,5%	6,0%	16,4%	26,9%
Total	Recuento	9	43	15	67	
	% del total	13,4%	64,2%	22,4%	100,0%	

Interpretación:

Entre la variable (IE) y la dimensión, denominada “compromiso y convivencia institucional” se ha encontrado que entre el nivel “bajo” y el nivel “deficiente” se agrupa un 7,5%, luego entre los niveles “promedio” y “en proceso” un 44,8%; finalmente en el “alto” y “destacado” un 16,4%. De estas tres intersecciones se puede inferir que la (IE) está asociada al nivel de compromiso y convivencia institucional, relacionada a un buen control y regulación de emociones.

Tabla 4: Tabla de contingencia entre (IE) y la D2

		D2. Especialización tecnológica e investigación			Total	
		Deficiente	En proceso	Destacado		
(IE)	Bajo	Recuento	11	3	1	15
		% del total	16,4%	4,5%	1,5%	22,4%
	Promedio	Recuento	5	27	2	34
		% del total	7,5%	40,3%	3,0%	50,7%
	Alto	Recuento	3	2	13	18
		% del total	4,5%	3,0%	72,5%	80,0%

	% del total	4,5%	3,0%	19,4%	26,9%
Total	Recuento	19	32	16	67
	% del total	28,4%	47,8%	23,9%	100,0%

Interpretación:

En la tabla 3 de intersecciones entre la variable (IE) y la dimensión, denominada “especialización tecnológica e investigación” se ha encontrado que entre el nivel “bajo” y el nivel “deficiente” se agrupa un 16,4%, luego entre los niveles “promedio” y “en proceso” un 40,3%; finalmente en el “alto” y “destacado” un 19,4%. De estas tres intersecciones se puede inferir que la (IE) se encuentra asociada al nivel de especialización tecnológica e investigación, ya que los niveles intermedios y altos han sobresalido, a un buen desempeño docente y su deseo de superación.

Tabla 5: Tabla de contingencia entre (IE) y la D3

		D3. Proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología				
		Deficiente	En proceso	Destacado	Total	
(IE)	Bajo	Recuento	5	9	1	15
		% del total	7,5%	13,4%	1,5%	22,4%
	Promedio	Recuento	1	30	3	34
		% del total	1,5%	44,8%	4,5%	50,7%
	Alto	Recuento	1	4	13	18
		% del total	1,5%	6,0%	19,4%	26,9%
	Total	Recuento	7	43	17	67
		% del total	10,4%	64,2%	25,4%	100,0%

Interpretación:

De las intersecciones entre la variable (IE) y la dimensión 3, denominada “proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología” se ha encontrado que entre el nivel “bajo” y el nivel “deficiente” se agrupa un 7,5%, luego entre los niveles “promedio” y “en proceso” un 44,8%; finalmente en el “alto” y “destacado” un 19,4%. De estas tres intersecciones se puede inferir que la (IE) se encuentra asociada al nivel de desempeño alcanzado en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los

estudiantes ya que los niveles intermedios y altos han sobresalido. Una buena enseñanza del docente empieza por apoyar el desenvolvimiento integral de los estudiantes del instituto.

Discusión

La tarea de la formación docente es tan compleja, que requiere profesionales capacitados no sólo en las materias que enseñan, o las metodológicas y estrategias que utilizan sino también en la aceptación y comprensión de sentimientos, emociones de sus alumnos y compañeros de trabajo. Por lo tanto, este estudio analizó las opiniones de 67 delegados del aula de tres carreras técnicas: contabilidad, administración de empresas y computación e información para comprender cómo evalúan el desempeño docente y los beneficios de la inteligencia emocional (IE).

Primero se analizaron los resultados obtenidos según la hipótesis, donde se muestra la correlación moderada entre (IE) y el desempeño docente de 0.591 con una significancia de 0.001. Estos datos permitieron concluir que hay un grado de correlación significativa, lo que se infiere que la mayoría de los docentes y estudiantes que participaron en el estudio tenían una capacidad moderada para identificar sus propios sentimientos y emociones, y eran capaces de regularlos y comunicarse bien con los demás (tabla 1-2).

Estos resultados son consistentes con Báez et al. (2018), quienes también realizaron un estudio sobre (IE) y desempeño docente y concluyeron que un alto nivel de autorregulación emocional corresponde a un buen desempeño docente debido a la alta correlación entre las dos variables que van de 0,734 a 0,01. Por lo tanto, concluyeron que (EI) permite a los profesores trabajar de forma segura frente a estudiantes y colegas.

En la Figura 1 se resumen los valores obtenidos en cada rango de variable medida de inteligencia artificial (IE), se puede observar que el nivel bajo es de 22.4%, el rango medio es de 50%.7% y el más alto es de 26.9%. La mayoría de los docentes tienen un nivel intermedio de competencia de (IE), pero una pequeña proporción (alrededor de una cuarta parte) no alcanza este nivel, lo que indica habilidades deficientes para el manejo de las emociones.

Goleman (1996), sugirió que la (IE) nos permite reconocer y autorregular nuestras emociones y vivir en armonía con los demás. Por otro lado, BarOn (2018), cree que la competencia emocional y las habilidades emocionales nos permiten afrontar cualquier problema de nuestro entorno siendo conscientes de cómo nos sentimos. Así mismo Pacheco et al. (2019), menciona que estas personas tenían más probabilidades de sentir empatía y apoyar a sus colegas cuando tenían dificultades. Otro

aspecto que requiere análisis es también que se descubrió que existe un pequeño grupo de personas que no tienen esta habilidad desarrollada, es decir, un grupo de docentes que no tienen buenas relaciones personales con sus compañeros y por lo tanto con sus alumnos.

En la misma línea Altunkaya (2021), sostuvo que este grupo puede identificar sus emociones y controlar sus reacciones frente con los demás, en el trabajo. También pueden aplicar estrategias de autoayuda a fin de no caer en situaciones estresantes que puedan afectar su salud emocional o mental.

Se debe señalar que en la tabla 3 de intersecciones entre la variable (IE) y la dimensión, denominada “compromiso y convivencia institucional” se ha encontrado que entre el nivel “bajo” y el nivel “deficiente” se agrupa un 7,5%, luego entre los niveles “promedio” y “en proceso” un 44,8%; finalmente en el “alto” y “destacado” un 16,4%. Se comprende entonces que las intersecciones predominantes son en niveles medios, lo cual es un indicador que se encuentran en proceso de fortalecimiento de esta competencia docente de la convivencia institucional.

Por su lado, Benton y Young (2018), señalaron que debemos tener en cuenta que en la mayoría de instituciones educativas generalmente se ven problemas de relaciones humanas, debido a que los docentes no pueden controlar sus impulsos y emociones, lo que termina debilitando el trabajo en equipo y los mantiene aislada, confrontándolos, siendo esto una dificultad para el logro de metas institucionales. Asimismo, Herrera (2023), investigó sobre la relación entre la (IE) y el manejo del estrés en maestros de una escuela rural de Trujillo concluyendo que los maestros que tienen buen control emocional pueden manejar situaciones de ansiedad presentando mejores respuestas físicas y emocionales a las jornadas laborales recargadas y de manejo de relaciones humanas con sus compañeros de trabajo.

Además, Manrique (2023), que encontró una relación moderada de 0,574 entre el desempeño docente y el nivel de desarrollo profesional, concluyendo que al evaluar el desempeño docente se le motiva al maestro a asumir con responsabilidad su práctica pedagógica, la cual va de la mano con el nivel profesional que ha alcanzado el docente, ya que en la medida en que se encuentre capacitado podrá desempeñarse adecuadamente. Y los maestros que realizan buena gestión educativa son aquellos que conocen y manejan estrategias de gestión, porque puede planificar, ejecutar y evaluar acciones del quehacer pedagógico.

Asimismo, en la tabla 4 de intersecciones entre la variable (IE) y la dimensión, denominada “especialización tecnológica e investigación” se ha encontrado que entre el nivel “bajo” y el nivel

“deficiente” se agrupaba un 16,4%, luego entre los niveles “promedio” y “en proceso” había un 40,3%; finalmente en el “alto” y “destacado” había 19,4%. Esto significa una vez más que se impone el nivel intermedio, comprendiendo que están en proceso de desarrollo en ambas variables y que es necesario mantenerse actualizado en las materias que enseña y en el uso de herramientas tecnológicas a fin de estar acorde con los avances de la ciencia.

Por otro lado, Wolfer et al. (2022), sostuvo que un docente que está actualizado, es un docente calificado que está listo para enfrentar retos laborales, resolver problemas y deja huellas en sus alumnos, los cuales lo recordarán por sus cualidades de líder formador, que diseñaba sesiones creativas y motivadoras. Y esto se refuerza con lo sostenido por Almenara et al. (2018), Quien señaló que la tecnología nos ha traído nuevas formas de aprender, donde el rol del docente debe cambiar porque estamos viviendo una era digital, pero qué significa esto, pues bien, se trata del nuevo docente innovador, que va al ritmo de la ciencia y la tecnología, aprendiendo nuevas metodologías para enseñar de manera significativa, pero haciendo uso de herramientas digitales a través de trabajos colaborativos y en redes.

Así mismo Alejandro (2018), que realizó un estudio para determinar la relación de la (IE) y el desempeño de los maestros de Chimbote, concluyendo que ambas variables están asociadas directamente, en razón a que pudo evidenciarse que un buen manejo de la (IE) conlleva a un mejor manejo de las sesiones de aprendizaje, comprensión y empatía con los estudiantes que tiene a su cargo.

Finalmente, en la tabla 5 de intersecciones entre la variable (IE) y la dimensión, denominada “proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología” se ha encontrado que entre el nivel “bajo” y el nivel “deficiente” se agrupa un 7,5%, luego entre los niveles “promedio” y “en proceso” un 44,8%; finalmente en el “alto” y “destacado” un 19,4%. De estos resultados que ubican el mayor porcentaje en un rango medio se infiere que una buena percepción de la enseñanza del docente empieza porque el estudiante se sienta realmente atendido y en confianza con sus docentes.

Además, se corrobora las conclusiones de Carbonero (2022), que sostuvo que hoy se requiere de profesionales especializados en temas de manejo y control de la conducta humana, ya que muchas veces los profesionales que se encuentran dictando las horas de clases no tienen como formación inicial la docencia, sino que por su experticia profesional ejercen la labor docente, lo cual permite evidenciar que no están preparados muchos de estos maestros para cumplir labor tutorial ni brindar asistencia psicológica a los adolescentes y jóvenes que acuden a formarse a un instituto.

Hace unas décadas atrás los profesionales eran valorados más por su coeficiente intelectual que por su (IE) (Goleman, 2016). Pero con el transcurrir de los años y las carentes relaciones humanas que se generaban en el trabajo, pusieron en evidencia que para un buen desempeño laboral se requiere no sólo de su preparación académica y técnica, sino que lo más elemental era su capacidad para trabajar en equipo y liderarlos. Para ello era necesario que sea un buen comunicador, optimista, asertivo, con autocontrol y empático con sus compañeros, que solucione problemas y promueva un buen ambiente de trabajo (BarOn, 2018).

Los resultados coinciden también con los aportes de Gómez y Valdez (2019), que presentaron las percepciones que emitieron los estudiantes, de los sindicatos estudiantiles los cuales ejercen influencia en la selección y permanencia del personal docente, señalando que la evaluación del desempeño docente debe tener una finalidad de retroalimentación al maestro, brindando una información diferenciada acorde a las necesidades que tenga cada maestro y la naturaleza de sus prácticas pedagógicas, las cuales varían de acuerdo a la carrera en la que dicte.

Conclusiones

C1. En tanto se encontró una relación moderada de 0.591 y un nivel de significancia alto de 0.001, lo que permite concluir que la inteligencia emocional (IE) está directamente relacionado con el desempeño docente en los institutos Técnicos públicos de Lima 2023.

C2. Los resultados muestran los problemas de convivencia provocados por las relaciones interpersonales de los docentes y la incapacidad de controlar sus impulsos y emociones, que debilitan el trabajo en equipo y dificultan el logro de objetivos.

C3. La evaluación del desempeño del trabajo pedagógico motiva la práctica pedagógica y está directamente relacionada con el nivel de profesionalismo, por lo tanto, cuanto más calificados estén, mejor podrán cumplir plenamente su rol. Sugiriendo que una buena gestión de la inteligencia emocional conduce a una mejor gestión de los procesos de aprendizaje, comprensión y empatía con los estudiantes.

C4. El fortalecimiento de las competencias emocionales, tecnológicas y pedagógicas de los docentes, a través de una constante capacitación y una evaluación formativa, resulta fundamental para mejorar el compromiso, la convivencia y los procesos de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas.

Recomendaciones

-Se recomienda a los directores de institutos organizar talleres para fortalecer las habilidades de inteligencia emocional de los docentes, ya que este es un factor clave para implementar un buen proceso de aprendizaje, practicando la autorregulación emocional en la práctica para desarrollar técnicos profesionales.

-Se recomienda a los directivos que promuevan la (IE), el trabajo y las actividades de ocio de forma que fomenten la amistad y la convivencia. Además, fomentar estrategias de creatividad, colaboración y liderazgo para todos los docentes, creando así un ambiente de trabajo más solidario e inclusivo que vaya más allá de los niveles actuales de convivencia institucional.

-Se recomienda a directivos, responsables de área y coordinadores de carrera organizar seminarios de formación y actualización técnica con ponentes externos e internos. Esto permitiría facilitar sesiones de aprendizaje entre pares para facilitar el intercambio de experiencias entre colegas, aquellos que están más calificados y aquellos que necesitan mejorar.

-Mejorar el nivel de especialización técnica y la escala de la investigación. Se anima a los directores y superintendentes del distrito a desarrollar un plan de seguimiento del plan institucional aprobado para mejorar el desempeño educativo y difundir herramientas de recopilación de datos de manera oportuna para que se estandarice los instrumentos didácticos. por ultimo en cuanto a los docentes de los institutos técnicos contratados para gozar de una buena salud emocional se les debe nombrar en los puestos de trabajo ya que no implica un mayor costo al estado, más si las constantes evaluaciones que requieren de altos costos en recursos mal gastados.

Referencias

1. Altunkaya, H. (2021). The Correlation between Emotional Intelligence and Academic Listening Skills of Pre-Service Teachers. *International Journal of Education & Literacy Studies* 9 (4), 141- 152. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1328640.pdf>
2. Alderete Güere, E. G., & Alania Contreras, R. D. (2020). Evaluación docente y exigencia académica: malas prácticas en educación superior. *Desafíos*, 11(1),39–47. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.1.140>

3. Alonso-Serna, D. K. (2019). (IE), Daniel Goleman. Con-Ciencia Serrana Boletín Científico De La Escuela Preparatoria Ixtlahuaco, 1(1). Recuperado a partir de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ixtlahuaco/article/view/3677>
4. Almenara, J. C., Cejudo, M. d. C. L., & Lozano, J. A. M. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: Ideas para la configuración de un modelo. [Teacher performance evaluation in virtual training: setting a model] *Revista Iberoamericana De Educación a Distancia*, 21(1), 261-279. Doi:<https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
5. Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación (1ª ed.). file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/AriasovinosDise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
6. Barón, J., D., Bonilla, L., Cardona-Sosa, L., & Ospina, M. (2019). ¿Who Choose the Education Degree in Colombia? Characterizing the Education Students Using Their Performance in the Test Saber 11°. *Desarrollo y Sociedad*, (74), 133-133-179. <https://doi.org/10.13043/dys.74.3>
7. Bar-On R. (2018) The Multifactor Measure of Performance: Its Development, Norming, and Validation. *Front Psychol.* 2018 Feb 21; 9:140. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00140.
8. BarOn, R. & Parker, J. (2000). EQi: YV BarOn Emotional Quotient Inventory: Youth version. Technical manual. Toronto: Multi-Health Systems Inc.
9. Báez Mirón, F., Zurita Ortega, F., Martínez Martínez, A., & Zagalaz Sanchez, M. L. (2018). Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la (IE) y liderazgo en docentes de enseñanzas regladas. *Revista Investigación Educativa*, 37(1), 201-216. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.308801>
10. Benton, S. L. y Young, S. (2018). Best Practices in the Evaluation of Teaching. Idea Paper, 69, Junio. Recuperado de: http://www.ideaedu.org/Portals/0/Uploads/Documents/IDEA_Papers/IDEA_Papers/IDEA_Paper_69.pdf.
11. Bisquerra, R., y Hernández, S. (2017). Psicología positiva, educación emocional y el Programa Aulas Felices. *Papeles de Psicólogo*, 38(1), 58-65. <http://www.papelesdel psicologo.es/pdf/2822.pdf>
12. Buñuel, P., Fernández, E. J., Almagro, B. J. y Heras, M. A. (2019). Formación del profesorado y estrategias para desarrollar la inteligencia intra e interpersonal en

- las aulas. *Revista de Ciencias del Deporte*, 15 (1),79-90.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6868584>
13. Castillo, J. C. (2019). La experiencia de la Educación Técnica Universitaria en México, Expectativas y Resultados. Ponencia en la Segunda Edición del Congreso Internacional de Formación Técnica y Tecnológica, CIFTEC. Ecuador. [https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/Documents/PUBLICACIONES/CIFTEC%202018%20LIBRO15_06_2020%20\(1\).pdf](https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/Documents/PUBLICACIONES/CIFTEC%202018%20LIBRO15_06_2020%20(1).pdf)
 14. Costa, R. C., Palma, L. X. & Salgado, F. C. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la (IE) para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219-233. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100219>
 15. De La Cruz, J. (2018). Liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018. [Tesis de maestría realizada en la Universidad César Vallejo]
file:///C:/Users/Miriam%20Napaico/Downloads/De%20la%20Cruz_PYM.pdf
 16. Escalona Márquez, L. N., Cedeño-Tapia, S. J., & Virgili-Lillo, M. A. (2022). Competencia docente en el contexto de la evaluación universitaria en México. *Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS)*, 34(2), 376-398. <https://doi.org/10.54674/ess.v34i2.653>
 17. Flores Valencia, M. T. (2023). La (IE) en la práctica pedagógica. *Horizontes. Revista de investigación en ciencias de la educación*, 7(29), 1246–1260. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.588>
 18. García Huarcaya, J. L. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la provincia de Satipo- 2019. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44104/Garc% c3% ada_HJL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44104/Garc%c3%ada_HJL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
 20. Goleman, D. & Cherniss, C. (2013). (IE) en el trabajo: Cómo seleccionar y mejorar la (IE) en individuos, grupos y organizaciones. Editorial Kairós. <https://www.digitaliapublishing.com/a/85040>

21. Gómez López, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479–497. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
22. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6° edición. Mc. Graw Hill Education. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
23. Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education, http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
24. Herrera, R. (2022). (IE) y manejo del estrés en docentes de una institución educativa del distrito de Pueblo Nuevo, 2022. [Tesis de maestría realizada en la Universidad César Vallejo]
25. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100562/Urrutia_HRI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
26. Martínez, G., y Santos. C. (2022). (IE) en docentes frente al periodo de contingencia COVID-19. La educación en México en la nueva normalidad, 214. <https://unade.edu.mx/docs/libro-la-educacion-en-mexicoen-la-nueva-normalidad.pdf#page=215>
27. Mayer, JD, Salovey, P. y Caruso, DR (2008). (IE): ¿nueva habilidad o rasgos eclécticos? *Psicólogo estadounidense*, 63 (6), 503–517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>
28. Ministerio de Educación (2020). Evaluación del Desempeño Docente. Manual del Comité de Evaluación. Dirección de Evaluación Docente. https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11583254566Manual-CE-EDD-Primaria_versi%C3%B3n-final-T1.pdf
29. Ministerio de Educación (2019). Resolución Viceministerial N° 213-2019-MINEDU- Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológica en el Área de la Docencia. <https://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/rvm-n-213-2019-minedu.pdf>

30. Monje, C. (2011). Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa.: Guía Didáctica. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
31. Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis. Santa Fe de Bogotá: Ediciones de la U. [file:///C:/Users/PC/Downloads/%C3%91aupas%20et%20al%20\(2018\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/%C3%91aupas%20et%20al%20(2018).pdf)
32. Pacheco, N. E., López, S. M., & Gómez, M. S. (2019). La importancia de la (IE) del profesorado en la misión educativa: Impacto en el aula y recomendaciones de buenas prácticas para su entrenamiento. Voces de la educación, 74–97. <https://www.revista.vocesdelaeducacion.com.mx/index.php/voces/article/view/213>
33. Ramirez Asis, E. H., Espinoza Maguiña, M. R., Esquivel infantes, S. M. & Naranjo Toro, M. E. (2020). (IE), competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 23(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.428261>
34. Salovey, P., Stroud, L. R., Woolery, A. y Epel, E. S. (2002). Perceived Emotional Intelligence, Stress Reactivity, and Symptom Reports: Further Explorations Using the Trait Meta-Mood Scale. Psychology and health 17(5), 611-627. DOI: <https://doi.org/10.1080/08870440290025812>
35. Sánchez, L., Gómez, T., Etchezahar, E., y Navarro, D. (2023). Teachers at risk: Depressive symptoms, emotional intelligence, and burnout during COVID19. Frontiers in public health, 11, 1092839. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1092839>
36. Suarez, E. G., & Toro, R. M. (2018). Teaching performance evaluation model: Preparation for student learning within the framework for teacher good performance. [Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente] Propósitos y Representaciones, 6(2), 431. <https://www.proquest.com/docview/2161255743/C30EF08F5DE848DAPQ/1?accountid=37408>
37. Torres, L. (2022). Calidad del servicio educativo y desempeño docente de una institución educativa privada de la ciudad de Chiclayo. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81671/Torres_SLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

38. UNICEF (2021). Sostener, cuidar y aprender. Lineamientos para el Apoyo Socioemocional en las Comunidades Educativas. Fondo de las Naciones Unidas.
<https://www.unicef.org/chile/media/5701/file/Sostener%20cuidar%20.pdf>
39. UNESCO (2022). Informe: Marco para la transformación educativa basado en el aprendizaje socioemocional en América Latina y el Caribe.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383816>

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).