

**INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL
DOCENTE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO
DEL ESTUDIANTE DE LA ESCUELA TÉCNICA
“SAMUEL ROBINSON”**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL DOCENTE
EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL ESTUDIANTE
DE LA ESCUELA TÉCNICA “SAMUEL ROBINSON”

Autora: Glendy Yanira Arteaga Landines

Valencia, octubre de 2021



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



**INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL DOCENTE
EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL ESTUDIANTE
DE LA ESCUELA TÉCNICA “SAMUEL ROBINSON”**

Autora: Glendy Y. Arteaga L.
Tutor: Omar F. Rojas R.

Valencia, octubre de 2021



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



**INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL DOCENTE
EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL ESTUDIANTE
DE LA ESCUELA TÉCNICA “SAMUEL ROBINSON”**

Autora: Glendy Y. Arteaga L.

Trabajo de Grado presentado ante la Dirección de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Investigación Educativa.

Valencia, octubre de 2021



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado de Maestría titulado: **INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL DOCENTE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL ESTUDIANTE DE LA ESCUELA TÉCNICA “SAMUEL ROBINSON”**, presentado por: **GLENDY YANIRA ARTEAGA LANDINES**, titular de la cédula de identidad **V – 13.492.276**, para optar al Título de **Magíster en Investigación Educativa**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____.

Nombre,

Apellido,

C. I.,

Firma del Jurado

Valencia, octubre de 2.021

DEDICATORIA

- ▲ En primer lugar, quiero dedicar este Trabajo a mi madre, Nancy Landines, quien aun cuando ya no está físicamente conmigo seguirá siendo mi mejor ejemplo de lucha, de humildad, de perseverancia, todo para mí. Mi mejor maestra.

- ▲ A mis hermanos mayores, Edwin y Wendy, quienes han formado parte importante en este trajinar.

- ▲ A mis sobrinos, Leonardo y David, para quienes espero ser ejemplo de superación.

- ▲ A todas aquellas personas que de una u otra forma han estado presente y han sido apoyo en este largo proceso que estoy culminando.

- ▲ Muy especialmente, a mi Tutor, **Ddo. Omar F. Rojas R.**, docente excelso de la FACEUC, profesional a tiempo completo, íntegro y amigo, por el apoyo y la oportunidad brindada para la realización de este sueño. “Eternamente agradecido. Personas como yo la superaremos”.

Glendý Yaníra (2020)

AGRADECIMIENTOS

- ▲ Agradezco a Dios, por ser mi guía, por brindarme paciencia y sabiduría para culminar este Trabajo tras tantos tropiezos.
- ▲ Infinito, especial y profundo agradecimiento, a mi madre, quien en vida fue una gran mujer, con gran humildad, con carácter, quien lucho hasta su último suspiro por vernos bien. Siempre será mi mejor ejemplo, una verdadera Maestra.
- ▲ A mi gran amigo y también tutor, Néstor Avilán, parte importante en este Trabajo, siempre apoyándome para continuar, gracias infinitas.
- ▲ A todas aquellas amistades que han estado presentes y pendientes de darme ánimo y brindarme su apoyo en las situaciones más difíciles en mi vida, ahí estaban de pie conmigo para que no abandonara, esas bellas amistades sinceras, Alicia Rivas, Roselys López, Jorge Sánchez, José Delgado, Cornelio Rodríguez.
- ▲ Al Área de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, especialmente a la Comisión del Programa de la Maestría en Investigación Educativa, por siempre brindarme la oportunidad de culminar, entre una prórroga y otra, muchas gracias.
- ▲ Al profesor Omar F. Rojas R., por aceptar apoyarme y por la colaboración constante en la solución de los problemas presentados a lo largo de la realización de este Trabajo de Grado de Maestría. Gracias profe.

Glendý Yaníra (2020)

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA S.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	x
LISTA DE GRÁFICOS.....	xi
LISTA DE TABLAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	01
CAPÍTULO	
I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	05
Formulación del Problema.....	14
Objetivos de Investigación.....	15
General.....	15
Específicos.....	15
Justificación.....	15
II. FUNDAMENTOS TEÓRICOS	
Investigaciones Relacionadas.....	19
Internacionales.....	20
Nacionales.....	22
Local.....	25
Bases Teóricas.....	26
Bases Legales.....	45
III. METODOLOGÍA	
Naturaleza de la Investigación.....	51
Enfoque de la Investigación.....	52
Paradigma de la Investigación.....	52
Tipo de Investigación.....	53
Tipo de Investigación.....	53
Diseño de la Investigación.....	54
Población.....	55
Muestra.....	56
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	57
Técnicas de Recolección de Datos.....	57
Instrumentos de Recolección de Datos.....	58
Cuestionario de Respuestas Policotómicas.....	59
Instrumento.....	59
Descripción del Instrumento.....	60

Confiabilidad.....	61
Técnicas de Análisis de la Información.....	63
Procedimientos de Análisis de la Información.....	64
Sistema de Hipótesis.....	64
Hipótesis de Investigación.....	64
Hipótesis Nula.....	64
Hipótesis Alterna.....	64
Hipótesis Estadísticas.....	65
Hipótesis Nula.....	65
Hipótesis Alterna.....	65
Sistema de Variables.....	65
Variable Independiente.....	65
Variable Dependiente.....	66
Variables Intervinientes.....	67
Tabla de Operacionalización de Variables y Validez de Constructo.....	68
IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Presentación y Análisis de los Resultados.....	70
Procesamiento y Sistematización de los Resultados.....	70
Análisis e Interpretación de los Resultados.....	70
Resumen de los Resultados de la Aplicación del Instrumento.....	72
Resumen de los Resultados Generales.....	78
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	80
Recomendaciones.....	83
Referencias Bibliográficas.....	85
Anexos.....	94
“A”: Instrumento de Validación de Expertos.....	95
“B”: Confiabilidad del Instrumento.....	102

N°	LÍSTA DE FIGURAS	Pág.
1	El proceso de la vivencia emocional.....	30

N°	LÍSTA DE GRÁFICOS	Pág.
1	Dimensión N° 1: Capacidad para Dirigir.....	72
2	Dimensión N° 2: Aptitudes Personales.....	73
3	Dimensión N° 3: Aptitudes Sociales.....	74
4	Dimensión N° 4: Recursos Didácticos.....	75
5	Dimensión N° 5: Calificaciones.....	76
6	Dimensión N° 6: Resultados Generales.....	77

Nº	LÍSTA DE TABLAS	Pág.
1	Valores del Coeficiente de Confiabilidad α_{20} Alpha de Cronbach.....	63
2	Valores y Niveles de Confiabilidad de α_{20} Alpha de Cronbach.....	63
3	Tabla de Operacionalización de Variables y Validez de Constructo.....	68
4	Resumen de los Resultados de la Aplicación del Instrumento.....	72
5	Dimensión N° 1: Capacidad para Dirigir.....	73
6	Dimensión N° 2: Aptitudes Personales.....	74
7	Dimensión N° 3: Aptitudes Sociales.....	75
8	Dimensión N° 4: Recursos Didácticos.....	76
9	Dimensión N° 5: Calificaciones.....	77
10	Dimensión N° 6: Resultados Generales.....	80



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL DOCENTE
EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL ESTUDIANTE
DE LA ESCUELA TÉCNICA “SAMUEL ROBINSON”

Autora: Glendy Y. Arteaga L.

Tutor: Omar F. Rojas R.

Año: 2021

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue Valorar la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”. La naturaleza de este estudio se enmarcó en la matriz epistémica empíricoanalítica, su enfoque fue el cuantitativo y el paradigma fue el positivista. Se empleó un tipo de investigación descriptiva, en un nivel descriptivo, y documental. Asimismo, se utilizó un diseño no experimental el cual contempló una investigación Transaccional en un nivel Descriptivo. La población de esta investigación estuvo estructurada por 70 docentes quienes laboraban en la Escuela Técnica “Samuel Robinson”; ubicada en el Barrio El Faro, Parroquia Juan José Flores, Municipio Autónomo Puerto Cabello, estado Carabobo. La muestra estuvo conformada por 10 docentes quienes laboraban en el 3^{er} Año de la Escuela Técnica “Samuel Robinson”. Para la recolección de los datos se empleó la observación directa, la revisión bibliográfica y la encuesta. Como instrumento de recolección de la información se utilizó un Cuestionario de Respuestas Policotómicas, de selección simple, de cinco alternativas cada una, tipo Escala de Likert, de 11 planteamientos. La validez del instrumento fue de criterio, de constructo y de contenido. La validez mediante la Técnica de la Valoración del Juicio de Expertos formó parte de ésta última. A fin de determinar la confiabilidad de esta investigación, se empleó el Coeficiente de Confiabilidad α_{20} Alpha de Cronbach. La Estadística Descriptiva se utilizó para explicar la información recopilada, lo que permitirá presentarla por medio de tablas y gráficos. Algunas de las teorías empleadas fueron la de la Influencia, la de las Emociones, Inteligencia Emocional, Rendimiento Académico y la Dimensión Afectiva del Aprendizaje, entre otras. Como parte de los resultados obtenidos, se comprobó que la influencia de la inteligencia emocional del docente ejerció una acción diferente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

Palabras Clave: Influencia, inteligencia emocional, docente, rendimiento académico, estudiante.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



TEACHERS'S EMOTIONAL INTELIGENCE INFLUENCE ONTO
THE STUDENT'S ACADEMICAL ACHIEVEMENT AT
"SAMUEL ROBINSON" TECHNICAL SCHOOL

Author: Glendy Y. Arteaga L.

Tutor: Omar F. Rojas R.

Year: 2021

ABSTRACT

This research goal was to determine teachers' emotional intelligence influence onto the student's academics achievement at Samuel Robinson's Technical School. Its nature was framed into the empirical-analytical matrix, its approach was the quantitative one, and its paradigm was the positivist. It employed a descriptive, in a descriptive level, and a documental type of research, and a non-experimental design. Such a design contemplated a transactional investigation in a descriptive level. Population was structured by 70 teachers who worked in this institution, located at Puerto Cabello Autonomous Municipality, state of Carabobo. Sample was adjusted to 10 teachers who worked in this institution. To data collection, direct observation, bibliographic review and the poll were used. As information gathering instrument, it was utilized a 11 statement five alternative each simple selection, Liker Scale type, polychotomical answers questionnaire. The instrument validity consisted on criteria, construct and content. The Experts's Judgement Valuation Technique took part of the last one. To determine this research reliability, the α_{20} Alpha Cronbach's reliability Coefficient was employed. Descriptive Statistics was used to explain collected information, which it led to present it by means of tables and graphics. It was proved that teachers's emotional intelligence influenced exercise at a different action onto the student's academical achievement at Samuel Robinson's Technical School.

Key words: School management performance, impulse, technical high school education, emotional intelligence, student.

INTRODUCCIÓN

Una salud mental equilibrada es sinónimo del cumplimiento cabal de las tareas que se realizan en el trabajo diario del docente. La capacidad que el exhibe para atender las emociones propias, experimentar con claridad los sentimientos y, poder reparar los estados de ánimos negativos dentro de si mismo, viene a intervenir en la salud mental propia, hecho que, en consecuencia, afecta directamente a los estudiantes, equilibrio psicológico éste que, a su vez, incide en el rendimiento académico de ellos. Afirmar que el aprendizaje está determinado por la dimensión racional y la dimensión afectiva, conduce de lleno a la relación compleja entre cognición afectividad, razón emoción y mente corazón y, asimismo, introduce al detective o investigador en un amplio campo de investigación que interesa ser estudiado dentro del ámbito educativo, si se quiere profundizar en las estrategias afectivas que mejoran el aprendizaje.

Si la dimensión emocional es la clave en las relaciones humanas y la práctica docente se desarrolla en escenarios interactivos, es válido, entonces, el llamado de atención a todos y cada uno de los que practican la docencia a cualquier nivel, a desarrollar explícita e implícitamente competencias socioafectivas, pues su papel (rol) redunda en la adquisición de aprendizajes significativos, en el desarrollo emocional y en la convivencia pacífica de los estudiantes dentro y fuera del aula pero, también, en la emocionalidad del propio docente y la eficacia de su labor pedagógica.

Una de las razones por la que el docente debería poseer ciertas habilidades emocionales tiene un marcado cariz altruista y una finalidad claramente educativa. Para que el estudiante aprenda y desarrolle las habilidades emocionales y afectivas relacionadas con el uso inteligente de sus emociones necesita de un “educador emocional”, ya que el estudiante pasa en las aulas gran parte de su infancia y adolescencia, periodos en los que se produce, principalmente, su desarrollo emocional, de forma que el entorno escolar se configura como un espacio privilegiado de socialización emocional y el docente se convierte en su referente más importante en cuanto a actitudes, comportamientos, emociones y sentimientos se refiere. El docente, lo quiera o no, es un agente activo de desarrollo afectivo y debe hacer un uso consciente de estas habilidades en su trabajo.

Los docentes son un modelo adulto a seguir por sus estudiantes, en tanto son las figuras que poseen el conocimiento, pero también, la forma ideal de ver, razonar y reaccionar ante la vida. El Docente, sobre todo en la Educación Inicial y Primaria, llegará a aceptar para el estudiante el papel de padre y madre y será un modelo a seguir de Inteligencia Emocional insustituible. Junto con la enseñanza de conocimientos teóricos y valores cívicos, al gerente educativo le corresponde otra faceta igual de importante: moldear y ajustar en clase el perfil afectivo y emocional de sus estudiantes. De forma *casi invisible*, la práctica docente de cualquier maestro implica actividades, según Abarca et al. (2002) y Vallés y Vallés (2003), como las siguientes:

- La estimulación afectiva y la expresión regulada de los sentimientos positivos y, más difícil aún, de las emociones negativas (ira, envidia, celos, rencor).
- La creación de ambientes (tareas escolares, dinámicas de trabajo en grupo) que desarrollen las capacidades socio-emocionales y la solución de conflictos interpersonales.
- La exposición a experiencias que puedan resolverse mediante estrategias emocionales.
- La enseñanza de habilidades empáticas mostrando a los estudiantes cómo prestar atención, saber escuchar y comprender los puntos de vista de los demás.

Por otro lado, tampoco se puede dejar toda la responsabilidad del desarrollo socioafectivo del estudiante en manos de los docentes, especialmente, cuando la familia es un modelo emocional básico y conforma el primer espacio de socialización y educación emocional del niño. Además, incluso, cuando el profesorado se encuentra concienciado de la necesidad de trabajar la educación emocional en el aula, en la mayoría de las ocasiones, los docentes no disponen de la formación adecuada, ni de los medios suficientes para desarrollar esta labor y sus esfuerzos, frecuentemente, se centran en el diálogo moralizante, ante el cual, el estudiante responde con una actitud pasiva (Abarca et al. 2002). Por esta razón, padres y docentes deben complementarse en estas tareas y, de forma conjunta, proporcionar oportunidades para mejorar el perfil emocional del estudiante.

Así pues, los padres en la relación con sus hijos deben adoptar un estilo educativo democrático, en contraposición a otros menos beneficiosos como lo son el estilo autoritario, permisivo o de no implicación.

El estilo democrático necesita, por parte de los padres, una exigencia, pero también, una receptividad mayor. Por un lado, deben exigir el cumplimiento de las demandas acordes a la

madurez del niño y, a la vez, incentivar la toma de decisiones, mostrar cariño y escuchar las opiniones de sus hijos y conocer sus gustos y preferencias. Esto implica participar de forma activa en el tiempo que pasan en casa, conocer el tipo de juegos que practican, los programas televisivos o vídeos que ven, aconsejar sobre los libros que pueden leer, conocer mejor a los amigos con quienes juegan o salen sus hijos, interesarse por la música que escuchan y supervisar el acceso a Internet.

Este tipo de actividades influyen marcadamente en la vida emocional del niño o adolescente y, en muchas ocasiones, por diversos motivos, los padres son los grandes ausentes. En el aula, por su parte, los educadores determinan tareas de similar valor afectivo y emocional. Cada vez más la sociedad y las administraciones educativas son conscientes de la necesidad de un currículo específico que desarrolle contenidos emocionales. Sin embargo, mientras estas actividades y estrategias pedagógicas no se concreten en un currículo reglado y establecido en el sistema educativo, la única esperanza para los estudiantes es confiar en la suerte y que su profesor sea un modelo emocional eficaz, una fuente de aprendizaje afectivo adecuado y una influencia directa.

En ese sentido, se condujo este Trabajo de Grado de Maestría con el objetivo general de Valuar la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”. La misma se encuentra ubicada en el Barrio El Faro, Parroquia Juan José Flores, Municipio Autónomo Puerto Cabello del estado Carabobo. La investigación se estructurará con base en las partes siguientes: El Capítulo I, El Problema, planteó la problemática de la investigación, la formulación del problema, los objetivos, general y específicos y la justificación de la investigación. Seguidamente, El Capítulo II, Marco Teórico, presentó los antecedentes internacionales, nacionales y local de la investigación, conjuntamente con las bases teóricas y las bases legales relacionadas con el tema.

De igual forma, El Capítulo III, Marco Metodológico, mostró la naturaleza, el enfoque, el paradigma, el tipo y diseño de la investigación, la población, la muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Posteriormente, se estableció la validez y confiabilidad del instrumento y las técnicas de análisis e interpretación de los datos.

El Capítulo IV, Análisis e Interpretación de los Resultados, se presentaron los análisis y resultados, obtenidos luego de haber sido aplicado el instrumento de recolección de datos a la

muestra seleccionada. Las Conclusiones y Recomendaciones, presentaron la parte final de la investigación y mostraron las conclusiones que se obtuvieron luego de haber conducido la investigación. Después, las recomendaciones que se presentaron, una vez que se realizaron las conclusiones. Se cierra la investigación con las referencias bibliográficas empleadas en la investigación y los anexos que se produjeron.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Los impulsos y las emociones juegan un papel fundamental en las vidas de cada ser humano. Por eso, no es extraño que hayan sido de preocupación y análisis desde la antigüedad. El uso de conceptos cognitivos en el estudio de la emoción tiene una larga historia larga que se remota a la antigüedad, pasando por la Edad Media, hasta los momentos actuales. Pensadores y filósofos de la talla de Aristóteles, Kant, Spinoza y Hume, entre otros, teorizaron acerca de las emociones desde un planteamiento cognitivo. En el estudio de las emociones hasta los años 60, prevaleció un enfoque analítico. Es a partir de los años 80 que se produce una “revolución emocional”, en donde se estudia a las emociones bajo un enfoque integrador.

Esta revolución emocional incluye a la educación y a la sociedad en general. Manifestaciones de esta revolución son: 1) el aumento de estudios y publicaciones relacionados con las emociones en Psicología (Lazarus, 1991a), 2) la implicación de la neurociencia en el estudio del cerebro emocional, 3) la enorme difusión de la obra de Daniel Goleman (1995) y 4) la aplicación de la Inteligencia Emocional a las organizaciones a través de la obra Inteligencia Emocional para ejecutivos de Cooper y Sawaf (1997). Todas estas manifestaciones han orientado las iniciativas de ponerlas en práctica en las escuelas. Conocer la relación y dependencia mutua entre las dimensiones racional y emocional en la vida de la persona tiene una importancia fundamental en la educación y específicamente en la formación del docente y sus estudiantes.

Dichas manifestaciones, al ser aplicadas al contexto educativo en la formación de docentes y estudiantes, generan curiosidad por saber cómo identificar en reacciones determinadas, algunas emociones como la ira, miedo, tristeza. Asimismo, el conocimiento de dichas emociones podría ser el punto de partida para que, tanto docentes como estudiantes, establezcan relaciones sociales mejores dentro de la dinámica escolar.

La Inteligencia Emocional se convierte en una alternativa asociada a la actuación exitosa del docente, debido a que, a través del logro personal, los individuos se sienten

motivados a alcanzar las metas organizacionales. La Inteligencia Emocional es concebida por Goleman (1995:45), como “una destreza enfocada a conocer y manejar los propios sentimientos, interpretar o enfrentar los sentimientos de quienes lo rodean, sentirse satisfecho y ser eficaces en la vida creando habilidades mentales favorables de la misma productividad”. Esto aplicado al ámbito laboral, conduce a que cada vez son más las instituciones donde se busca alentar las habilidades y la inteligencia emocional como un componente vital para la filosofía organizacional, pues ya no solo se compite con productos, en lugar de ello, se compite con el buen uso del talento humano, por lo cual la IE, según Shapiro (1997:51), “se ha convertido en la premisa subyacente en toda preparación del personal de una organización”. Según Rojas (2020),

La Inteligencia Emocional se enfoca en las relaciones humanas, mediante escenarios interactivos, llamando la atención de todos y cada uno a fin de lograr manejar los sentimientos propios, hacer hermeneusis de los sentimientos ajenos, desarrollando explícita e implícitamente competencias socioafectivas en la vida, a fin de adquirir habilidades mentales significativas, en el desarrollo emocional y en la convivencia pacífica productiva. (p. 68)

En opinión de la autora de esta investigación, *La Inteligencia Emocional* es el desarrollo de habilidades emocionales a fin de prepararse para adquirir competencias más complejas y poder desarrollar la habilidad básica para reconocer las emociones en otras personas y a fomentar competencias específicas para resolver con eficacia un conflicto eminente y cambiar los puntos de vista, a fin de solucionar los contratiempos. De un modo progresivo, los docentes han ido adquiriendo conciencia de este hecho y han pasado de preocuparse por resolver los conflictos observados, a procurar crear un ambiente propicio para un desarrollo emocional correcto de sus estudiantes durante los procesos de enseñanza y aprendizaje.

La importancia que este planteamiento tiene en el ámbito educativo es evidente, ya que permite que el docente pueda detectar en sus estudiantes el nivel de motivación hacia las actividades asignadas, así como, también, sus actitudes ante situaciones determinadas que puedan presentarse en el aula de clase, hecho mismo que repercutirá, indudablemente, en su rendimiento académico. Igualmente permitirá a los estudiantes darse cuenta del grado de compromiso que el docente pone de manifiesto a la hora de socializar los contenidos de manera efectiva y afectiva para lograr, así, una enseñanza significativa. De este modo, ambos actores –docentes y estudiantes- tendrían un mejoramiento personal y académico a través del dominio de su propia vida emocional.

Al respecto, los expertos en la actualidad insisten en la necesidad perentoria de incorporar programas de educación emocional y de inteligencia emocional, de manera permanente en las organizaciones educativas, para la actualización de los profesionales de la docencia en su praxis pedagógica, destacando la importancia de la participación activa de ellos en actividades permanentes y continuas, a través de talleres, seminarios, conferencias, estrategias didácticas, basadas en la autoinstrucción para alcanzar el conocimiento de su equilibrio emocional en su acción docente, en donde se pueda construir una manera nueva de accionar ante el hecho educativo y mejorar las interacciones docenteestudiante.

En este sentido, es conveniente señalar que la IE está marcada por la rapidez con la que se toman decisiones las cuales, muchas veces, pueden parecer confusas para quien toma las toma y conllevan una sensación fuerte de seguridad. En las actuaciones de la mente emocional, el sentir precede al pensamiento y las emociones propias del primer impulso son aquellas que tienen que ver con la supervivencia, el miedo, la ira, la rabia... (Visionlibros, 2019:85). Es por ello, importante conocer cómo funciona la mente emocional y, algunas características de la misma, basada en el estudio de Goleman (1995). Entre éstas, el autor menciona las siguientes:

1. La mente emocional es infantil, en cuanto a que es categórica, todo es blanco o negro, para ella no existen los grises.
2. Todo lo enfoca personalizándolo en una misma.
3. Es autoconfirmante, ya que obvia y no permite la percepción de todo aquello que socava las propias creencias o sentimientos...
4. Impone el pasado sobre el presente, lo cual quiere decir que si una situación posee alguna característica o rasgo que se asemeje de alguna forma a un suceso del pasado cargado emocionalmente...
5. Se autojustifica en el presente utilizando la mente racional, de forma que sin tener idea de lo que está ocurriendo, tenemos la total convicción de que lo sabemos perfectamente.
6. Realidad específica de estado, esta característica se refiere al hecho de que cada emoción tiene su propio repertorio de pensamientos, sensaciones y recuerdos asociados, que el cerebro percibe y emite automáticamente sin control racional...
7. La mente emocional también posee el rasgo de la memoria selectiva lo cual implica, que ante una situación emocional determinada, reorganiza los recuerdos y las posibles alternativas de forma que sobresalgan los que considera relevantes.
8. Es asociativa, esto considera los elementos que activan los recuerdos como si fuera la realidad, y ya sabemos que un solo rasgo similar puede evocar la totalidad de los sentimientos asociados...

9. El tiempo no existe para ella y no le importa como son las cosas, sino como se perciben y lo que nos recuerdan.
10. Por lo que respecta a las palabras asociadas a este tipo de mente, podemos hablar de rapidez, impaciencia, relacionarse, decisiones a partir de ensayo y error, entre otros... (p. 85)

Todo ello, conduce a suponer una relación estrecha entre la Inteligencia Emocional con el Rendimiento Académico. Con respecto al Rendimiento Académico, las investigaciones relacionadas y, su análisis posterior para determinar los estilos que predominan en los grupos diferentes, dan cuenta de relaciones directas e indirectas y determinan, con mucha precisión, si la predominancia de un estilo de aprendizaje está relacionada con el mismo. Existe una preocupación en aumento en torno a la investigación de los determinantes del logro escolar. Entre ellos, se pueden citar los trabajos realizados por Bloom, 1964; Hyman, Wright & Reed, 1975 y Dunkij & Biddle, 1974, citados por Lazarus (1991b).

Debido a la relación estrecha entre la Inteligencia Emocional y el Rendimiento Académico, Durlack y Weissberg (2005:51), “luego de analizar cerca de trescientas investigaciones, concluyeron que la educación socioemocional incrementa el aprendizaje académico”. Según Goleman (1995:74), “las aptitudes emocionales son más importantes para el éxito laboral que el intelecto y el conocimiento técnico, dado que permite establecer conexiones entre el razonamiento, las habilidades emocionales y las estrategias de resistencia”.

Para Angarita & Cabrera (2000:46), “El rendimiento académico no es la única variable asociada al éxito profesional, la prosperidad, el prestigio, la satisfacción y la calidad de vida, ya que se ha encontrado que la IE puede tener un mayor impacto en este aspecto”. También, Marín, Infante & Troyano (2000:67), plantean “la relación existente de la inteligencia emocional en comparación con el rendimiento académico”. A ello, se le suma lo establecido por Petrides & Furnham (2000:61), cuando exponen que “La inteligencia emocional se vincula con el control emocional, la habilidad para negociar la automotivación, la persistencia, la empatía y la calidad de las relaciones interpersonales”.

Además, “es un componente básico en el liderazgo, la estabilidad y la flexibilidad emocional, la capacidad de adaptación y el manejo de la frustración e incertidumbre”, de acuerdo con Bermúdez, Álvarez & Sánchez (2003:45) y, por esto, “se puede convertir en un factor que predice el buen desempeño en contextos educativos y laborales”, en la opinión de

Bar-On, Brown, Kircaldy & Thomé (2004:70). Al respecto, Fernández y Ruiz (2008:59), evidenciaron que

la relación entre IE, rendimiento académico, bienestar psicológico, relaciones interpersonales y el surgimiento de conductas disruptivas. Concluyen que el déficit en habilidades de IE afecta a los estudiantes dentro y fuera del aula, especialmente en cuatro áreas: rendimiento académico, relaciones interpersonales, bienestar y equilibrio emocional, en cuanto a establecer y mantener la calidad en las relaciones interpersonales y en el surgimiento de conductas disruptivas. (p. 59)

Así, “los universitarios con mayor Inteligencia Emocional reportan menor grado de síntomas físicos, depresión, ansiedad social y mayor empleo de estrategias de afrontamiento activo en la solución de problemas”, para Solovey, Stroud, Woolery & Epel (2002:78) e, igualmente, “presentan mayor número de relaciones significativas positivas y potencial resiliente”, según Mikulic, Crespi & Cassullo (2010:86). “Este panorama contrasta con la formación tradicional que enfatiza las habilidades académicas dejando de lado los componentes de la inteligencia emocional”, argumenta Duarte (2003:70). Fernández & Extremera (2006:45) y Pena & Repetto (2008:56), “destacan la importancia de controlar variables como la inteligencia general y algunas características de personalidad basándose tal vez en la estrecha relación que se da entre el rendimiento académico, las habilidades sociales y la calidad de vínculos interpersonales” y Mestre, Guil, Lopes, Salovey & Gil-Olarte (2006:70), plantean que “dado que los estudiantes con tendencias impulsivas y déficit en el control emocional presentan dificultades de adaptación al medio social en general, tanto en los contextos académicos como en su vida laboral”.

Algunos autores han establecido definiciones sobre rendimiento académico. Entre ellos, Alonso (1991:62), define rendimiento académico como “el proceso técnico pedagógico que juzga los logros de acuerdo a objetivos de aprendizaje previstos”. También, Bernard (2001:84), sostiene que rendimiento académico “es el nivel de progreso de las materias objeto de aprendizaje”; Álvarez y otros (2001:87), escriben que “es el resultado del aprovechamiento escolar en función a diferentes objetivos escolares”. Para otros autores, es sinónimo de rendimiento escolar, como lo es el caso de Ander-Egg (1999:251), quien lo considera “Nivel de aprovechamiento o de logro en la actividad escolar. De ordinario, se mide a través de pruebas de evaluación con las que se establece el grado de aprovechamiento alcanzado”. Navarro (2003:12), lo considera como “un constructo susceptible de adoptar valores cuantitativos y cualitativos, a través de los cuales existe una aproximación a la evidencia y

dimensión del perfil de habilidades, conocimientos, actitudes y valores desarrollados por el alumno en el proceso de enseñanza aprendizaje”. Por su parte, Jiménez (2000:67), postula que “...es un nivel de conocimientos demostrado en un área ó materia comparado con la norma de edad y nivel académico”. Según Rojas R. (2016), el rendimiento académico se considera

El nivel de logro del éxito o fracaso alcanzado en el desempeño individual por los estudiantes, entendidos como destrezas y habilidades, la manera como éste es influido por el grupo de pares, el aula o el propio contexto educativo, en el transcurso de la actividad académica, expresado a través de calificaciones en la escala del 01 al 20, ambos inclusive, correspondientes a un período académico. (p. 71)

Finalmente, en la opinión de la autora de esta investigación, *El Rendimiento Académico* se considera el nivel de logro del éxito o fracaso alcanzado durante la realización de la actividad académica, expresado a través de calificaciones. De allí, resulta posible e indispensable conocer la relación y dependencia mutua entre las dimensiones racional y emocional en la vida de los docentes y estudiantes y cómo ellas afectan el rendimiento académico de estos últimos. No se puede olvidar dos de los cuatro pilares, o retos de la educación futura, señalados en el Informe Delors (1996): *Aprender a Vivir Juntos (Saber Convivir)* y *Aprender a Ser (Saber Ser)*. Se observa cómo la sociedad tiene que tomar conciencia de la relación entre la razón y las emociones a causa de conflictos, de comportamientos desordenados, agresividad, intolerancia, de un sin fin de trasgresiones de una relacionalidad establecida determinada.

En la escuela se ha vivido, desde siempre, esta relación a través de valoraciones positivas y negativas de los impulsos y las emociones en el comportamiento de los docentes y estudiantes. Las personas que desconocen sus propias emociones, no están conscientes de su situación: Quien se deja llevar por las emociones descontroladas, hace cosas que no desea, actúa desorganizadamente, con discontinuidad, es difícil que consiga realizar un proyecto con coherencia y dedicación. En muchas escuelas se observa con frecuencia el efecto de la falta de control de las emociones sobre el rendimiento escolar donde, frecuentemente, los estudiantes manifiestan sentimientos de inseguridad ante las asignaturas, tales como las denominadas “las tres marías”: Matemática, Física y Química. Al respecto, Darder (1998:14), refiere que aquellas situaciones que muchas veces crean un bajo rendimiento “es la preocupación por los conflictos familiares, el rechazo por parte de los compañeros o el desasosiego por recibir

afecto de los demás los cuales debilitan o impiden la concentración en las tareas y actividades escolares propuestas”.

De lo planteado anteriormente, se ha podido focalizar la siguiente situación en la dinámica escolar de la Escuela Técnica “Samuel Robinson”, de Puerto Cabello, estado Carabobo, donde se puede observar que los docentes de la institución no muestran las competencias sociales adecuadas. Al respecto, Marcuello (2018:71), define las competencias sociales como “aquellas aptitudes necesarias para tener un comportamiento adecuado y positivo que permita afrontar eficazmente los retos de la vida diaria”, entre ellas, la empatía, es decir, “leer las emociones de los demás”,

Para Bisquerra (2005:68), este tipo de docente

no tienen conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de sus compañeros y estudiantes, son poco sensibles, no brindan ayuda necesaria, no aceptan los puntos de vistas de sus estudiantes, tienen poca consideración por crear ambientes en que puedan desarrollarse los estudiantes de sustratos culturales diferentes. Algunas veces son prejuiciosos e intolerantes. (p. 68)

Asimismo, se puede observar que los docentes de esta institución presentan ciertos comportamientos que, de una u otra forma, pueden afectar su relación con los estudiantes como, por ejemplo, la dificultad para controlar sus emociones dentro del aula de clase. Cabe señalar el caso en el que una docente contó una situación a una sección en el área del patio de la institución, luego al entrar al aula de clase comenzó a contar la misma situación, en eso un estudiante le dice de manera calmada: - “Profe va echar ese cuento otra vez? Ya lo echó” y la docente en tono molesto le responde: - “¿Bueno y acaso que yo estoy hablando contigo? ¿Estás fumado o qué?” Este tipo de reacciones conducen a pensar que la dificultad del docente está centrada en el control emocional adecuado que incide en su comportamiento y pensamiento.

Estas características implican reforzar en el docente de hoy día una preparación en Educación Emocional con dominio de técnicas y estrategias nuevas que supere la educación actual, solamente centrada en los contenidos y que propicia poca atención a los procesos afectivos (sentimientos y emociones) de sus estudiantes, una formación integral tanto de docentes y estudiantes. Igualmente, se ha observado que existen docentes sin una comunicación empática y asertiva con sus estudiantes, no hay diálogo entre ellos, solo se limitan a la comunicación de los contenidos cognitivos y dejan de lado lo afectivo. Este

personal docente egresados de universidades, durante su formación docente recibieron conocimientos elementales sobre la afectividad y muy pocas estrategias didácticas para el desarrollo de competencias emocionales y, posteriormente, en su ejercicio profesional, no logran prevenir en sus estudiantes los conflictos personales y académicos por carecer de competencias emocionales y sociales y ser personas emocionalmente inteligentes, con actitudes positivas, reconocimientos de sus propios sentimientos y emociones, capacidad para expresar sentimientos y emociones, controlar sus sentimientos y emociones, ser empáticos, tomar decisiones adecuadas, relacionarse con otros, considerando que la finalidad de la educación es el pleno desarrollo de la personalidad integral del estudiante en dos grandes aspectos: desarrollo cognitivo y desarrollo emocional, aspectos tales que, al ser resaltados, tienden a lograr una dinámica escolar entre docentes y estudiantes mucho más productiva y significativa.

Formulación del Problema

Con base en lo anteriormente planteado y, con miras a presentar las alternativas de soluciones a dicha problemática, la estrecha relación entre Inteligencia Emocional del docente y el rendimiento académico, se propone este Trabajo de Grado de Maestría con el objetivo de Valuar la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”. Asimismo, se procede a formular los interrogantes siguientes los cuales sirvieron de hilos conductores a la investigación:

1. ¿Cómo se procede al diagnóstico del nivel de conocimiento de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”?
2. ¿De qué manera se debe realizar el análisis de la información obtenida de la situación actual del nivel de conocimiento de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”?
3. ¿Por qué es necesario el establecimiento de los elementos de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”?

Objetivos de la Investigación

General

Valuar la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

Específicos

1. Diagnosticar el nivel de conocimiento de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.
2. Analizar la información obtenida del nivel de conocimiento de la influencia sobre la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.
3. Establecer los elementos intervinientes de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

Justificación de la Investigación

Connotaciones Personal y Profesional. Con esta investigación se espera contribuir al crecimiento personal y profesional, no sólo de la investigadora, sino también, que mejore la calidad educativa y repercuta positivamente en el educando, siendo capaz de generar cambios en su comportamiento y prepararlo para el logro de sus metas futuras.

Connotaciones Institucionales. Para la institución objeto de estudio, esta investigación contribuye como información relevante, que le permite detectar en qué grado el personal que la integra, está satisfecho con el manejo de las emociones de su personal y si esta interacción es positiva, midiendo sus resultados del desempeño laboral, sirviendo, además, de aporte para mejorar y fortalecer las condiciones actuales en lo que, a rendimiento académico, se refiere. Asimismo, por medio de la conducción de esta investigación, se desea poder observar en la

organización: 1. Adquisición de un pensamiento abierto, autocrítico y reflexivo. 2. Implantación de medidas orientadas al desempeño laboral. 3. Reconocimiento de las exigencias propias de cada persona de acuerdo a sus funciones. 4. Regulación de las emociones para comprender mejor a las personas del entorno. 5. Generación de una política de oportunidades de evolución, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales en el ambiente laboral y 6. Actividades, dinámicas, estrategias, herramientas y técnicas pedagógicas diferentes, tendientes al mejoramiento del rendimiento académico estudiantil.

Connotaciones Psicopedagógicas. Dentro del contexto de la ETSR, se evidencia la necesidad de considerar tanto el factor social como el psicológico del personal docente, de manera que puedan equilibrar adecuadamente las emociones y aceptar el reto que implica ser gerentes educativos en un mundo globalizado, en donde, cada día, toma más preeminencia el uso de estrategias centradas en la IE.

Connotaciones entre Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico. Esta investigación es propicia para comprender esta notabilidad del personal docente, lo que impulsa a los mismos a la aplicación de estrategias eficaces y funcionales que les permitan regular adecuadamente las emociones, actitudes, aptitudes, así como los conflictos que puedan surgir en el proceso educativo, de tal manera que, a todo el personal le sean comunicadas las directrices de la manera mejor posible, para mejorar las relaciones y se adecúen al buen funcionamiento en la institución educativa, en procura de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes a su cargo.

Connotaciones Bibliográficas. La conducción de esta investigación espera ser una fuente de apoyo bibliográfico para las investigaciones futuras, dentro y fuera de la universidad y, además, ser fuente de inspiración para quienes deseen fundamentar su trabajo en la línea de investigación aquí tratada.

Connotaciones Tecnológicas. La evolución de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se ha hecho evidente en la sociedad venezolana, en el resto del mundo, así como, también, las formas en cómo los individuos interactúan e intercambian opiniones, puntos de vista, de una manera crítica y reflexiva, siendo capaces de agigantar sus conocimientos. Es necesario resaltar que, esta era nueva del conocimiento, donde el acceso a la información de forma fácil y rápida, ha derribado paradigmas antiguos, ha dado paso a

paradigmas emergentes, centrados en la valoración del talento humano, como protagonista fundamental.

Es por ello que las organizaciones de hoy buscan satisfacer una demanda cada día más exigente para, así, mantenerse a la vanguardia en sus campos, donde la globalización juega un papel primordial, viéndose obligados a mejorar la gestión del conocimiento, las experiencias, las actitudes y aptitudes de su talento humano, ya que estos factores constituyen la ventaja competitiva mayor de las sociedades actuales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

A fin de conducir exitosamente esta investigación, se necesita construir un marco teórico que contribuya a fortalecerla, a determinar las configuraciones de análisis, el despliegue del problema en estudio y la autonomía del sujeto investigador para analizar la situación problemática tratada. Con base en ello, Rojas R. (2016), sostiene que

En la tesis del autor de esta investigación, *La Revisión Bibliográfica* se considera la búsqueda de los conocimientos necesarios que sirvan para la fundamentación de aquello que pretenda investigar mediante una exploración específica y fundamentarlo teóricamente lo cual ayudará a identificar lo conocido, los métodos empleados y las barreras enfrentadas. Ella permite deducir temas para investigar e identificar aspectos puntuales de un problema que necesita ser estudiado más a fondo y que preceden a la formulación del problema. Para lograrlo, se necesita construir un marco teórico que la fortalezca, determine las configuraciones de análisis, despliegue el problema en estudio y la autonomía del sujeto investigador a fin de analizar la situación problemática que guiarán el sentido de la misma. En el transcurso del desarrollo de cualquier investigación, es importante los aportes que pueden ofrecer los antecedentes, al brindar el soporte y la orientación precisa al investigador y proporcionarle la dirección adecuada en referencia a los objetivos planteados, para lograr los requisitos mínimos exigidos, tanto en lo profesional como en lo académico. El marco teórico es el conjunto de los elementos más significativos y relacionados con el cuerpo de la investigación que se pueden acoplar a un tema específico, seleccionado para un estudio racional, estructural, lógico y con locus de control tal que, le permita al investigador el análisis de los hechos conocidos previamente. Esto viene a reflejar que el marco teórico es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados con el cuerpo teórico epistemológico que se adopta y referidos al tema específico elegido para el estudio que se conduce. (p. 20)

Para Yedigis y Weinbach 2005, apud Hernández, Fernández y Baptista (2014:60), “El desarrollo de la perspectiva teórica...es un proceso de inmersión en el conocimiento existente y disponible que puede estar vinculado con nuestro planteamiento del problema y un producto...que...es parte de un producto mayor: el reporte de investigación”. Una vez retirada y compendiada la información de incumbencia de las referencias pertinentes al problema de investigación, ya se puede comenzar a *elaborar el marco teórico* el cual se estructurará con base en la integración de la información recabada, determinando, así, *Influencia de la*

inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

Antecedentes Internacionales

Una vez clarificado el problema y planteado los objetivos, se necesita considerar y desarrollar los trabajos previos sobre los cuales se puede sustentar la investigación y las teorías relacionadas. Para lograrlo, se precisa de un marco teórico que detalle todos aquellos supuestos que tiendan a fortalecerlo. Primeramente, Extremera y Fernández-B. (2018), en el artículo titulado “La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado”, presentado ante la Revista Iberoamericana de Educación, de la Universidad de Málaga, España, proponen que educar la inteligencia emocional de los estudiantes se ha convertido en una tarea necesaria en el ámbito educativo y la mayoría de los docentes considera primordial el dominio de estas habilidades para el desarrollo evolutivo y socioemocional de sus estudiantes.

En otro lugar, se ha defendido y desarrollado la importancia de desarrollar en el alumnado las habilidades relacionadas con la inteligencia emocional en el ámbito educativo (Fernández-Berrocal y Extremera, ob. cit.), se ha realizado una revisión de las medidas actuales de evaluación de la inteligencia emocional que son aplicables al aula (Extremera y Fernández-Berrocal, ob. cit.) y se ha llevado a cabo una recopilación de los principales hallazgos científicos que vinculan una adecuada inteligencia emocional con mejores niveles de ajuste psicológico (Extremera y Fernández-Berrocal, ob. cit.). Sin embargo, a veces se piensa de forma errónea que las competencias afectivas y emocionales no son imprescindibles en el profesorado. Mientras que para enseñar matemática o geografía el profesor debe poseer conocimientos y actitudes hacia la enseñanza de esas materias, las habilidades emocionales, afectivas y sociales que el profesor debe incentivar en el alumnado también deberían ser enseñadas por un equipo docente que domine dichas capacidades. En este artículo se analizan algunos datos que demuestran que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que el docente debería aprender por dos razones: (1) porque las aulas son el modelo de aprendizaje socio-emocional adulto de mayor impacto para los alumnos y (2) porque la investigación está demostrando que unos adecuados niveles de inteligencia emocional ayudan

a afrontar con mayor éxito los contratiempos cotidianos y el estrés laboral al que se enfrentan los profesores en el contexto educativo.

La relación entre ambas investigaciones se encuentra en el hecho de revisar la necesidad y las implicaciones de desarrollar las habilidades de inteligencia emocional del docente y, hasta la fecha, la mayoría de trabajos aparecidos estaban centrados en el fomento de la inteligencia emocional y en sus repercusiones sobre la vida escolar y personal de los estudiantes. Desde un punto de vista personal, la importancia de estas habilidades también se traslada a la otra parte que constituyen los procesos de enseñanza y aprendizaje: el profesorado. El conocimiento emocional del docente es un aspecto fundamental para el aprendizaje y el desarrollo de estas competencias en los estudiantes porque el profesor se convierte en un modelo de aprendizaje vicario, a través del cual, el estudiante aprende a razonar, expresar y regular todas esas incidencias y frustraciones menores que transcurren durante el largo proceso de aprendizaje en el aula. El desarrollo de las habilidades de inteligencia emocional en el docente, no sólo servirá para conseguir estudiantes emocionalmente más preparados, sino que, además, ayudará al propio profesor a adquirir habilidades de resistencia. Todo ello, a fin de lograr *La influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica "Samuel Robinson"*.

De este modo, los docentes emocionalmente más inteligentes, es decir, aquellos con una mayor capacidad para percibir, comprender y regular las emociones propias y la de los demás, tendrán los recursos necesarios para resistir mejor los eventos estresantes de tipo laboral y manejar más adecuadamente las respuestas emocionales negativas que, frecuentemente, surgen en las interacciones que mantienen con los compañeros de trabajo, los padres, representantes y con los propios estudiantes. A partir de ahora, los docentes tendrán una razón más para aprender las matemáticas de los sentimientos y el lenguaje de las emociones.

Luego, Páez C. y Castaño C. (2015), en el artículo titulado "Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios", presentado ante la Revista *Psicología desde el Caribe*, de la Universidad del Norte, Santander, Colombia, tuvo como objetivo describir la inteligencia emocional y determinar su relación con el rendimiento académico en estudiantes universitarios. Participaron 263 estudiantes, a quienes se les aplicaron diversos instrumentos, entre ellos el cuestionario EQ-i de Bar-On para medir la inteligencia emocional.

Se encontró un cociente de inteligencia emocional promedio de 46,51, sin diferencias según género, pero sí para cada programa: 62,9 para Economía; 55,69 en Medicina; 54,28 en Psicología y 36,58 para Derecho. Se encontró correlación entre el valor de IE y nota promedio hasta el momento ($p = .019$), mayor para Medicina ($p = .001$), seguido de Psicología ($p = .066$); no se encontró relación en los otros programas. Se presenta un modelo de dependencia cúbica entre coeficiente de inteligencia emocional y rendimiento académico significativo para el total de la población de Medicina y Psicología. Así mismo se encontró dependencia significativa de este coeficiente con programa ($p = .000$) y semestre ($p = .000$), aunque esta última presenta tendencia clara solo para Medicina. Los resultados coinciden con los de otros estudios que encuentran correlación entre inteligencia emocional y rendimiento académico.

La vinculación entre ambas investigaciones se encuentra en que, como menciona Castaño Castrillón (ob. cit.), los resultados del examen ICFES son importantes predictores de rendimiento académico, dado que son una medida adecuada en un proceso educativo anterior; es decir, no hay mejor predictor de buen rendimiento académico presente que el buen rendimiento académico pasado. Al tenerlos presentes, se puede llegar a un proceso adecuado de selección para todos aquellos procesos de mejoras que se deseen implantar, relativos al mejoramiento del rendimiento académico, aún, a pesar de las limitaciones que se presentan en torno a los actores de los procesos de enseñanza y aprendizaje y con la firme intención de poder implantar *La influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica "Samuel Robinson"*.

Antecedentes Nacionales

Después, Segura Martín (2016), en el artículo titulado "Inteligencia emocional en estudiantes venezolanos de educación media y universitaria", presentado ante la *Revista EDUCARE. Volumen 20, Número 2, mayo-agosto 2016*. Órgano Divulgativo de la Subdirección de Investigación y Postgrado del Instituto Pedagógico de Barquisimeto "Luis Beltrán Prieto Figueroa", Barquisimeto, Venezuela, argumenta que el conocimiento de las habilidades emocionales de nuestros estudiantes y los factores que influyen sobre las mismas, permitirá mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La presente investigación tiene por objetivo diagnosticar las habilidades emocionales de estudiantes venezolanos de educación media y universitaria para determinar relaciones entre

habilidades emocionales y los efectos del género, contexto geográfico y edad en dichas habilidades emocionales. Se realizó una investigación con diseño de campo. Los niveles de investigación fueron exploratorio, descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por estudiantes de educación media y universitaria. La muestra fue intencional de 441 alumnos. El instrumento de recogida de datos fue un cuestionario de emociones. Los principales hallazgos de la investigación revelan la existencia de diferencias estadísticas significativas entre las habilidades emocionales de los estudiantes por género, existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades emocionales y las habilidades emocionales de autocontrol y competencia social fueron las menos favorecidas.

La vinculación entre esta investigación y la que aquí se conduce, estriba en que, en el contexto educativo, siempre existen habilidades emocionales de menor promedio que otras como lo son el autocontrol y la competencia social, en comparación con las habilidades emocionales y autoconciencia, todo lo cual parece indicar que los estudiantes de zonas geográficas diferentes pueden poseer diferencias significativas. Para el caso de desplazamientos forzados y migraciones, como sucede en la actualidad venezolana de hoy, se les sugiere a los padres y representantes preparen a sus hijos para adaptarse a variaciones bruscas en el contexto geográfico nuevo y los efectos emocionales que se pueden producir. Además, se puede deducir que estudiantes del sexo femenino son más propensas a exhibir habilidades emocionales de mayor promedio en comparación con los del sexo masculino, al igual que cuando se trata de las edades y de la inteligencia intrapersonal.

Con referencia a lo anterior, los docentes se sienten inclinados a actuar, en el sentido de mejorar en sus estudiantes, las habilidades emocionales de autocontrol, competencia social y motivación intrínseca con miras a solventar problemas de disciplina y mejorar el rendimiento académico, en procura de lograr *La influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica "Samuel Robinson"*.

Posteriormente, Pérez Villegas (2015), en el artículo titulado "Gestión de emociones como herramienta en el desempeño del talento humano docente", presentado ante la Revista Centro de Investigación y Estudios Gerenciales, N° 21 julio - septiembre 2015. Barquisimeto, Venezuela, argumenta que el estudio tuvo como propósito Analizar la Gestión de Emociones como herramienta en el Desempeño del Talento Humano Docente del Departamento de Estudios Básicos y Sociales del Decanato de Ciencias y Tecnología-UCLA. El trabajo estuvo

enmarcado en una investigación de campo con un diseño no experimental de nivel descriptivo, apoyado en una investigación documental. Para la recolección de la información se elaboraron tres instrumentos tipo cuestionario utilizando una Escala de Likert, éstos fueron validados a través de juicio de expertos y la confiabilidad se midió con el coeficiente Alfa de Cronbach. La población de estudio estuvo conformada por treinta (30) Docentes, los cuales fueron seleccionados en su totalidad. Para la tabulación y análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva, fueron presentados en cuadros y gráficos de barra. Los resultados evidencian que los docentes poseen competencias en el área cognoscitiva y pedagógica, sin embargo, existen un conjunto de limitaciones en las competencias sociales y emocionales, las cuales se convierten en áreas potenciales de mejora en la búsqueda de un desempeño efectivo. Se recomienda el diseño de estrategias para el desarrollo de competencias sociales y emocionales en el talento humano docente.

La vinculación entre ambas investigaciones se encuentra en que la educación venezolana debe visualizar los cambios pedagógicos y estratégicos necesarios en los próximos años con mayor participación en el entorno, vanguardista, autónoma, generadora de recursos autóctonos y abocada a la calidad, formadora de recurso humano integral, con sensibilidad social, valores éticos y con facilidad para adaptarse a los cambios: A fin de consolidar esta visión, debe encauzar problemas y necesidades internas, estableciendo prioridades en materia de cultura organizacional, cambios estructurales y de procesos. En este propósito, una característica fundamental de su Modelo Educativo de vocación humanística que conciba al ser humano de manera integral, constructor de su proyecto de vida y espíritu emprendedor como base de su crecimiento personal. Todo esto con la finalidad de lograr *La influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”*.

Antecedente Local

Finalmente, González (2017), en la investigación titulada “Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente en la universidad Tecnológica del Centro”, Trabajo de Grado presentado ante la Dirección de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en Gerencia

Avanzada en Educación, expone que en el mundo actual. La inteligencia emocional se ha convertido en un tema clave dentro de las organizaciones, particularmente en las instituciones educativas las emociones juegan un papel primordial en el proceso de enseñanza y aprendizaje. La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro, basados en las teorías de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman y las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner. Se utilizó como línea de investigación Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo. El estudio se realizó bajo la metodología cuantitativa, enmarcada en una investigación descriptiva, apoyada en un diseño no experimental de campo, utilizando como técnica la encuesta.

La población estuvo conformada por 51 estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Gerenciales, el tipo de muestreo fue no probabilístico intencional y se escogieron 30 estudiantes de las secciones 01 y 02 de la asignatura Cultura de la Calidad. Para la recolección de la información se utilizó un instrumento, una encuesta en la modalidad de cuestionario cerrado con escala tipo Likert, conformado por 20 items, con alternativas de respuestas policotómicas (siempre, casi siempre, casi nunca y nunca). La validez del instrumento se realizó por juicio de expertos y la confiabilidad por medio del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,85 lo que determinó una confiabilidad muy alta del instrumento

La vinculación entre ambas investigaciones se encuentra en la evidencia de una debilidad reflejada por el autodomio de las aptitudes personales perteneciente a la Inteligencia Emocional, así como también en el manejo de conflictos de las habilidades pedagógicas del Desempeño Docente. De allí que, se observan carencias significativas en el autodomio, debido, principalmente, a que una parte de los docentes no suelen aceptar la crítica, ni saben controlarse adecuadamente ante situaciones difíciles durante el desarrollo de la actividad pedagógica. De igual forma, se evidencian las carencias en algunos docentes en torno a las dificultades en las habilidades emocionales durante el manejo de conflictos e insatisfacciones por parte de los estudiantes en el autodomio y manejo de conflictos, indicadores relevantes donde los docentes, igualmente, presentaron debilidades notorias al ejercer su papel como gerentes de aula y modelo a seguir ante el origen de situaciones difíciles que implican el manejo adecuado de problemas.

Bases Teóricas

Influencia

Es entendida como el intento de afectar en los sentimientos, en el pensamiento o en las acciones de otras personas (Yukl et al. 2005; Elron y Vigoda, 2006). La esencia de la influencia interpersonal en las organizaciones consiste en que un agente A, intenta que el objetivo (*target*) B logre hacer lo que A quiere. En este sentido la influencia tiene que ver con una capacidad de lograr que las cosas se hagan, por eso resulta fundamental analizarla para comprender el desempeño de las organizaciones. Los subordinados necesitan cosas de sus jefes, los jefes de sus colaboradores, y cada uno de sus pares. Tal como lo plantea Pfeffer (1993),

la esencia de toda organización es la interdependencia y no es una novedad asegurar que todos nosotros necesitamos contar con la ayuda de los demás para poder llevar a cabo nuestro trabajo. Lo que sí es una novedad es que cuando hay interdependencia, nuestra habilidad para hacer cosas nos exige que desarrollemos el poder y la capacidad necesarios para influir en aquellos de quienes dependemos. Si fallamos en este empeño –bien porque estimemos que no hay necesidad de intentarlo o bien porque no sabemos cómo- no llegaremos nunca a alcanzar nuestras metas. (p. 34)

Aunado a ello, Blickle (2003:66), sostiene que “...es clave para los gerentes que tengan la habilidad de influenciar a los subordinados, pares y superiores con el fin de asistir y apoyar sus propuestas y planes, como así también para motivarlos a que lleven a cabo sus decisiones”.

“La influencia es entendida como el intento de afectar en los sentimientos, en el pensamiento o en las acciones de otras personas”. (Yukl et al. 2005; Elron y Vigoda, ob. cit.). La esencia de la influencia interpersonal en las organizaciones consiste en que un agente A, intenta que el objetivo (*target*) B logre hacer lo que A quiere. En este sentido, la influencia tiene que ver con una capacidad de lograr que las cosas se hagan, por eso resulta fundamental analizarla para comprender el desempeño de las organizaciones. Los subordinados necesitan cosas de sus jefes, los jefes de sus colaboradores y cada uno de sus pares. Algunos autores denominan a este concepto también como “*influencia entre díadas*” (Barry y Bateman, 1992; Barry y Fulmer, 2004) o “*persuasión interpersonal*” (Wilson, 2003).

Sin embargo, es necesario aclarar que cuando se habla de persuasión se está hablando de un tipo particular de influencia que es aquella basada en la argumentación y la presentación de información, mientras que las tácticas de influencia incluyen otros mecanismos para influir en las personas (Barry y Fulmer, ob. cit.). Ferris et al. (2002), plantean también que existen diferentes mecanismos para influir sobre los demás, y estos abarcan desde el uso y la expresión de emociones, pasando por recursos lingüísticos y comunicacionales, hasta acciones y conductas simbólicas. Sin embargo, en este trabajo nos referiremos específicamente a un concepto ampliamente abarcado por la literatura organizacional que son las *tácticas de influencia*, que en general abarcan también varios de los mecanismos citados, y posee un cúmulo de evidencia empírica que hace más robusto a este concepto (Ferris et al., ob. cit.).

En este punto quizá también sea necesario diferenciar el concepto de influencia interpersonal del manejo de impresiones (*Impression Management*), ya que, a veces, resultan emparentados. Este último concepto fue producto de varias investigaciones y se refiere a aquellos comportamientos que emplean los individuos para proteger su imagen o para influir sobre la imagen que tienen de ellos otras personas significativas (Wayne et al, 1997). El manejo de impresiones si bien tiene cierta similitud con el de influencia, está más destinado a afectar la percepción de los demás sobre uno, que a modificar o a afectar las acciones de los demás. Es por ello que Yukl et al. (ob. cit.:67), definen a la influencia como “una táctica proactiva, para distinguirlas de otras como el de manejo de impresiones”.

La bibliografía sobre la influencia en las organizaciones estuvo vinculada en sus orígenes al tema de liderazgo y al tema del poder (Kipnis et al., 1980). La influencia fue entendida como el ejercicio real del poder por parte de los jefes, para alinear los comportamientos de los colaboradores hacia aquellos fines pretendidos por los primeros. En gran medida, el liderazgo es un proceso de influencia que resulta de la percepción de los seguidores sobre las conductas de sus líderes (Antonakis y Atwater, 2002). En este sentido, la influencia era entendida como la puesta en acción de los recursos de poder ostentados por la autoridad y como un recurso importante para ejercer el liderazgo.

Sin embargo, es necesario comprender la importancia y el sentido de la influencia (y del liderazgo, en el amplio sentido de la palabra) desde una perspectiva más holística. Para (Kipnis et al., ob. cit.:75.), “(...) lo usual era ver de qué manera los líderes influían sobre sus

subordinados, y poco énfasis se ponía en la forma en que éstos últimos podían influir sobre sus jefes o sus pares, aspecto que se lo llamaba más ‘politiquería’. Lo cierto es que el uso de estrategias de influencia de los subordinados hacia sus jefes, en primer lugar, fue prácticamente ignorado y, más aún, en segundo lugar, fue entendido como un aspecto negativo en las organizaciones, muy asociado a los juegos políticos y con consecuencias desfavorables para las organizaciones (Ferris y Judge, 1991).

Probablemente ambas orientaciones sean parciales. Por un lado, entender al liderazgo dentro de las organizaciones solo como un fenómeno destinado a conseguir seguidores y movilizar gente que se encuentra por debajo de una persona en la estructura organizacional, es simplificar su explicación. El liderazgo dentro de una organización requiere la construcción de un entramado de relaciones para lograr movilizar la acción colectiva y esta influencia debe ser ejercida hacia todos los niveles de la organización. Liderar a los jefes y a los pares es tan importante dentro de las organizaciones como liderar a subordinados (Gabarro y Kotter, 2005).

Tipos de Influencias

En la actualidad, uno de los tópicos que más inquietud originan en la administración de empresas o, en la de cualquier organización, es el asunto de la toma de decisiones, tema que se convierte en una actividad cotidiana e irrenunciable en todos los niveles de la organización. Al respecto, Herbert Simon (1972:51), el teórico más reconocido en el tema, define el proceso de toma de decisiones de la manera siguiente:

...todo comportamiento implica una selección, consciente o inconsciente, de determinadas acciones, entre todas las que son físicamente posibles, para el que actúa y para las personas sobre las cuales este ejerce influencia o autoridad; selección porque, al hacerla, se renuncia a otras líneas de acción. (p, 51)

Al examinarse detenidamente esta definición, se plantea otro tema de sumo interés: Las decisiones se toman bajo influencias de otras personas y situaciones. El centrarse en este aspecto en un escenario específico, las relaciones interpersonales adquieren una dinámica más allá del ámbito laboral, en los contextos personales y de dirección. De acuerdo con Navia-Núñez, Stefanu-Lidorikiotu y Valdi (2019).

Se han detectado siete tipos de influencias: inicia, promueve (que la decisión siga adelante), refuerza (ejerce presión positiva), ralentiza (ejerce presión para que la

decisión se retrase), modifica (ejerce presión para intentar modificar la decisión), para (durante un tiempo) y anula (los elementos de influencia provocan que finalmente la decisión no se llegue a consolidar). (p. 77)

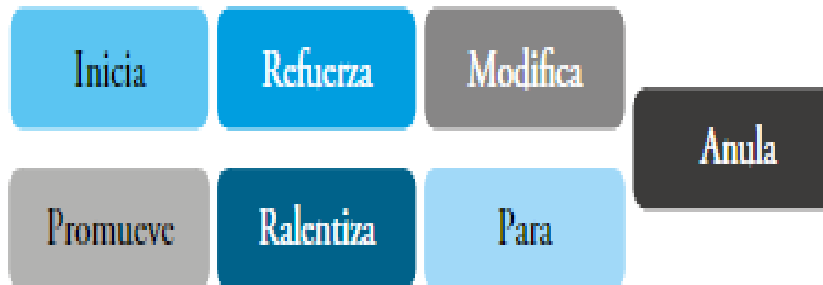


Figura 1. Códigos para los tipos de influencia

Fuente: Navia-Núñez, Stefanu-Lidorikiotu y Valdi (2019).

El Término Emoción para entender la Inteligencia Emocional

El término emoción se origina del latín *movere* (mover) con el prefijo *e*, que significa mover hacia fuera, sacar fuera de nosotros mismos (*ex-movere*), lo que sugiere que la tendencia es que el actuar está presente en cada emoción. Bisquerra (ob. cit.), define la emoción como

Un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada. Las emociones se generan habitualmente como respuesta a un acontecimiento externo o interno. (p. 61)

Como se puede apreciar en esta definición, es que el término da una idea de movimiento, es lo que mueve y desestructura la actuación vital; por lo general, desencadena una reacción vegetativa como taquicardia, enrojecimiento facial, (excitación o perturbación). Desorganiza la actuación vital porque la emoción no se halla directamente relacionada con lo que realmente se quiere hacer, lo impide o lo dificulta. El proceso de la vivencia emocional se produce de las maneras siguientes:

1. La persona, consciente o inconscientemente, evalúa un evento como relevante respecto a un objetivo personal que es valorado como importante. La emoción es positiva cuando el evento supone un avance hacia el objetivo y es negativa cuando supone un obstáculo.

2. La emoción predispone a actuar; a veces de manera urgente, por ejemplo, cuando sentimos una amenaza. Por eso, emoción y motivación están estrechamente relacionados.
3. La vivencia de una emoción tiende a ir acompañada de reacciones involuntarias (cambios corporales de origen fisiológicos) y voluntarias (expresiones faciales y verbales, comportamientos, acciones).

Este proceso se puede esquematizar de esta forma:

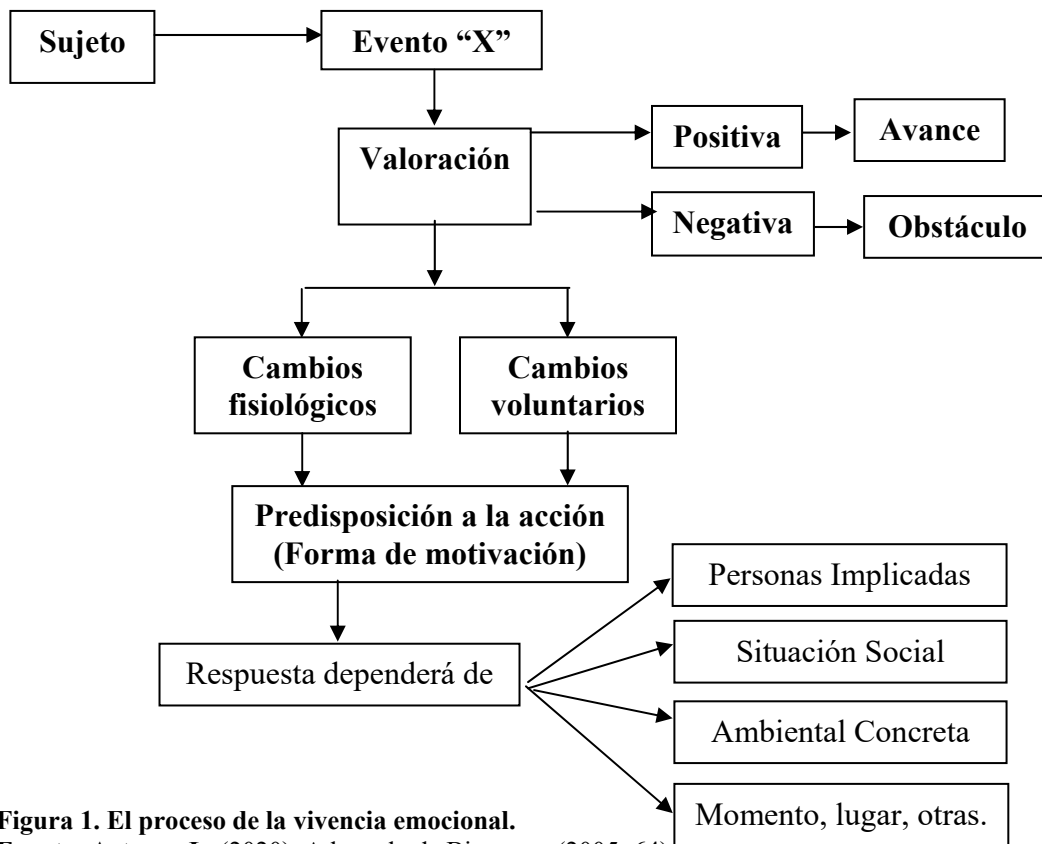


Figura 1. El proceso de la vivencia emocional.
Fuente: Arteaga L. (2020). Adaptado de Bisquerra (2005: 64)

Componentes de la Emoción

Existen tres niveles en las cuales se manifiesta la emoción, entre ellos están los siguientes:

1. Neurofisiológicos: Son las respuestas involuntarias como: taquicardia, rubor, sudoración, sequedad en la boca, secreciones hormonales, respiración entre otras.

2. Comportamental: La observación del comportamiento de un sujeto permite inferir que tipo de emociones está experimentando. El lenguaje no verbal, principalmente las expresiones del rostro (donde se combinan 23 músculos), el tono de voz, volumen, ritmo, movimiento del cuerpo, aportan señales de bastante precisión. Este componente en oportunidades se puede disimular.
3. Cognitivo o vivencia subjetiva: Es el lenguaje que se denomina sentimiento. Este componente hace que califiquemos un estado emocional y le demos un nombre. El etiquetado de las emociones está limitado por el dominio del lenguaje. Solo se puede conocer a través del autoinforme, a través de la introspección a veces es el único método de llegar al conocimiento de las emociones de los demás, las limitaciones del lenguaje imponen serias restricciones a este conocimiento. Las emociones son reacciones a las informaciones (conocimientos) que recibimos en nuestras relaciones con el entorno. La intensidad de las emociones está en función de las evaluaciones subjetivas que realizamos sobre como la información recibida va a afectar nuestro bienestar. En las evaluaciones subjetivas que realizamos en ellas intervienen conocimientos previos, creencias, objetivos personales, percepción del ambiente provocativo. Una emoción dependerá de lo que es importante para nosotros. Si la emoción es muy intensa puede provocar trastornos emocionales, tales como; fobia, estrés, depresión, ira, entre otros.

Funciones de la Emoción

Para algunos investigadores, señala Bisquerra (ob. cit.), que, entre las funciones de las emociones, sin llegar a respuestas concluyentes, están:

- Motivar la conducta.
- Función adaptativa del sujeto al entorno.
- La de alterar el equilibrio intraorgánico para informar (eje. un peligro).
- Tiene una función social, porque sirven para comunicar a los demás como nos sentimos y también sirven para influir en los demás.
- Además, algunas emociones pueden jugar una función importante en el desarrollo personal. (p. 65)

Inteligencia Emocional

La Inteligencia Emocional se convierte en una alternativa asociada a la actuación exitosa del docente, debido a que, a través del logro personal, los individuos se sienten motivados a alcanzar las metas organizacionales. La Inteligencia Emocional es concebida por Goleman (1995:45), como “una destreza enfocada a conocer y manejar los propios sentimientos, interpretar o enfrentar los sentimientos de quienes lo rodean, sentirse satisfecho y ser eficaces en la vida creando habilidades mentales favorables de la misma productividad”. Esto aplicado al ámbito laboral, conduce a que cada vez son más las instituciones donde se busca alentar las habilidades y la inteligencia emocional como un componente vital para la filosofía organizacional, pues ya no solo se compite con productos, en lugar de ello, se compite con el buen uso del talento humano, por lo cual la Inteligencia Emocional, según Shapiro (1997:51), “se ha convertido en la premisa subyacente en toda preparación del personal de una organización”. Según Rojas (2021),

La Inteligencia Emocional se enfoca en las relaciones humanas, mediante escenarios interactivos, llamando la atención de todos y cada uno a fin de lograr manejar los sentimientos propios, hacer hermenéusis de los sentimientos ajenos, desarrollando explícita e implícitamente competencias socioafectivas en la vida, a fin de adquirir habilidades mentales significativas, en el desarrollo emocional y en la convivencia pacífica productiva. (p. 68)

En opinión de la autora de esta investigación, *La Inteligencia Emocional* es el desarrollo de habilidades emocionales a fin de prepararse para adquirir competencias más complejas y poder desarrollar la habilidad básica para reconocer las emociones en otras personas y a fomentar competencias específicas para resolver con eficacia un conflicto eminente y cambiar los puntos de vista, a fin de solucionar los contratiempos. Solovey (ob. cit.), acuña sobre la definición de Gardner de la inteligencia personal sus conceptos sobre lo que sería para él la inteligencia emocional en cinco esferas:

- **Conocer las propias emociones:** La conciencia de uno mismo, es la capacidad de controlar sentimientos de un momento a otro, es fundamental para la penetración psicológica y la comprensión de uno mismo (Autoconocimiento).
- **Manejar las emociones:** Es la capacidad de manejar sentimientos para que sean adecuados, es una capacidad que se basa en la conciencia de uno mismo. Este punto se

maneja como Autocontrol, tal vez medular de esta Inteligencia que como vimos depende también de cuestiones fisiológicas.

- **La propia motivación:** capacidad de ordenar las emociones al servicio de un objetivo esencial. Llamado también Automotivación que es buscar los motivos por los que hago las cosas.
- **Reconocer las emociones de los demás:** la empatía es autoconciencia de las emociones de los otros. Punto en el que se busca en parte social del manejo de las emociones, saber que siente el otro, pauta para empezar a pensar en los demás.
- **Manejar las relaciones:** la capacidad de manejar las emociones de los demás. Es la adecuación a nuestro ser social, parte esencial del desarrollo con los demás.

La Inteligencia Personal: está compuesta a su vez por una serie de competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos. Esta inteligencia comprende tres componentes cuando se aplica en el trabajo:

- **Conciencia en uno mismo:** es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y sobre el trabajo. Esta competencia se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse a sí mismas de forma realista, que son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores, sensibles al aprendizaje y que poseen un alto grado de autoconfianza.
- **Autorregulación o control de sí mismo:** es la habilidad de controlar nuestras propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarse de los propios actos, de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros. Las personas con esta competencia son sinceras e íntegras, controlan el estrés y la ansiedad ante situaciones comprometidas y flexibles ante los cambios o las ideas.
- **Automotivación:** es la habilidad de estar en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones. Esta competencia se manifiesta en las personas que muestran un gran entusiasmo por su trabajo y por el logro de las metas por encima de la simple recompensa económica, con un alto grado de iniciativa y compromiso, y con gran capacidad optimista en la consecución de sus objetivos.

La Inteligencia Interpersonal: Esta inteligencia está compuesta por otras competencias que determinan el modo en que se relacionan unos con otros:

- **Empatía:** es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar, y responder correctamente a sus reacciones emocionales. Las personas empáticas son aquellas capaces de escuchar a los demás y entender sus problemas y motivaciones, que normalmente tienen mucha popularidad y reconocimiento social, que se anticipan a las necesidades de los demás y que aprovechan las oportunidades que les ofrecen otras personas.
- **Habilidades sociales:** es el talento en el manejo de las relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar a los demás. Quienes las poseen son negociadores excelentes, tienen una gran capacidad para liderar grupos y para dirigir cambios, capaces de trabajar colaborando en un equipo y creando sinergias grupales.

Antecedentes Teóricos del Fenómeno Inteligencia Emocional

Al revisar los antecedentes del fenómeno social de la Inteligencia Emocional, se ha podido detectar que es un concepto de alcance amplio y que no surge por azar, pues son muchos los factores antecedentes que propician su estudio durante un tiempo largo. Para Bisquerra (ob. cit.), entre estos factores, señalan los siguientes: a) las aportes de la terapia emocional, es decir, la que se ha centrado en los trastornos emocionales entre los que se pueden mencionar la Psicoterapia Racional-Emotiva de Ellis (2003), las Terapias Cognitivas de Beck (2012) y Meichenbaum (1985), entre otros, b) los aportes de los investigadores de la emoción que han elaborado lo que se conoce como teoría de la emoción (Plutchik, Frijda, Buck, Lazarus, 1999b), c) los recientes descubrimientos en el marco de la Neurociencia (Mora, 1994) y del Cerebro Emocional (Le Doux, 1999). Todos estos antecedentes van a propiciar el surgimiento de la denominada Inteligencia Emocional a mediados de los noventa.

Un antecedente estrechamente relacionado con la IE es el de Gardner (2003) quien, en su teoría de las Inteligencias Múltiples (IM) distingue siete inteligencias: musical, cinético-corporal, lógica-matemática, lingüística, espacial, interpersonal, e intrapersonal, estas dos últimas son las que tiene que ver con la Inteligencia Emocional. Hay que señalar que el término de IE no lo crea Goleman, sino que procede de Salovey y Mayer (1990:51), quienes

la definen como “la habilidad de manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones”.

Para el año 1995, Goleman (1995), se encarga de dar a conocer el término en su obra Inteligencia Emocional. De allí que, este autor (ob. cit.:44), le da una significación amplia al término y le incluye que es una “habilidad para motivarse y persistir frente a cualquier frustración, controlar impulsos, demorar gratificaciones, regular los estados de humor, evitar que las desgracias obstaculicen la habilidad de pensamiento, desarrollar empatía, entre otras”. Concretamente, Goleman (ob. cit.:45), la define como “una destreza enfocada a conocer y manejar los propios sentimientos, interpretar o enfrentar los sentimientos de quienes lo rodean, sentirse satisfecho y ser eficaces en la vida creando habilidades mentales favorables de la misma productividad”.

Desde esta perspectiva y, en sintonía con lo expresado por Goleman (ob. cit.), la IE presenta las características siguientes:

- El coeficiente emocional (CE) puede sustituir en el futuro al coeficiente de inteligencia (CI).
- El CI no es un buen predictor del éxito en la vida, el 80 por ciento depende de otras causas, muchas de ellas dependen de las emociones y sentimientos.
- Los que tienen éxito se diferencian en sus habilidades, presentes desde la infancia, para dominar la frustración, controlar emociones e interactuar con otras personas.
- Es una metahabilidad que determina en qué medida se puede utilizar correctamente otras habilidades que poseemos, incluida la inteligencia.
- Es una habilidad de vida, que debería enseñarse en el sistema educativo. En la actualidad se enseñan muchas cosas, pero no se les prepara para la vida, para enfrentar los conflictos (interpersonales, familiares, laborales, entre otros).

Por lo tanto, para Goleman (ob. cit.), la inteligencia emocional consiste en:

1. El conocimiento de las propias emociones. Es decir, el conocimiento de uno mismo, la capacidad de reconocer un mismo sentimiento en el mismo momento en que aparece, constituyendo la piedra angular de la Inteligencia Emocional (IE). Una incapacidad en este sentido nos deja a merced de emociones incontroladas.
2. La capacidad para manejar las emociones. La conciencia de uno mismo es una habilidad básica que nos permite controlar nuestros sentimientos y adecuarlos al momento. Es la habilidad para suavizar expresiones de ira, furia o irritabilidad, y que es fundamental para las relaciones interpersonales.

3. La capacidad de motivarse a sí mismo. Una emoción tiende a impulsar a una acción. Existe una estrecha relación entre las emociones y la motivación, encaminar estos dos procesos hacia el logro de objetivos y metas es esencial para prestar atención, automotivarse, manejar y realizar actividades creativas. Es decir, esta habilidad ayuda a aumentar la competencia no solo social sino también la sensación de eficacia en cada acción que se acometen. Este aspecto se relaciona también con el concepto de Inteligencia Exitosa propuesto actualmente por Sternberg (1998).
4. El reconocimiento de las emociones ajenas. El don de gentes fundamental es la empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones, la empatía es la capacidad para poder sintonizar mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean.
5. El control de las relaciones. Es una habilidad que presupone el relacionarnos adecuadamente con las emociones ajenas. La competencia social y las habilidades que conlleva son la base del liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal. Las personas que dominan estas habilidades sociales son capaces de interactuar e forma suave y efectiva con los demás. (p. 72)

Por otra parte, la IE tiene una base biológica considerable, señalado por Goleman (1995t:3–29), quien argumenta y aporta evidencia sobre la existencia de dos cerebros, el racional y el emocional, así, como también, lo demuestra en sus investigaciones LeDoux (1999). Desde lo filogenético, en el cerebro se distinguen: la corteza cerebral, el sistema límbico y el cerebro reptiliano. Este último, es el más antiguo y realiza funciones comunes con los animales, de ahí su nombre. En el cerebro límbico es donde residen las funciones esenciales de la emoción, y en la corteza cerebral o neocortex es el más reciente en cuanto a su aparición y es una característica esencial del ser humano.

En esta investigación el sistema o cerebro límbico tiene un papel fundamental porque es el responsable de la vida emocional del ser humano. A través de el, se transmiten las sensaciones de hambre, sed y deseo sexual. En el sistema límbico se encuentra la amígdala, que es el elemento fundamental de la emoción; su papel es el de servir de nexo entre el cerebro emocional y el racional, por ejemplo, cuando el ser humano se encuentra ante la sensación de peligro y si se piensa en lo que puede afectar o hacer daño, la amígdala reacciona de forma instantánea y envía un mensaje urgente de crisis a todas las partes del cerebro. Las sensaciones de los ojos y oídos se trasladan al tálamo y, de ahí, mediante una sola sinapsis, llegan a la amígdala (emoción). Una segunda señal se dirige del tálamo al neocortex (cerebro pensante).

Este proceso permite a la amígdala iniciar la respuesta antes que el neocortex; esto es debido a que el neocortex, mediante la información recibida a través de varios niveles de

circuitos cerebrales, antes de tener una percepción completa de lo que acontece y, solo después, inicia una respuesta más mediata de lo que hace la amígdala. Las investigaciones han demostrado que en cuestión de minisegundos después de haber podido observar algo, se comprende inconscientemente lo que es y, además, se decide si se gusta o no; es la denominada “cognición inconsciente” del cerebro emocional. Todo esto se produce independientemente del cerebro racional.

De lo expuesto por este autor (ob. cit.), quizás lo más importante es que la amígdala, durante la infancia, juega un papel importante en la interacción entre el niño y sus cuidadores (padres y docentes) durante los primeros años de vida, constituyendo un verdadero aprendizaje emocional. LeDoux (ob. cit.:191), la define como “el corazón y el alma de la red cerebral emocional”. La función primordial de la amígdala es asignar un contenido emocional a las informaciones de las experiencias vividas, especialmente, cuando la experiencia se relaciona con la ansiedad y el miedo.

El Docente como Modelo y Promotor de la Inteligencia Emocional del Estudiante

Por otro lado, tampoco se puede dejar toda la responsabilidad del desarrollo socioafectivo del estudiante en manos de los docentes, especialmente cuando la familia es un modelo emocional básico y conforma el primer espacio de socialización y educación emocional del niño. Además, incluso cuando el profesorado se encuentra concienciado de la necesidad de trabajar la educación emocional en el aula, en la mayoría de las ocasiones, los profesores no disponen de la formación adecuada, ni de los medios suficientes para desarrollar esta labor y sus esfuerzos, con frecuencia, se centran en el diálogo moralizante ante el cual el estudiante responde con una actitud pasiva. (Abarca et al., 2002). Por esta razón, padres, representantes y docentes deben complementarse en estas tareas y, de forma conjunta, proporcionar oportunidades para mejorar el perfil emocional del estudiante.

La Inteligencia Emocional como factor protector del Estrés Docente

Existe una segunda razón más interesada y egoísta por la que las habilidades de la IE son importantes en el profesorado. En concreto, las habilidades de IE ejercen efectos beneficiosos para el profesorado a nivel preventivo. Es decir, la capacidad para razonar sobre las emociones propias, percibir las y comprenderlas, como habilidad intrínseca del ser humano, implica, en último término, el desarrollo de procesos de regulación emocional que ayudarían a moderar y prevenir los efectos negativos del estrés docente a los que los profesores están expuestos diariamente. Pero, ¿por qué es necesario aprender a razonar, comprender y regular las emociones propias en el contexto educativo? El motivo es que la actividad docente es una de las profesiones con mayor riesgo de padecer enfermedades diversas. Resumidamente, es una realidad cruda que los docentes, hoy en día, experimentan de forma cada vez más creciente, una variedad de trastornos y síntomas relacionados con la ansiedad, la ira, la depresión. Estos problemas de salud mental, además, se agravan, en algunos casos, con la aparición de alteraciones fisiológicas diferentes (úlceras, insomnio, dolores de cabeza, tensión) como consecuencia de estresores diversos en el ámbito laboral que van articulando su aparición y desarrollo (Durán, Extremera y Rey, 2010).

En la actualidad, los docentes han de afrontar una posición diferente, retos y desafíos nuevos que poco tienen que ver con los de décadas anteriores. Aspectos como la falta de disciplina del estudiantado, problemas de comportamiento, el número excesivo de alumnos, la falta de motivación por aprender, la apatía estudiantil por realizar las tareas escolares encomendadas y el rendimiento académico bajo se han convertido en fuentes importantes de estrés para el profesorado que afectan a su rendimiento laboral.

Las consecuencias de esta situación, finalmente, no afectarán únicamente al profesional docente (bienestar psicológico bajo, deterioro de las relaciones sociales), o a la organización en la que trabaja (abandono de la institución, impuntualidad a la hora de entrada, incumplimiento de la labor docente, entre otros), sino que el estudiante va a ser el receptor directo de un servicio de “calidad baja o dudosa” en relación con algo esencial: su educación y formación propia como profesional.

El conocimiento emocional del docente es un aspecto fundamental para el aprendizaje y el desarrollo de estas competencias en los estudiantes porque el docente se convierte en un

modelo de aprendizaje vicario, a través del cual, dicho estudiante aprende a razonar, expresar y regular todas esas incidencias y frustraciones pequeñas que transcurren durante el largo proceso de aprendizaje en el aula. El desarrollo de las habilidades de IE en el profesorado no sólo servirá para conseguir estudiantes emocionalmente más preparados, sino que, además, ayudará al propio docente a adquirir habilidades mejores de resistencia.

La Inteligencia Emocional en la Educación

Cada época ha tenido sus instituciones educativas propias, adaptando los procesos educativos a las circunstancias. En la actualidad, esta adaptación supone cambios en los modelos educativos, cambios en los usuarios de la formación y cambios en los escenarios donde se origina el aprendizaje. Aunque el énfasis de los cambios educativos, lógicamente, está puesto en el impacto que la tecnología está produciendo en las vidas propias, una corriente paralela y complementaria de la anterior, rescata la importancia y la urgencia de la educación de las emociones y los sentimientos.

La experiencia muestra que, para facilitar el aprendizaje y la creatividad, es fundamental el desarrollo de, tanto de la vida intelectual como de la emocional, porque no es suficiente contar con las máquinas más modernas y las mejores instalaciones (aun teniendo cierta capacidad intelectual), si falta la motivación, el compromiso y el espíritu de cooperación. Cuando la educación no incluye los sentimientos, no pasa de ser una simple instrucción. La ciencia actual refuerza aún más esta convicción de tantos estudiantes, padres, representantes y maestros.

En los laboratorios de Psicología Experimental se ha comprobado, desde hace tiempo, el efecto positivo de las emociones, incluso en aspectos de rendimiento académico, como en la consolidación de la memoria, por ejemplo. Cuando se leen dos textos con una trama compleja, se recuerda mejor aquél que tiene un alto contenido emocional. De las invasiones inglesas narradas por las maestras, lo que mejor se ha retenido es el episodio del aceite hirviendo volcado sobre los atacantes desde las azoteas de las casas porteñas. Por algo, en francés, se dice aprender "*par coeur*", de corazón, cuando se memoriza algo. Las emociones y los sentimientos son esenciales en todo aprendizaje. Se sabía desde siempre, pero, ahora, se ha comenzado a conocer mejor sus bases biológicas. La Inteligencia Emocional parte de la

convicción de que la escuela debería promover situaciones que posibilitaran el desarrollo de la sensibilidad y el carácter de los estudiantes, sobre la base de que, en el quehacer educativo, se involucra tanto el ser físico como el mental, el afectivo y el social, en un todo.

Capacidad para Dirigir o Habilidades Directivas del Docente

Básica, aunque no únicamente, la capacidad está vinculada con la facultad para orientar y encaminar personas. En este accionar se integran constructos primordiales con los cuales prepararse a fin de aceptar retos y tomar decisiones esenciales para las organizaciones en las cuales se hace vida de servicio laboral. Dichas tomas de decisiones influyen directamente sobre la madurez personal, como producto de razonar y actuar de una manera específica, considerando el carácter, la personalidad y el temperamento personal de cada uno de los integrantes de dichas organizaciones. De esta forma, se proyecta apalancar al estudiante para que eche las fundaciones para empezar a expandir las habilidades propias y, en el caso del docente, pueda modificar razonadamente las conductas indeseadas y perniciosas a plazo largo. En otras palabras, la capacidad para dirigir intenta favorecer al docente, intenta ayudarlo a desplegar un estilo propio de comportamiento que le empodere a tomar y ejecutar decisiones que le hagan fácil su labor docente y la de dirigir personas en el entorno organizativo.

De acuerdo con el portal www.enaes.es (2021), “Las Habilidades Directivas pueden definirse como el conjunto de capacidades personales que el directivo pone en juego cada día para orientar su trabajo profesional, influir en la organización y alcanzar sus objetivos en su entorno de trabajo”. A la Capacidad para Dirigir en ambiente pedagógico, también, se le conoce como Habilidades Directivas. Es decir, desempeñarse como un buen gerente no es una tarea fácil, por cuanto se necesita de un aprendizaje y desarrollo de habilidades constante con la finalidad de poder tener éxito en cualquier organización, más en la organización educativa. Tal como lo plantean Román y Fernández (2008:76)

Las habilidades directivas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva. Así, el director debe mantener una conducta acorde a sus funciones dentro de una institución, que le permita desenvolverse con éxito aplicando estrategias gerenciales efectivas para el alcance de sus objetivos. (p. 76)

En este mismo orden de ideas, Bermúdez y Bravo (2016), plantean que “...considero que, en el ámbito educativo los gerentes deben poseer las habilidades que le permitan asumir una serie de conductas acordes con las necesidades e intereses del plantel educativo, las cuales le permitirán realizar un trabajo gerencial efectivo”. Al mismo tiempo, dichos gerentes tendrán influencias en el desempeño del docente al que le corresponde dirigir, orientar y facilitar herramientas para que se logren los procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad.

Aptitudes Personales

En terrenos de la Ciencias Administrativas y Gerenciales, existe una máxima que expresa: “Si eres capaz de realizar algo con destreza, entonces has encontrado una aptitud”. Las Aptitudes Personales pueden ser desarrolladas y convertirlas en hábitos adecuados y, proceder con ellas, como una carta de presentación.

Se trata de ubicar e identificar cuáles son tus capacidades intelectuales y de aprendizaje, señalando aquellos aspectos que apuntan a tu fortaleza, a lo que eres bueno, a lo que eres capaz de perfeccionar, ya que todos los seres humanos cuentan con una aptitud, cualidad, competencia determinada. Sin embargo, todavía, existen personas quienes no saben cómo aprovechar todo su potencial al máximo, frustrándose y sin poder dar lo mejor de sí. Por otro lado, quienes son capaces de conocer sus capacidades, perfectamente, pueden desenvolverse en cualquier sitio o puesto, sin problema alguno.

Desde la óptica del portal blog.educaweb.mx (2021),

Esta es una lista de aptitudes personales que podrías desarrollar para relucir tu potencial y mostrar lo mejor de ti.

1. **Proactividad.** Alguien que toma la iniciativa, es considerado como una persona capaz, sagaz e innovadora. Esta característica parte de una actitud positiva, así como de un espíritu optimista, el cual es muy importante en cualquier cosa que te desempeñes. Las personas proactivas tienen el deseo de comenzar algo nuevo y, sobre todo, con propósito.
2. **Trabajo en equipo.** La capacidad de trabajar con un número amplio o reducido de personas es sumamente valiosa en el mundo laboral. Saber atender a cada elemento de un equipo es primordial para el buen desarrollo de éste. Ya sea que estés dentro de un grupo de trabajo o tengas que liderarlo, reconocer la valía de las personas que lo integran es una aptitud grata, de compañerismo y lealtad.
3. **Disciplina.** Una persona que es capaz de llegar a una meta, proyecta una imagen positiva. Sentirse motivado todo el tiempo por un objetivo es

fundamental para lograrlo. Un líder de cualquier proyecto muestra esfuerzo, dedicación y perseverancia. La autodisciplina dice de ti más de lo que crees.

4. **Adaptación.** La vida está en cambio constante, algunas veces las cosas que parecían ser siempre de una manera, terminan transformándose. Puedes cambiar de empleo, de puesto, de equipo de trabajo, incluso de dinámica laboral, por lo que es recomendable mostrar una buena adaptación al cambio y, sobre todo, buena disposición a él. A las empresas les interesa el talento que es flexible y capaz de adaptarse a las circunstancias.
5. **Creatividad.** Una persona creativa es esencial e indispensable en cualquier equipo. Alguien que es capaz de idear, proponer y ejecutar ideas nuevas nunca pasa desapercibido. Además, la creatividad tiene que ver con la inteligencia práctica, así como con el talento para comunicarse de otras formas no convencionales. La imaginación, muchas veces, es el mejor disparador para influir positivamente en otros. P. 2)

Aptitudes Sociales

Además de los años de experiencia, de los conocimientos adquiridos, las habilidades sociales y la inteligencia emocional son, más que nunca, claves determinantes para el desarrollo de su carrera, ¿está seguro de contar con lo necesario? Cada reclutador de empresa se lo dirán. La capacidad de gestionar sus emociones y de entender las de los demás es una competencia que cada vez se valora y se busca más en el ámbito laboral. Las personas con más habilidades sociales, también, son las que más influencia y éxito tienen dentro de las empresas, ya que ellas son el reflejo fiel del rendimiento y la competitividad, al exigir conocimientos técnicos equiparados con un saber-estar impecable. Lo instintivo está en saber moverse con tacto y afirmarse en toda la complejidad de las relaciones humanas, ya que lo que se denomina “el saber estar” en la sociedad es un arte que todo el mundo puede adquirir y perfeccionar. Basadas en lo que publica el portal www.lcieducation.com (2021), estas son las seis competencias sociales que todo gerente o docente debería desarrollar:

1. **Saber escuchar.** Es seguramente una de las competencias sociales más sensibles de la sociedad. Dejar que los demás se expresen, llegue hasta el fondo de su reflexión antes de intervenir. Escuchar para ser escuchado y entendido cuando sea su turno; el principio es claro y fundamental.
2. **La facultad de ponerse en el lugar de los demás.** Una de las claves de la competencia social es sin ninguna duda la empatía. Su compañero llega con retraso tres días seguidos, lo que le obliga a sustituirlo durante su ausencia. Si se pone en su lugar e intenta entender lo que está pasando, evitará juzgarlo demasiado rápido.

3. **Preste atención a los demás.** Manifestar un interés sincero hacia los demás le permitirá crear vínculos honestos y una dinámica de apertura recíproca. Interésese por sus actividades, lo que les gusta, para poder mantener conversaciones enriquecedoras y para personalizar sus relaciones con ellos.
4. **Ejerza su paciencia.** Saber respirar por la nariz cuando todo el mundo se pone nervioso a su alrededor es una excelente forma de que lo aprecien y de conseguir puntos ante su jefe. La paciencia representa un elemento clave del liderazgo.
5. **El arte de comunicar.** La comunicación está en el centro de las relaciones interpersonales y es una baza esencial para su capital de simpatía. Saber comunicar claramente las ideas y las expectativas le permitirá ganar credibilidad ante sus compañeros y sus jefes. Saber favorecer los intercambios también es ejercer una influencia dentro del grupo.
6. **Aprenda a confiar.** Para que su carrera progrese, debe demostrar su confianza hacia los demás delegando y soltando lastre de vez en cuando. No hace falta que lo controle todo. Antes que nada, el trabajo es una cuestión de equipo, no lo olvide nunca. (p. 5)

Recursos Didácticos

Ya para el final de la tercera década del siglo XX, John Dewey (en *Freedom and Culture*, 1939), establecía su “Aprendizaje para toda la vida” (Long-Life Learning), por lo que el ser humano nunca deja de aprender mientras dure su existencia. A fin de lograrlo, recurre a una serie de recursos múltiples para tal fin. Para el Ministerio de Educación de España (2016), “Un recurso didáctico es cualquier material que facilita al profesor su función: le ayuda a explicarse mejor para que los conocimientos lleguen de una forma más clara al alumno”.

Cuando se habla de cualquier material, se está hablando de vídeos, libros, gráficos, imágenes, actividades, películas y cualquier elemento multimedial del cual se pueda aprovechar para ayudar a la comprensión de una idea. Innovar en este aspecto es clave en el avance de la educación. De esta manera, los recursos didácticos proporcionan información al estudiante, como una guía didáctica para su aprendizaje y son un elemento clave para la motivación y el interés del mismo. En la actualidad, el computador personal es la herramienta principal, que funciona como un recurso didáctico, haciendo posible acceder a miles de recursos que faciliten el proceso de educación: la planificación didáctica es más accesible que nunca antes en la historia.

Calificaciones

Las calificaciones son recursos que pueden ser empleadas como una herramienta de comunicación entre los estudiantes y los docentes, permitiéndoles observar, medir y evaluar en el progreso de los estudiantes durante un curso regular. Éstas se registran en el libro de calificaciones, donde se almacena toda la información disponible sobre el progreso del estudiante en el curso y que, miden las notas en letras y los resultados del curso, con la opción de registra aspectos de corte cualitativo. En la actualidad, el libro de calificaciones, también, puede ser llevado y registrado en forma automática, por medio de una hoja de cálculos la cual, para la mayoría de los docentes, puede ser Excel©, de la Suite Office 2019, de Microsoft ©.

Según el portal diccionario.sensagent.com (2021),

La calificación escolar o nota escolar (o simplemente calificación o nota) es un método utilizado para evaluar y categorizar el rendimiento escolar de los alumnos. La lista de las calificaciones escolares se presenta en un documento que, según el país y la institución, recibe entre otros muchos los siguientes nombres: *historia académica* o *expediente académico* o *expediente escolar* o *boleta de calificaciones* o *certificado de notas* o *certificado de registro de calificaciones* o *acta de calificaciones* o *certificación académica*, entre muchas otras denominaciones. La calificación puede expresarse con valores numéricos o con letras del alfabeto (generalmente desde la A hasta la F), según los parámetros establecidos por las leyes de cada país. En el caso del valor numérico, por lo general se toma como el mínimo aprobatorio el 60 por ciento de la calificación máxima. Según cada nivel, se consideran las siguientes apreciaciones: *excelente*, *sobresaliente*, *distinguido*, *bueno*, *suficiente*, *deficiente* y *muy deficiente*. Estas dos últimas apreciaciones se dan cuando no se obtiene el mínimo aprobatorio, por lo cual se considera al alumno como *reprobado*. (p. 2)

Rendimiento Académico

Referente al Rendimiento Académico, la literatura es profusa en torno a determinar los estilos que predominan en los grupos diferentes y las relaciones directas e indirectas que determinan, con mucha precisión, si la predominancia de un estilo de aprendizaje está relacionada con el mismo. Desde el siglo XVIII existe una preocupación en aumento en torno a la investigación de los determinantes del logro escolar. Pero, es a partir del siglo XX que

pensadores, desde Bloom (1964), Hyman, Wright & Reed (1975), Dunkij & Biddle (1974) hasta Angarita A. & Cabrera D. (ob. cit.), Marín S., Infante R. & Troyano R. (ob. cit.), Petrides & Furnham (2000), Bermúdez, Álvarez & Sánchez (ob. cit.); Durlack y Weissberg (ob. cit.) y Fernández-B. y Ruiz A. (ob. cit.), luego de analizar muchas investigaciones, concluyeron que la educación socioemocional aumenta el aprendizaje académico.

El rendimiento académico no es la única variable asociada al éxito profesional, la prosperidad, el prestigio, la satisfacción y la calidad de vida (ya que se ha encontrado que la IE puede tener un mayor impacto en este aspecto, en comparación con el rendimiento académico). La IE se vincula con el control emocional, la habilidad para negociar, la automotivación, la persistencia, la empatía y la calidad de las relaciones interpersonales. Además, es un componente básico en el liderazgo, la estabilidad y la flexibilidad emocional, la capacidad de adaptación y el manejo de la frustración e incertidumbre y, es por esto, se puede convertir en un factor que predice el buen desempeño en contextos educativos y laborales. Bar-On (ob. cit.).

Por otra parte, otras investigaciones informan de la relación entre IE, rendimiento académico, bienestar psicológico, relaciones interpersonales y el surgimiento de conductas disruptivas. Concluyen, asimismo, que el déficit en habilidades de IE afecta a los estudiantes dentro y fuera del aula, especialmente en cuatro áreas: rendimiento académico, relaciones interpersonales, bienestar y equilibrio emocional, en cuanto a establecer y mantener la calidad en las relaciones interpersonales y en el surgimiento de conductas disruptivas.

Entre los autores que han establecido definiciones sobre rendimiento académico, se encuentra Alonso (ob. cit.:62), quien lo define como “el proceso técnico pedagógico que juzga los logros de acuerdo a objetivos de aprendizaje previstos”. También, Bernard (ob. cit.:84), sostiene que rendimiento académico “es el nivel de progreso de las materias objeto de aprendizaje”; Álvarez y otros (ob. cit.:87), escriben que “es el resultado del aprovechamiento escolar en función a diferentes objetivos escolares”. Para otros autores, es sinónimo de rendimiento escolar, como lo es el caso de Ander-Egg (ob. cit.:251), quien lo considera “Nivel de aprovechamiento o de logro en la actividad escolar. De ordinario, se mide a través de pruebas de evaluación con las que se establece el grado de aprovechamiento alcanzado”.

Navarro (ob. cit.:12), lo considera como “un constructo susceptible de adoptar valores cuantitativos y cualitativos, a través de los cuales existe una aproximación a la evidencia y

dimensión del perfil de habilidades, conocimientos, actitudes y valores desarrollados por el alumno en el proceso de enseñanza aprendizaje”. Por su parte, Jiménez (ob. cit.:67), postula que “...es un nivel de conocimientos demostrado en un área ó materia comparado con la norma de edad y nivel académico”. Según Rojas R. (2021), el rendimiento académico se considera

El nivel de logro del éxito o fracaso alcanzado en el desempeño individual por los estudiantes, entendidos como destrezas y habilidades, la manera como éste es influido por el grupo de pares, el aula o el propio contexto educativo, en el transcurso de la actividad académica, expresado a través de calificaciones en la escala del 01 al 20, ambos inclusive, correspondientes a un período académico. (p. 38)

Finalmente, en la opinión de la autora de esta investigación, *El Rendimiento Académico* se considera el nivel de logro del éxito o fracaso alcanzado durante la realización de la actividad académica, expresado a través de calificaciones. De allí, resulta posible e indispensable conocer la relación y dependencia mutua entre las dimensiones racional y emocional en la vida de los docentes y estudiantes y cómo ellas afectan el rendimiento académico de estos últimos. No se puede olvidar dos de los cuatro pilares, o retos de la educación futura, señalados en el Informe Delors (ob. cit.), *Aprender a Vivir Juntos* y *Aprender a Ser*. Se observa cómo la sociedad tiene que tomar conciencia de la relación entre la razón y las emociones a causa de conflictos, de comportamientos desordenados, agresividad, intolerancia, de un sin fin de trasgresiones de una relacionalidad establecida determinada.

En muchas escuelas se observa con frecuencia el efecto de la falta de control de las emociones sobre el rendimiento escolar donde, frecuentemente, los estudiantes manifiestan sentimientos de inseguridad ante las asignaturas, tales como las denominadas “las tres marías”: Matemática, Física y Química. Al respecto, Darder (1998:14), refiere que aquellas situaciones que muchas veces crean un bajo rendimiento “es la preocupación por los conflictos familiares, el rechazo por parte de los compañeros o el desasosiego por recibir afecto de los demás los cuales debilitan o impiden la concentración en las tareas y actividades escolares propuestas”.

Estudiante

A fin de comprender mejor lo que significa ser estudiante, se presentarán algunos términos de autores diferentes.

- a) En palabras de la Real Academia Española (2019:1), “La palabra estudiante es un sustantivo masculino o femenino que se refiere al alumno o alumna dentro del ámbito académico. Y que se dedica a esta actividad como su ocupación principal”.
- b) Según Colaboradores de Wikipedia (2018:1), “El uso actual de la palabra estudiante proviene de la Edad Media. Es resultado de una deformación del significado de la palabra latina “studere” y su sustantivo studium”.
- c) Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2019:66), “Se emplea refiriéndose a los jóvenes que concurren a los centros de enseñanza superior. También suele llamarse estudiante al alumno de enseñanza media”.
- d) Ander-Egg (ob.cit.:130), es el “Alumno que cursa estudios en una facultad o en un establecimiento de enseñanza media”.
- e) El Pequeño Larousse Ilustrado (1999:426), lo define como “Persona que cursa estudios, particularmente de grado secundario o superior”.
- f) Ley Orgánica de Educación (2009), es lo contemplado en el artículo 6, N° 1, literales j, k; N° 2, literal i y en los artículos 13, 20, numeral 1, y 21.
- g) En la opinión de Rojas R. (ob. cit.),

Estudiante se considera a todo individuo quien, en edad escolar, está matriculado y asiste regularmente a un plantel educativo y cumple con las obligaciones propias de su condición y de dicho plantel, se éste de cualquier nivel contemplado en la Ley Orgánica de Educación (2009). (p. 41)

En palabras de la autora de esta investigación, son los estudiantes cursantes de la educación secundaria quienes se dedican a la aprehensión, puesta en práctica y lectura de conocimientos sobre una ciencia, disciplina, arte o materia en particular.

La Dimensión Afectiva del Aprendizaje

La buena disposición adecuada de un niño o adolescente en la escuela, depende del más básico de todos los conocimientos: el de CÓMO aprender. En un informe del Centro Nacional para los Programas Infantiles Clínicos (National Center for Clinical Infant Programs =

NCCIP) (1992), se cita una lista de siete ingredientes claves de esta capacidad crucial, todos relacionados con la Inteligencia Emocional:

1. CONFIANZA. La sensación de controlar y dominar el propio cuerpo, las sensaciones que se experimentan y la comprensión del mundo; la sensación del niño de que lo más probable es que no fracase en lo que se propone, y de que los adultos serán amables.
2. CURIOSIDAD. La sensación de que descubrir cosas es algo positivo y conduce al placer.
3. INTENCIONALIDAD. El deseo y la capacidad de producir un impacto, y de actuar al respecto con persistencia. Esto está relacionado con una sensación de competencia, de ser eficaz.
4. AUTOCONTROL. La capacidad de modular y dominar las propias acciones de maneras apropiadas a la edad; una sensación de control interno.
5. RELACIÓN. La capacidad de comprometerse con otros, basada en la sensación de ser comprendido y de comprender a los demás.
6. CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN. El deseo y la capacidad de intercambiar verbalmente ideas, sentimientos y conceptos con los demás. Esto está relacionado con una sensación de confianza en los demás y de placer en comprometerse con los demás, incluso con los adultos.
7. COOPERATIVIDAD. La capacidad de equilibrar las propias necesidades con las de los demás en una actividad grupal. (p. 45)

Educar es transmitir conocimientos de persona a persona. En el proceso educativo, los conocimientos no se trasladan de una máquina a otra, como ocurre en las redes de computación. Se traslada, como es obvio, de una persona a otra persona. Y cada persona es una entidad que tiene un cuerpo y una mente.

En esa mente, se producen operaciones intelectuales, pero también hay movimientos emocionales y afectivos. Y éstos contribuyen -o perjudican- a la adquisición de conocimientos. La comunicación es el acto central de la vida humana y es el acto central de la educación. Los especialistas de todo el mundo coinciden en que el aprendizaje se da no sólo en una dimensión intelectual, sino también en una emocional, afectiva y de relación. La actitud de un docente, al comunicar los conocimientos o manejar la disciplina influye -para bien o para mal- en el aprendizaje de sus estudiantes. Es un hecho que hablar de neutralidad psicológica, no deja de ser un bello deseo.

Un profesor auténtico, al implicarse de lleno en la actuación pedagógicoeducativa, en lo que dice, en lo que hace, en lo que exterioriza mediante el estilo o el proceso de enseñanza que elige, con la mirada que lanza o el gesto que inicia, logra que su mensaje sea interiorizado de modo diferente y en distinto grado, no sólo de acuerdo con el desarrollo psicológico e

intelectual, sino, también, según sean las vivencias emocionales, afectivas y sociales de cada uno de los estudiantes.

La Inteligencia Emocional con cada una de sus habilidades prácticas, ayuda en el proceso de la educación, abarcando todos los aspectos de la misma. Pero todo depende del principio de la autenticidad. Al ser la autenticidad la necesidad más profunda del equilibrio psíquico, deberá ser, también, la característica dominante de la personalidad de todo profesor. Sólo ella llevará al educador a la aceptación de sí mismo y de los demás y se convertirá en el fundamento de todo acto relacionante o comunicativo.

Un profesor así:

- No se verá precisado a desviarse de sus propios sentimientos.
- Se presentará tal cual es y será receptivo.
- No impondrá a los demás sus sentimientos.
- No mostrará actitudes defensivas ni prejuicios en relación con nadie.
- Ya no tendrá que hacer esfuerzos para parecer diferente de lo que es, sino sólo para cambiar y llegar a ser, ante todo, aquello que puede ser.

Bases Legales

Con la finalidad de aproximarse a esta problemática de una manera eficaz y eficiente se recomienda considerar las bases legales que las fundamentan, por cuanto ya que son de suma importancia para poder respaldarla y aplacarla la cual es titulada *Influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica "Samuel Robinson"*.

De esta manera, el desarrollo de todos los aspectos legales es necesario en cada pesquisa, donde el investigador anhela plantear un plan de acción y, efectivamente, aplicarlo. De acuerdo con Rojas R. (2021),

Las Bases Legales se refieren a la Ley, la Orden Ejecutiva y todas aquellas Resoluciones que dispongan la creación de un organismo, programa o la asignación de recursos; normas jurídicas que se establecen al formar un estado de derecho y comprenden el conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación que se realiza como leyes,

normas, reglamentos, decretos, resoluciones, ordenanzas y providencias que, por lo general, se localizan en la Gaceta Oficial a la cual hay que indicarle su número y fecha de edición, las leyes aprobadas por el ente legislativo, en las actas aprobadas por las Juntas Directivas, en los Registros, en las notarías, cuando se trata de empresas es conveniente y necesario disponer del manual de organización por cuanto en él están datos tales como el registro de la empresa: sus objetivos, fines, estructura, antecedentes, el RIF. Otros documentos menores; también importantes los constituyen las resoluciones de los órganos ejecutivos de la organización que estudiamos que en la mayoría de los casos pueden estar reflejados en los memorando, actas e informes. El Marco Teórico incluirá dichos documentos legales las cuales, de una u otra forma puedan promover o significar una obstrucción para la ejecución de la investigación. Si la misma se relaciona una indagación educativa, se encuentra con el deber de explicar aquellos aspectos de la Ley Orgánica de Educación que soportan y amparan la investigación. De hacer caso omiso a la inclusión de los aspectos legales en el estudio, el investigador, de seguro, terminará construyendo una exploración inviable por ir en contra de aquellos aspectos jurídicos, normativos, organizativos de una institución, comunidad, municipio o de un país determinado. (p. 42)

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal El estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley. (p. 75)

Artículo 103. Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados

para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo... (p. 75-76)

Artículo 104. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica. (p. 36).

Estos artículos se vinculan con la investigación presente, en cuanto a que la educación como un derecho y un deber, que tiene todo ciudadano venezolano sin distinción de ninguna clase, se concibe como un servicio social y como tal el estado venezolano está en la obligación moral de facilitar este servicio en término de calidad, eficiencia y efectividad, todos enmarcados en un perfil para el personal a cargo de cumplir y hacer cumplir lo establecido en las leyes del Estado.

En ellos, se establecen el derecho de la educación y el deber social que el estado aceptará mediante un paradigma humanista donde se practique la integración, democracia, valoración del trabajo y la participación social. Además, pauta las características del personal a cargo de la educación en reconocida moralidad y aptitud académica, resaltando la estabilidad para el personal docente en el ejercicio de su cargo mediante la promoción, ingreso y permanencia en el sistema educativo. En función a lo expuesto, el logro de resultados de calidad y efectividad en área de la educación, viene dado por la posibilidad de que los educadores se desenvuelvan de una manera ética, participativa, consciente y solidaria en el proceso que garanticen el éxito institucional y, al mismo tiempo, en la medida en que cada uno logre las metas previstas en procura de lograr la *Influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica "Samuel Robinson"*.

Ley Orgánica de Educación (2009)

Principios y valores rectores de la Educación. Artículo 3. La Educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir en una sociedad democrática, justa y libre, basada en la familia como célula fundamental y en la valorización del trabajo, capaz de participar consciente y solidariamente en los procesos de transformación social. (p. 1)

Gestión Escolar. Artículo 19. El Estado, a través del órgano con competencia en el subsistema de educación básica, ejerce la orientación, la dirección estratégica y la supervisión del proceso educativo y estimula la participación comunitaria, incorporando los colectivos internos de la escuela”. Se interpreta que desde la escuela se formulan estrategias, objetivos y acciones, que se controlan, ejecutan, y evalúan, mediante una estrategia escolar, considerando sus fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades, empleando de manera positiva las posibilidades externas, mitigando las dificultades internas y evitando los impactos negativos de los retos externos, con el objetivo de propiciar cambios y por tanto resultados eficientes y eficaces. (p. 20)

Desde la perspectiva más general, la educación es el sistema idóneo que posee los elementos necesarios y el ambiente propicio para desarrollar el potencial creativo de una persona, por lo tanto, es importante tener presente que para el logro del desarrollo íntegro de la misma, deben considerarse varios elementos y factores que intervienen en el proceso, como también una continua búsqueda que vaya acorde con el constante desarrollo psicosociológico de la persona, el cual marcha en forma vertiginosa debido a los avances tecnológicos que exigen nuevas técnicas de preparación, con la intención de lograr el éxito de esta investigación.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2007)

Deberes del personal docente. Artículo 6.

- a) Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República.
- b) Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales previstas.
- c) Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.
- d) Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.
- e) Cumplir con las actividades de evaluación.

- f) Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje.
- g) Asistir a todos los actos académicos y de trabajo en general para los cuales sea formalmente convocado dentro de su horario de trabajo.
- h) Orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes... (p. 15)

Derechos del personal docente. Artículo 7.

- a) Desempeñar funciones docentes con carácter de ordinario o interino.
- b) Participar en los concursos de méritos para ingresar como docente ordinario.
- c) Disfrutar de un ambiente de trabajo acorde con su función docente.
- d) Estar informado acerca de todas las actividades educativas, científicas, sociales, culturales y deportivas, planificadas o en ejecución en el ámbito de su comunidad educativa.
- e) Percibir puntualmente las remuneraciones correspondientes a los cargos que desempeñen, de acuerdo con el sistema de remuneración establecido.
- f) Disfrutar de un sistema de previsión y asistencia social que garantice mejores condiciones de vida para él y sus familiares.
- g) Participar efectivamente en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de la comunidad educativa.
- h) Justificar las razones por las cuales no pudo asistir a sus labores. A tal efecto, si no pudiese solicitar el permiso respectivo con anticipación, deberá presentar el justificativo correspondiente dentro de los quince 15 días hábiles siguientes a la fecha de inasistencia... (p. 15)

Luego de detallar los deberes y derechos del personal docentes, cabe agregar la corresponsabilidad de las autoridades educativas en pro del desempeño laboral del docente, partiendo de la efectividad en las condiciones de trabajo y la satisfacción del mismo para el mejor desarrollo de las metas de la educación venezolana.

Artículo 11. Las autoridades educativas correspondientes garantizarán al personal docente, el desempeño de su labor considerando los distintos elementos de efectiva influencia en las condiciones de trabajo, tales como: número de alumnos por aula, recursos humanos, material didáctico, empleo de medios y recursos pedagógicos modernos, dotación, horarios, condiciones ambientales del plantel y otros factores que directamente influyan en la determinación del volumen e intensidad del trabajo, tanto en el aula como en actividades de coordinación y de dirección. Asimismo, mantendrá una política de edificaciones escolares que haga posible el funcionamiento de los planteles de su dependencia en locales ad-hoc... (p. 10)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

En este capítulo se observaron todos aquellos aspectos vinculados con la naturaleza, el enfoque, el paradigma, los métodos, el tipo y el diseño de investigación, la población, la muestra y, así, sucesivamente. De acuerdo con Rojas R. (2021),

La metodología es el conjunto de procedimientos de comprobación o de control en posesión de una o varias disciplinas, destinada al análisis de las técnicas de investigación. De acuerdo con Escurdia H. y Chávez C. (2008:150), “La metodología del (Gr. $\mu\epsilon\theta\omicron\delta\omicron\varsigma$ = método + $\lambda\omicron\gamma\omicron\varsigma$ = estudio), se considera la subdivisión de la Lógica que tiene por objeto el estudio a posteriori de los métodos y, sobre todo, el de los métodos científicos. En la tesis de Abbagnano (2010:719), “Con el se puede entender cuatro cosas diferentes: 1) La lógica...que estudia los métodos; 2) la lógica trascendental aplicada; 3) el conjunto de los procedimientos metódicos de una ciencia o de varias ciencias; 4) El análisis filosófico de tales procedimientos. El Marco Metodológico se considera el acápite del proceso de investigación que facilita sistematizar los métodos y las técnicas acordes para conducirla apropiadamente. Los métodos son los caminos que posibilitan el descubrimiento de conocimientos confiables, seguros y significativos para solucionar los problemas surgidos durante la investigación con base en circunstancias específicas. La metodología contempla las acciones propuestas para describir y analizar el fondo del problema planteado, empleando procedimientos específicos que incluyen técnicas e instrumentos de recolección de datos, para determinar el cómo se conducirá el estudio, a fin de operativizar conceptos y elementos del problema que se conduce. (p. 59, 60)

Naturaleza del Estudio

Hurtado de B. (2012), expone que el modelo epistémico

...Podría decirse que un modelo epistémico es una postura filosófica en torno a la noción de conocimiento...intenta dar respuesta, desde la filosofía, a preguntas como qué es el conocimiento, para qué sirve, cuáles son las fuentes del conocimiento, cómo se valida tal conocimiento, qué se considera investigación y cómo se relaciona la investigación con la sociedad...el investigador orienta su quehacer...método, técnicas y sus preferencias... (p. 109)

La naturaleza de esta investigación fue Empíricoanalítica. De acuerdo con Díaz (2015),

Posteriormente es el siglo XV, fundamentalmente en Europa, el siglo más representativo de emergencia de la matriz de pensamiento denominado Empírico-

Analístico. Este pensamiento particularmente gira alrededor de revoluciones (Revolución Francesa, Revolución Industrial) y reformas religiosas importantes que a fin de cuentas cimientan un nuevo concepto del ser humano dentro de un aparato socio-económico-religioso diferente que es comúnmente llamado *modernidad*... Apoyado por la matriz epistémica empírico-analítica, su particularidad toma en cuenta las mediciones, la segmentación de la realidad y la búsqueda de la objetividad”. (p. 46, 49)

Enfoque de la Investigación

En efecto, esta investigación se encuadró en un *Enfoque Cuantitativo*. Referente a ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014:4), argumentan que “Enfoque cuantitativo. Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”.

Paradigma

El paradigma fue Positivista. Para Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.),

El significado original del término “cuantitativo” (del latín *quantitas*) se remite a conteos numéricos y métodos matemáticos... (Niglas, 2010), ...en las ciencias sociales se origina fundamentalmente en la obra de Auguste Comte (1798-1857) y Émile Durkheim (1858-1917). Ellos propusieron que el estudio de los fenómenos sociales requiere ser “científico”, es decir, susceptible a la aplicación del mismo método que se utilizaba con éxito en las ciencias naturales. Tales autores sostenían que todas las “cosas” o fenómenos que estudiaban las ciencias eran medibles. A esta corriente se le llama positivismo. (p. 4)

Parella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), sostienen que

... se fundamenta en el positivismo, el cual percibe la uniformidad de los fenómenos, aplica la concepción hipotética-deductiva como una forma de acotación y predica que la materialización del dato es el resultado de procesos derivados de la experiencia...se organiza sobre la base de procesos de operacionalización que permiten descomponer el todo en sus partes e integrar éstas para lograr el todo...afirma que el espíritu humano debe renunciar a conocer el ser mismo (la naturaleza) de las cosas y contentarse con las verdades que proporcionan la observación y la experimentación. (p. 40)

En esta misma línea de pensamiento, Díaz (ob. cit.),

Desde el paradigma positivista, el conocimiento proviene del objeto de estudio y es copia de lo que percibimos de él como cosa real, lo que da paso al concepto de objetividad. Apoyado por la matriz epistémica empírico-analítica, su particularidad toma en cuenta las mediciones, la segmentación de la realidad y la

búsqueda de la objetividad. Hoy día, algunos autores lo denominan también para paradigma clásico...”. (p. 49)

Este paradigma estuvo orientado a la medición, la explicación, la predicción y el control. En él, lo fundamental fue real, lo real se hizo factual, esto se redujo al dato lo que, en resumidas cuentas, se convirtió en el objeto de estudio objetivo, donde el investigador fue imparcial.

Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

Esta investigación fue de tipo Descriptiva. Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.:92), sostienen que “Estudios descriptivos. Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. La meta del investigador consistió en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto fue, detallar cómo fueron y se manifestaron. Mediante la utilización de este tipo de investigación, se especificaron propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno a fin de ser procesados mediante un estudio. Con la investigación Descriptiva se empleó un nivel descriptivo el cual presentó un valor referente a lo útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

También, esta investigación fue de tipo Documental. Para el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Manual UPEL) (2016),

Se entiende por Investigación Documental, es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor. (p. 20)

Asimismo, Bisquerra (ob. cit.), plantea que, con el propósito de conducir una investigación de enfoque cuantitativa,

...una de las primeras etapas consiste en una revisión bibliográfica del tema para conocer el estado de la cuestión. A partir de aquí se pueden formular hipótesis fundamentada, que posteriormente se intentará validar empíricamente. En cierto tipo de investigación, la revisión de la literatura puede constituir un fin en si mismo. La búsqueda, recopilación, organización, valoración, crítica e información bibliográfica sobre temas específicos, tienen un valor intrínseco en si mismo debido, principalmente, a que: a) es un medio de evitar que la abundancia y dispersión de publicaciones impida una actualización a otros investigadores; b) permite la difusión de una visión panorámica del problema a todos los intelectuales en el tema. (p. 67-68)

Por su lado, Vargas G. (1991:192), la apunala como “un proceso de decantación del origen de distintas formas de comprender un fenómeno, ¿qué teorías han intentado proponerse como explicaciones tentativas relativas a una esfera de objetos y cómo se ha insertado un hallazgo científico en una práctica social?”. Para su conducción, se arquearon anuarios, discos compactos, discos de video digital, enciclopedias, journals, manuales, periódicos, revistas y textos.

Diseño de la Investigación

Para conducir esta investigación se propuso un diseño *No Experimental* el cual, en palabras de Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.:152), se considera “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. Aunado a ello, Bisquerra (ob. cit.:67), propone que, para este tipo de diseño, “No hay variable independiente experimental susceptible de ser manipulada. No hay selección de grupos equivalentes de sujetos. Se basa en la observación. Este método fue propugnado por Galton. El análisis de datos se basa en las técnicas correlacionales”. Asimismo, Sierra B. (2007), razona que

...no existen variables susceptibles de manipulación, dosificación...Estas variables reciben el nombre específico de **variables activas**, pues están bajo el control del investigador que puede hacer que intervengan o no en las pruebas, en el grado o nivel que en cada caso estime oportuno y en combinación o no con otras. (p. 333)

Este diseño determinó una investigación Transeccional en un nivel Descriptivo. En torno a ello, Hurtado de B. (ob. cit.), plantea que

Los diseños transeccionales son sincrónicos: estudian un evento (bajo cualquiera de los diez tipos de investigación), en un solo momento del tiempo. Por lo general, si se trata de investigaciones en los primeros estadios (descriptivas, analíticas, comparativas, explicativas), implican una única medición de cada evento. Cuando se trata de investigaciones confirmatorias y evaluativas puede haber varias mediciones, sobre todo si el diseño es pretest-postest, o si hay grupos control... (p. 720)

Subsecuentemente, Sierra B. (ob. cit.), manifiesta que

Estos diseños se diferencian de los seccionales en que en lugar de constar de una sola observación, comprenden dos o más medidas realizadas al mismo grupo en tiempos diversos. Se representan por tantas O como números de medidas repetidas se realicen, distinguiéndolas con un subíndice que indique su numeración correlativa: $O_1 O_2 \dots O_{n+}$ (p. 335)

Población

La población está determinada por ciertas características que la distinguen. Silva (2006.96), la define como “la totalidad del fenómeno a estudiar, cuyas unidades de análisis poseen características comunes, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación”. Asimismo, Balestrini A. (ob. cit.:137), establece que “Estadísticamente hablando, por Población se entiende un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes...”. Según Palella S. y Martins P. (ob. cit.),

La población en una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, Personas o cosas pertinentes a una investigación y que...suele ser inaccesible. (p. 105)

Selltiz, Jahoda, Deutsch y Crook (1980:174), la definen como el “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. Según Bisquerra (ob. cit.:81), consiste en “el conjunto de todos los individuos en los que se desea estudiar un fenómeno”. Finalmente, para Rojas R. (2016:113), la población “representa todas las unidades de la investigación que se estudia, de acuerdo a la naturaleza del problema; es decir, la suma total de las unidades a ser estudiadas las cuales deben poseer características comunes dando origen a la investigación”. En virtud de lo planteado, la población de esta investigación estuvo conformada por 70 docentes quienes laboran en la Escuela Técnica “Samuel Robinson”; ubicada en el Barrio El Faro, Parroquia Juan José Flores, Municipio Autónomo Puerto

Cabello, estado Carabobo, durante el 2º Lapso del año escolar 2018-2019, enero-abril, ambos inclusive.

Muestra

Como señalan Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.:173), “Muestra es un Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta”. Para Gabaldón Mejías (1990),

La Muestra Estadística es una parte de la Población, ..., un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo...es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población. (p. 9)

Según Sierra Bravo (ob.cit.:364), son “parte de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos, también para el universo total investigado”. En cambio, para Palella y Martins (ob. cit.:92),” son una parte de las unidades que representa la población”. De acuerdo con Balestrini A. (ob. cit.),

Con excepción de los casos de los universos pequeños, es importante seleccionar sistemáticamente en una muestra, cada unidad representativa de la población, atendiendo a un criterio específico y en condiciones controladas por el investigador. Las características del universo, dada la representatividad de las unidades que la conforman, deben reproducirse en la muestra lo más exactamente posible. (p. 138)

Finalmente, para Rojas R. (2021:73), “La muestra descansa en el principio de que las partes representan al todo y, por tal, refleja las características que definen la población de la que fue extraída lo cual indica que es representativa de la misma”. La muestra estuvo conformada por 10 docentes quienes laboraban en el 3^{er} Año de la Escuela Técnica “Samuel Robinson”; ubicada en el Barrio El Faro, Parroquia Juan José Flores, Municipio Autónomo Puerto Cabello, estado Carabobo, durante el 2º Lapso del año escolar 2018-2019, enero-abril, ambos inclusive.

Nota:

Referente a la muestra, la autora de esta investigación desea puntualizar los siguientes:

1. La población estuvo constituida por 70 docentes de la Escuela Técnica "Samuel Robinson". Ese es todo el personal docente de la institución.
2. No se utilizó tipo de muestreo alguno por ser innecesario y la población muy escasa.
3. Se ha podido tomar toda la población, debido a lo escasa de la misma, constituyéndose la muestra en censal.
4. La razón de determinarla en 10 docentes quienes laboraban en el 3er Año de la Escuela Técnica "Samuel Robinson"; ubicada en el Barrio El Faro, Parroquia Juan José Flores, Municipio Autónomo Puerto Cabello, estado Carabobo, durante el 2º Lasso del año escolar 2018-2019, enero-abril, ambos inclusive, se debió, principalmente, a que era éste el nivel donde se detectó la situación problemática que se viene conduciendo.
5. Finalmente, esto del 30 por ciento ni es científico ni está presente en los textos académicos de Metodología, siendo un capricho inventado por tutores, asesores e investigadores.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Recolección de Datos

Desde la óptica de Rojas R. (2021),

La Recolección de Datos se realiza a través de instrumentos de medición cuyas respuestas se obtienen, cuantifican y transfieren a una matriz o base de datos, se preparan para su análisis mediante un paquete estadístico para computador y requisitos son validez, confiabilidad y objetividad. (p. 133)

Técnica de Recolección de Datos

Para Falcón y Herrera (2005:12), "Se entiende como técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información". La aplicación de la técnica condujo a la obtención de información la cual debió ser resguardada mediante un instrumento de recolección de datos. Según Para Rojas R. (2021:110), "La Recolección de la Información se considera el proceso investigativo planeado sistemáticamente paso a paso, para que de forma coherente se puedan obtener y recolectar información y resultados que contribuyan favorablemente al logro de los objetivos propuestos". En la opinión de Rodríguez N., Ochoa de R. y Pineda (2010),

...todas las técnicas desplegadas por el investigador para recolectar la información necesaria acerca del problema o necesidad de estudio..., a su vez, contribuirán a la obtención de resultados que permitirán el planteamiento de las soluciones idóneas ante la situación problemática o vacío de necesidad. (p. 94)

Para lograrlo, la investigadora utilizó:

- a) La Observación Directa. Según Rodríguez N., Ochoa de R. y Pineda (ob. cit.:95), “Constituye la técnica expedita para recabar los datos, el investigador recopila los datos por sí mismo o por interpuestas personas o instrumentos. Como técnica, observar no significa ‘ver’ ni mirar”. Por su parte, Zorilla A. y Torres X. (1992:176), argumentan que es “...el proceso de observación debe responder al propósito de investigación”. Palella S. y Martins P. (ob. cit.), racionalizan que

La observación es fundamental en todos los campos de la ciencia. Consiste en el uso sistemático de nuestros sentidos orientados a la captación de la realidad que se estudia. Es por ello una técnica tradicional, cuyos primeros aportes sería imposible rastrear. A través de los sentidos, el hombre capta la realidad que lo rodea y luego la organiza intelectualmente. (p. 115)

Esta técnica se empleó para precisar la manera realizada en los procesos en dicha escuela técnica y se le aplicó a la muestra seleccionada.

- b) La Revisión Bibliográfica o Documental. Se condujo a través de libros, periódicos, revistas, textos y otros. Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.:61), sustentan que es un “Paso de investigación que consiste en detectar, consultar y obtener la bibliografía y otros materiales útiles para los propósitos del estudio, de los cuales se extrae y recopila información relevante y necesaria para el problema de investigación”. Según la Universidad de Jaén (2018),

La investigación documental es aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones, etc.). Un tipo específico de investigación documental es la investigación secundaria, dentro de la cual podremos incluir a la investigación bibliográfica y toda la tipología de revisiones existentes (revisiones narrativas, revisión de evidencias, meta-análisis, metasíntesis). Esta acepción metodológica de los diseños documentales adopta un formato análogo con independencia de que hablemos de investigación cuantitativa o cualitativa. (p. 15)

Desde la óptica del Manual UPEL (ob. cit.),

Se entiende por Investigación Documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios,

conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor. (p. 20)

- c) La Encuesta. En la tesis de Hurtado de B. (ob. cit.:171), “Son técnicas basadas en la interacción personal, y se utilizan cuando la información requerida por el investigador es conocida por otras personas, o cuando lo que se investiga forma parte de la experiencia de esas personas”. Según Palella S. y Martins P. (ob. cit.),

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito. Es una técnica aplicable a sectores amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas individuales. (p. 123)

Instrumentos de Recolección de Datos

Siguiendo a Rojas R. (2021:114), “Los instrumentos de recolección de datos se consideran aquellos dispositivos o formatos de ellos, bien sean reales o virtuales, que se emplean con la finalidad de lograr, explorar y recolectar todo tipo de información”.

El Cuestionario de Respuestas Policotómicas fue el instrumento aplicado a la muestra seleccionada y fue de selección simple, de 11 planteamientos, de selección simple, de cinco alternativas cada una, tipo Escala de Likert. Hurtado de B. (2012.:875), estima que “Un cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”. Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2014:217), precisan que “Cuestionario. Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir”. Zorilla y Torres (2010), exponen que

En términos generales, el cuestionario es el instrumento escrito que debe resolver sin intervención del investigador. El cuestionario establece provisionalmente las consecuencias lógicas de un problema que, aunadas a la experiencia del investigador y con la ayuda de la literatura especializada, servirán para elaborar las preguntas congruentes con dichas consecuencias lógicas. (p. 72)

Cuestionario de Respuestas Policotómicas

Concordando con Rojas R. (2021:115), “Los instrumentos pueden o no estar elaborados, estandarizados o estructurados por el investigador, para ser cónsonos con las técnicas y

permitir obtener el acontecimiento de estudio”. Para la conducción de esta investigación, se utilizó un Cuestionario de Respuestas Policotómicas, de 11 planteamientos, de selección simple, de cinco alternativas cada una, tipo Escala de Likert. De acuerdo con Brace (2008:163), “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis”. Hurtado de B. (2012:875), escribe que “Un cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”.

Instrumento

Observando las características de la investigación, se procedió a diseñar un instrumento tipo escala de Likert el cual se configuró de la manera siguiente: a) Carta de presentación donde se indicó el motivo de su aplicación; b) Las instrucciones generales y c) Los reactivos correspondientes a la variable independiente: *Influencia de la inteligencia emocional del docente* y a la variable dependiente: *El rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”*.

Descripción del Instrumento

Se configuró el Cuestionario de Respuestas Policotómicas con el objetivo de inquirir sobre el conocimiento previo de los 10 docentes quienes laboraban en el 3^{er} Año de la Escuela Técnica “Samuel Robinson”; ubicada en el Barrio El Faro, Parroquia Juan José Flores, Municipio Autónomo Puerto Cabello, estado Carabobo, muestreados, con un propósito específico y fundamentado en 11 planteamientos dirigidos y apropiados con el fin de lograr recolectar información pertinente con respecto al sistema actual, logrando, de esta manera, obtener datos relevantes sobre los usuarios directos involucrados en la conducción de esta investigación.

Validez del Instrumento

Nunnally & Bernstein (1994:120), señalan que “la validez depende principalmente de la correcta adecuación con la que se halla muestreado un dominio de contenido”. Kerlinger & Lee (2002:463), establecen que “la validez de contenido es la representatividad o la adecuación muestral del contenido de un instrumento de medición”. Para los autores (2002), la validez es:

1. De Contenido. Se refiere a que lo que se pretende observar o recoger, es realmente recolectado con el instrumento. Se resuelve con la Tabla de Variables o de especificaciones.
2. De Criterio. Se refiere a criterios externos en conjunción con otros referentes y la Validez Predictiva o Concurrente y
3. De Constructo. Se refiere a la consistencia con teorías, hipótesis y evidencias anteriores. (p. 464)

Desde la óptica de Palella S. y Martins P. (2012:160), “La validez se define como la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir. Existen varios métodos para garantizar su evidencia”. Se le consignó un Resumen a cada uno de los evaluadores a fin de que fuese analizado, revisado y evaluado, de forma y de fondo, con el objetivo de que, al emitir sus opiniones con respecto a la construcción del mismo, fueran validadas, corregidas y consideradas aptas para su aplicación.

Hurtado de B. (2012:790), escribe que para la validez “los diferentes instrumentos deben medir las características en cuestión y no otra similar”; es decir, la validez es producto de cómo se construye el instrumento.

Confiabilidad del Instrumento

Por su parte, Kerlinger & Lee (2002), afirman que

...la confiabilidad es la proporción de la varianza del error respecto de la varianza total producida por un instrumento de medición restado de 1,00, indicando el índice de 1,00 una confiabilidad perfecta...La confiabilidad es la exactitud o precisión de un instrumento de medición. Si se mide el mismo conjunto de sujetos una y otra vez con el mismo instrumento de medición, se obtendrán los mismos resultados obtenidos anteriormente. (pp. 472)

Asimismo, Aiken (1996), argumenta que

Ningún instrumento de evaluación puede tener valor a menos que mida algo en forma consistente o confiable. Como consecuencia, uno de los primeros aspectos que deba determinarse en un instrumento de evaluación de elaboración reciente es

si es lo suficientemente confiable o no para medir aquello para lo que se creó. (p. 81)

Interpretando a este autor (1996), se hace reseña a la confiabilidad cuando dos o más evaluadores evalúan al mismo cuestionario sobre el mismo material y se obtienen puntuaciones semejantes. En consecuencia, la autora de esta investigación presumió que, en términos de confiabilidad, lo que preocupaba era la consistencia de los resultados. Alcanzada la versión definitiva del instrumento, se realizó una prueba piloto a una parte seleccionada de los 70 docentes quienes laboraban en la Escuela Técnica “Samuel Robinson”; quedando seleccionados 10 de los mismos, pero que no formaban parte de la muestra seleccionada. Los resultados obtenidos de dicha prueba sirvieron para determinar la confiabilidad del instrumento. A fin de determinar la confiabilidad de esta investigación, se empleó el Coeficiente de Confiabilidad α_{20} Alpha de Cronbach. Hernández, Fernández y Baptista (2014), lo consideran como

Medidas de coherencia o consistencia interna. Estos son coeficientes que estiman la confiabilidad...El método de cálculo de éstos requiere de una sola administración del instrumento de medición. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente...es para estimar la confiabilidad de una medición... (p. 295)

La fórmula empleada fue la siguiente:

$$\alpha_{20} = \left[\left(\frac{k}{k-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right) \right]$$

- dónde: α_{20} = Coeficiente de Confiabilidad.
K = Es la cantidad de ítems del instrumento.
K - 1 = Es la cantidad de ítems del instrumento - 1.
 $\sum S_i^2$ = Es la sumatoria de la Varianza por ítems.
 $\sum S_t^2$ = Es la Varianza de los Valores Totales.

Este coeficiente midió la confiabilidad del instrumento en función de dos términos: el número de ítems y la proporción de varianza total de la prueba, debida a la covarianza entre sus partes. Ello significó que, para Silva (2006:116), “La sumatoria de la confiabilidad se

expresa en forma de coeficiente, cuyo valor oscila entre cero (0) y uno (1), donde cero (0) significa que el instrumento no es confiable, y uno (1), la máxima confiabilidad...”. El rango de confiabilidad se estableció a partir de unas premisas de valoración (Tabla 2). Si el resultado de la confiabilidad era $\geq 0,80$ Alta (Muy Fuerte), se consideraba que el instrumento es aceptable. La confiabilidad del instrumento fue indispensable en el trabajo de investigación, ya que ayudó al investigador a lograr información para su propósito. Los valores obtenidos fueron:

Tabla 1. Valores del Coeficiente α_{20} Alpha de Cronbach

K	11	$\alpha_{20} = \left[\left(\frac{k}{k-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right) \right]$
K-1	10	
K	1,1000	
K-1		
$\sum S_i^2$	13,9111	
- 1)	72,8889	
Fracción=	0,1909	
1 - Σ =	0,8091	((1,1000) * (1 - (13,9111 / 72,8889)))
α_{20} =	1,1000	((1,1000) * (1 - 0,1909)
α_{20} =	1,1000	((1,1000) * (0,8091)
α_{20} =	0,8901	→ 0,89 Muy Alta (Casi Perfecta)

Fuente: Elaboración Propia.

Luego de desarrollar la fórmula del Coeficiente α_{20} Alpha de Cronbach, se obtuvo una confiabilidad de **0,8901 \equiv 0,89**. Según el cuadro 2, este resultado se clasificó en el nivel de confiabilidad de 0,81 – 1,00 Muy Alta (Casi Perfecta). Esto significa que 89 de cada 100 veces que se aplique el instrumento, los resultados serán idénticos.

Tabla 2. Valores y Niveles de Confiabilidad de α_{20} Alpha de Cronbach

Valores del Coeficiente	Niveles de Confiabilidad
0,00 a 0,20	Insignificante (Muy poca)
0,21 a 0,40	Baja (Muy débil)
0,41 a 0,60	Moderada (Significativa)
0,61 a 0,80	Alta (Muy Fuerte)
0,81 a 1,00	Muy Alta (Casi Perfecta)

Fuente: Chourio (2012)

Técnica de Análisis de la Información

En palabras de Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.:272), “Una vez que los datos se han codificado, transferidos a una matriz, guardado en un archivo y ‘limpiado’ los errores, el investigador procede a analizarlos”. Para conducir este análisis, se utilizó la Estadística Descriptiva a fin de poder explicar la información recopilada, permitiendo presentarla en tablas, gráficos y lograr la información, analizarla, elaborarla y simplificarla, para interpretarla fácilmente y ser utilizada para lo deseado.

Procedimiento de Análisis de la Información

De acuerdo con lo planteado por Rojas R. (2021),

Seguidamente, cada uno de los pasos para la concreción de esta investigación:

1. Fase Inicial: Ubicación del departamento donde se desarrolló la investigación.
2. Fase Diagnóstica: Selección del tema, Descripción de la situación detectada: Planteamiento del problema, objetivos, justificación y delimitación del mismo.
3. Fase Documental: Marco Teórico, documentación y antecedentes bibliográficos.
4. Fase Procedimental: Marco Metodológico Metodología. Elaboración del diseño de la metodología de la investigación. Naturaleza, enfoque, tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, construcción y validación del instrumento, confiabilidad, técnica de análisis de la información y procedimiento de Análisis de la Información.
5. Fase de Resultados: Elaboraciones de Conclusiones y Resultados.
6. Fase de Comunicación: En tal sentido, en esta investigación, los datos fueron sometidos a Recolección de información a través del instrumento, clasificación y codificación asignándoles valores numéricos, tabulación en forma sencilla, representación gráfica, interpretación y análisis de los resultados. (p. 124)

Sistemas de Hipótesis

De acuerdo con Rojas R. (2021:123), “*El sistema de hipótesis* se estima el conjunto de proposiciones suministradas con la finalidad de deducir consecuencias lógicas”.

Hipótesis de Investigación

Nula

La influencia de la inteligencia emocional del docente no ejercerá acción alguna en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

Alternativa

La influencia de la inteligencia emocional del docente ejercerá una acción diferente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

Hipótesis Estadísticas:

Hipótesis Nula: $H_0: X_1 = X_2$.

Hipótesis Alternativa: $H_1: X_1 \neq X_2$.

Sistema de Variables

De acuerdo con Rojas R. (ob. cit.), el sistema de variables se considera

Aquel conjunto de variables capaz de adoptar valores a fin de conducir una investigación comprobada, al vincularse con otras variables para formar una hipótesis o teoría, a la que se acostumbra llamar constructos o construcciones hipotéticas. En otras palabras, un sistema de variables se considera el conjunto de aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación, como producto directo del hecho de que ellas varían y dicha variación puede ser observada, medida y estudiada; de allí, radica la importancia de conocer a priori cuáles son las variables que se pretenden medir y el método que se utilizará. (p. 125)

Variable Independiente: Influencia de la inteligencia emocional del docente

Definición Conceptual.

Es entendida como el intento de afectar en los sentimientos, en el pensamiento o en las acciones de otras personas (Yukl et al., 2005; Elron y Vigoda, 2006). Por su parte, Blickle (2003:66), sostiene que “...es clave para los gerentes que tengan la habilidad de influenciar a

los subordinados, pares y superiores con el fin de asistir y apoyar sus propuestas y planes, como así también para motivarlos a que lleven a cabo sus decisiones”.

Además, incluso cuando el profesorado se encuentra concienciado de la necesidad de trabajar la educación emocional en el aula, en la mayoría de las ocasiones, los profesores no disponen de la formación adecuada, ni de los medios suficientes para desarrollar esta labor y sus esfuerzos, con frecuencia, se centran en el diálogo moralizante ante el cual el estudiante responde con una actitud pasiva. (Abarca et al.,2002).

Definición Operacional.

La esencia de la influencia interpersonal en las organizaciones consiste en que un agente A, intenta que el objetivo (target) B logre hacer lo que A quiere. En este sentido la influencia tiene que ver con una capacidad de lograr que las cosas se hagan, por eso resulta fundamental analizarla para comprender el desempeño de las organizaciones. Los subordinados necesitan cosas de sus jefes, los jefes de sus colaboradores y cada uno de sus pares. Además, el conocimiento emocional del docente es un aspecto fundamental para el aprendizaje y el desarrollo de estas competencias en los estudiantes porque el docente se convierte en un modelo de aprendizaje vicario, a través del cual, dicho estudiante aprende a razonar, expresar y regular todas esas incidencias y frustraciones pequeñas que transcurren durante el largo proceso de aprendizaje en el aula y que, además, ayudará al propio docente a adquirir habilidades mejores de resistencia.

Variable Dependiente: El rendimiento académico del estudiante

Definición Conceptual.

Entre los autores que han establecido definiciones sobre rendimiento académico, se encuentra Alonso (1991.:62), quien lo define como “el proceso técnico pedagógico que juzga los logros de acuerdo a objetivos de aprendizaje previstos”. También, Bernard (2001:84), sostiene que rendimiento académico “es el nivel de progreso de las materias objeto de aprendizaje”; Álvarez y otros (2001:87), escriben que “es el resultado del aprovechamiento

escolar en función a diferentes objetivos escolares”. Ander-Egg (1999:251), lo considera “Nivel de aprovechamiento o de logro en la actividad escolar.

De ordinario, se mide a través de pruebas de evaluación con las que se establece el grado de aprovechamiento alcanzado”. Navarro (2003:12), lo considera como “un constructo susceptible de adoptar valores cuantitativos y cualitativos, a través de los cuales existe una aproximación a la evidencia y dimensión del perfil de habilidades, conocimientos, actitudes y valores desarrollados por el alumno en el proceso de enseñanza aprendizaje”. Por su parte, Jiménez (2000:67), postula que “...es un nivel de conocimientos demostrado en un área ó materia comparado con la norma de edad y nivel académico”. Para Rojas R. (2021), el rendimiento académico se considera

El nivel de logro del éxito o fracaso alcanzado en el desempeño individual por los estudiantes, entendidos como destrezas y habilidades, la manera como éste es influido por el grupo de pares, el aula o el propio contexto educativo, en el transcurso de la actividad académica, expresado a través de calificaciones en la escala del 01 al 20, ambos inclusive, correspondientes a un período académico. (p. 127)

Definición Operacional.

El Rendimiento Académico se considera el nivel de logro del éxito o fracaso alcanzado durante la realización de la actividad académica, expresado a través de calificaciones.

Variables Intervinientes

De acuerdo con Christensen (2006),

...variables que deben ser controladas ... se distribuyen aproximadamente de la misma manera en los grupos del experimento. Y puesto que la distribución es bastante similar en todos los grupos, la influencia de otras variables que no sean la o las independientes se mantiene constante, porque aquellas no pueden ejercer ninguna influencia diferencial en las variables dependientes. (p. 85)

Entre las variables intervinientes se encuentran: Asignaturas que cursa, año en que cursa, edad, intereses personales, medio de transporte utilizado, nivel de instrucción, nivel socioeconómico, núcleo familiar, lugar de habitación, ocupación, sexo, tipos de entretenimientos, tipo de vivienda, tenencia de la vivienda, turno de estudio.

Tabla 3. Operacionalización de Variables y Validez de Constructo

OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	RECURSOS	TÉCNICA:
					ENCUESTA
					INSTRUMENTO
La Influencia de la Inteligencia Emocional del Docente	Capacidad para Dirigir	Estrategias	1	Humanos: Docentes de la Escuela Técnica “Samuel Robinson”. Estudiantes de la Escuela Técnica “Samuel Robinson”.	Cuestionario de Respuestas Policotómicas
		Estrategias de Inteligencia Emocional	2		
	Aptitudes Personales	Role Orientador	3		
		Desempeño Emocional Efectivo	4		
	Aptitudes Sociales	Participación de los Estudiantes	5		
		Talleres de Crecimiento	6		
El Rendimiento Académico del estudiante de la Escuela Técnica “Samuel Robinson”.	Recursos Didácticos	Estilos de Desempeño	7	Materiales: Cuestionario de Respuestas Policotómicas	
		Nivel de Logro del Éxito	8		
		Nivel de Logro del Fracaso	9		
	Calificaciones	Formativas	10		
		Sumativas	11		

Fuente: Elaboración Propia.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Presentación de los Resultados

Según Rojas R. (2021:134), “En esta sección se describen los resultados obtenidos después de haber aplicado el instrumento, la configuración de las preguntas del mismo, la tabulación de los resultados, el análisis respectivo de cada ítem y el análisis general de los datos obtenidos”.

Procesamiento y Sistematización de los Resultados

1. La investigación fue transcrita utilizando Windows 10 v.1909 2020H21©.
2. Los datos fueron tabulados y analizados con MS Office Pro 2019®.
3. El análisis de los datos obtenidos, permitió Valorar la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.
4. A través de la observación directa, se pudo determinar un aprovechamiento óptimo de los recursos informáticos disponibles para el arqueo de la información a fin de conducir exitosamente esta investigación.
5. El análisis de los resultados permitió inferir una reducción de las horas-hombres trabajadas para la elaboración del Trabajo de Grado de Maestría.
6. Por medio de la observación directa, se logró establecer la Influencia de la inteligencia emocional del docente más empleado, al momento de realizar arqueos de información en pos de la elaboración del Trabajo de Grado de Maestría.

Análisis e Interpretación de los Resultados

Esta investigación tuvo como objetivo general Valorar la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica

“Samuel Robinson”. A fin de darle respuestas a los interrogantes siguiente: ¿Cómo se procede al diagnóstico del nivel de conocimiento de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”?,

¿De qué manera se debe realizar el análisis de la información obtenida de la situación actual del nivel de conocimiento de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”? y ¿Por qué es necesario el establecimiento de los elementos de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”?, se analizó la información de los datos obtenidos, después de haber sido aplicado el instrumento diseñado para tal fin.

A fin de procesar adecuadamente dicha información obtenida, se procedió a utilizar la Estadística Descriptiva la cual permitió tabular esta información, así como graficarla para poder facilitar su análisis, de acuerdo con las dimensiones e indicadores de la problemática detectada, tomando como punto de referencia la tabla de Operacionalización de Variables y Validez de Constructo presentada en el Capítulo III. Es de resaltarse que, para lograr la medición de las variables, su análisis se realizó por medio de dimensiones las cuales están concatenadas con el objetivo general de la investigación. De igual manera, la leyenda que contiene la escala tipo Likert, en la cual se basó el instrumento denominado Cuestionario de Respuestas Policotómicas, son las siguientes: 5 = Siempre (S), 4 = Casi Siempre (CS), 3 = A Veces (AV), 2 = Casi Nunca (CN) y 1 = Nunca (N).

La razón que incidió directamente en la problemática que se viene exponiendo hasta los momentos y, debido a la experiencia profesional de la investigadora, es que se pudo constatar fallas evidentes en la influencia de la inteligencia emocional del docente; hecho mismo que influyó en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

A continuación, se presenta la tabla 4. Resumen de los Resultados de la Aplicación del Instrumento.

Tabla 4. Resumen de los Resultados de la Aplicación del Instrumento

Nº	En la determinación de la influencia de la inteligencia emocional del docente:	Siempre	%	Casi Siempre	%	A Veces	%	Casi Nunca	%	Nunca	%	Total	%
		1	Establece estrategias para el abordaje efectivo en la capacidad de dirigir en el desempeño de su función pedagógica.	7	70	2	20	1	10	0	0	0	0
2	Desarrolla estrategias de inteligencia emocional en la capacidad de dirigir para mejorar la resolución de situaciones académicas de los estudiantes a su cargo.	7	70	2	20	1	10	0	0	0	0	10	100
3	Promueve el role orientador del docente como aptitudes personales para manejar las situaciones en la institución.	5	50	1	10	3	30	1	10	0	0	10	100
4	Incentiva a los estudiantes para el desempeño emocional efectivo, mediante las aptitudes personales en la gestión pedagógica.	9	90	1	10	0	0	0	0	0	0	10	100
5	Promueve la participación, mediante las aptitudes sociales, de los estudiantes en el trabajo en equipo.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
6	Estimula a los estudiantes, a través de talleres de crecimiento por medio de las aptitudes sociales, para la realización del trabajo en equipo.	0	0	0	0	2	20	0	0	8	80	10	100
7	Se organizan adecuadamente los estilos de desempeño en torno a los recursos didácticos.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
8	Se exhibe un nivel de logro del éxito promovido por el uso de los recursos didácticos.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
9	Se prevé el nivel de logro del fracaso en el empleo de los recursos didácticos.	0	0	0	0	2	20	3	30	5	50	10	100
10	Se realizan periódicamente evaluaciones formativas para ajustar las calificaciones de las actividades programadas.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
11	Se formalizan periódicamente evaluaciones formativas para ajustar las calificaciones de las actividades programadas.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
Totales:		28	25	6	5	9	8	20	18	47	43	110	100

Fuente: Elaboración Propia.

En referencia a la Dimensión N° 1: Capacidad para Dirigir.

Tabla 5. Dimensión N° 1: Capacidad para Dirigir.

N°	En la determinación de la influencia de la inteligencia emocional del docente:	Siempre	%	Casi Siempre	%	A Veces	%	Casi Nunca	%	Nunca	%	Total	%
1	Establece estrategias para el abordaje efectivo en la capacidad de dirigir en el desempeño de su función pedagógica.	7	70	2	20	1	10	0	0	0	0	10	100
2	Desarrolla estrategias de inteligencia emocional en la capacidad de dirigir para mejorar la resolución de situaciones académicas de los estudiantes a su cargo.	7	70	2	20	1	10	0	0	0	0	10	100
Fuente: Arteaga L. (2020)		14	70	4	20	2	10	0	0	0	0	20	100
Subtotales:													

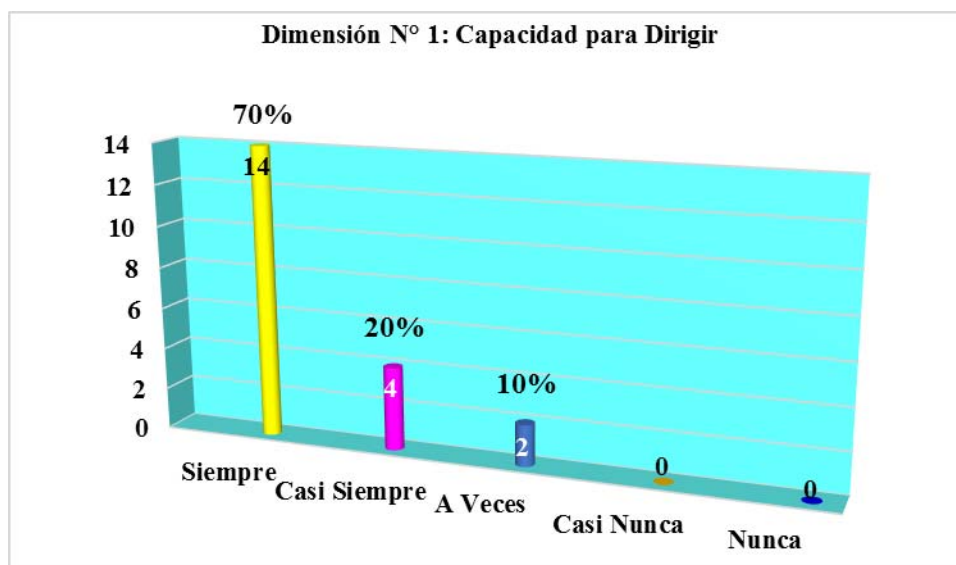


Gráfico 1. Dimensión N° 1: Capacidad para Dirigir.
Fuente: Arteaga L. (2020)

Análisis

Al proceder a analizar las respuestas suministradas a la Dimensión N° 1, agrupados en los Indicadores 1 y 2, se evidencia que el 70 por ciento de los encuestados (14 respuestas de docentes) contestó Siempre, el 20 por ciento (20 respuestas de docentes) prefirió Casi Siempre y el 10 por ciento (2 respuestas de docentes) eligió A Veces. Ello significa que el 90 por ciento de los encuestados (18 respuestas de docentes) estuvo de acuerdo con lo planteado en la Dimensión N° 1: Capacidad para Dirigir.

En lo referente a la Capacidad para Dirigir o Habilidades Directiva del Docente, básica, aunque no únicamente, la capacidad está vinculada con la facultad para orientar y encaminar personas. En este accionar se integran constructos primordiales con los cuales prepararse a fin de aceptar retos y tomar decisiones esenciales para las organizaciones en las cuales se hace vida de servicio laboral. Dichas tomas de decisiones influyen directamente sobre la madurez personal, como producto de razonar y actuar de una manera específica, considerando el carácter, la personalidad y el temperamento personal de cada uno de los integrantes de dichas organizaciones. De esta forma, se proyecta apalancar al estudiante para que eche las fundaciones para empezar a expandir las habilidades propias y, en el caso del docente, pueda modificar razonadamente las conductas indeseadas y perniciosas a plazo largo. En otras palabras, la capacidad para dirigir intenta favorecer al docente, intenta ayudarlo a desplegar un estilo propio de comportamiento que le empodere a tomar y ejecutar decisiones que le hagan fácil su labor docente y la de dirigir personas en el entorno organizativo. De acuerdo con el portal www.enae.es (2021), “Las Habilidades Directivas pueden definirse como el conjunto de capacidades personales que el directivo pone en juego cada día para orientar su trabajo profesional, influir en la organización y alcanzar sus objetivos en su entorno de trabajo”. A la Capacidad para Dirigir en un ambiente pedagógico, también, se le conoce como Habilidades Directivas. Es decir, desempeñarse como un buen gerente no es una tarea fácil, por cuanto se necesita de un aprendizaje y desarrollo de habilidades constante con la finalidad de poder tener éxito en cualquier organización, más en la organización educativa. Tal como lo plantean Román y Fernández (2008:76)

Las habilidades directivas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva. Así, el director debe mantener una conducta acorde a sus funciones dentro de una institución, que le permita desenvolverse con éxito aplicando estrategias gerenciales efectivas para el alcance de sus objetivos. (p. 76)

En este mismo orden de ideas, Bermúdez y Bravo (2016), plantean que “...considero que, en el ámbito educativo los gerentes deben poseer las habilidades que le permitan asumir una serie de conductas acordes con las necesidades e intereses del plantel educativo, las cuales le permitirán realizar un trabajo gerencial efectivo”. Al mismo tiempo, dichos gerentes

tendrán influencias en el desempeño del docente al que le corresponde dirigir, orientar y facilitar herramientas para que se logren los procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad.

Con respecto a la Dimensión N° 2: Aptitudes Personales.

Tabla 6. Dimensión N° 2: Aptitudes Personales

N°	En la determinación de la influencia de la inteligencia emocional del docente:	Siempre	%	Casi Siempre	%	A Veces	%	Casi Nunca	%	Nunca	%	Total	%
3	Promueve el role orientador del docente como aptitudes personales para manejar las situaciones en la institución.	5	50	1	10	3	30	1	10	0	0	10	100
4	Incentiva a los estudiantes para el desempeño emocional efectivo, mediante las aptitudes personales en la gestión pedagógica.	9	90	1	10	0	0	0	0	0	0	10	100
Fuente: Arteaga L. (2020)		14	70	2	10	3	15	1	5	0	0	20	100
Subtotales:													

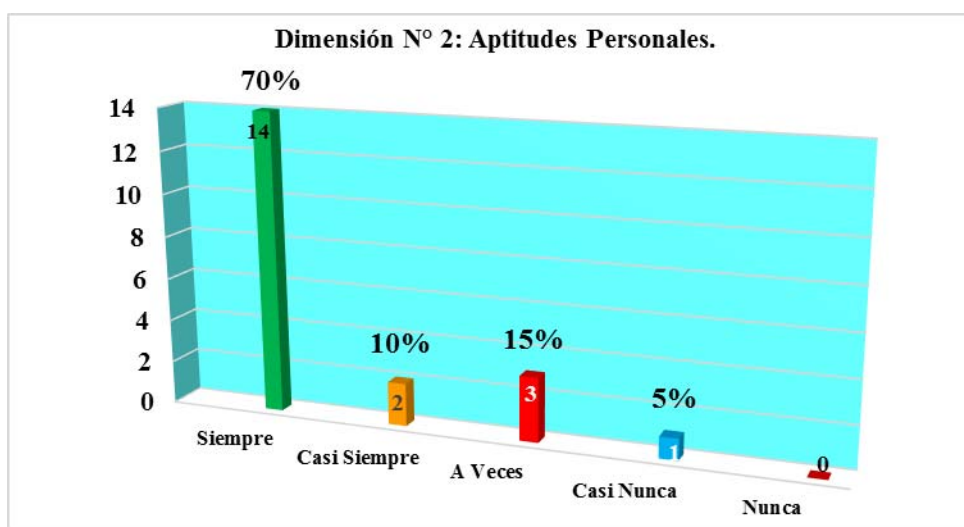


Gráfico 2. Dimensión N° 2: Aptitudes Personales.
Fuente: Arteaga L. (2020)

Análisis

Al analizar las respuestas suministradas a la Dimensión N° 2, agrupados en los Indicadores 3 y 4, se demuestra que el 70 por ciento de los encuestados (14 respuestas de docentes) contestó Siempre, el 10 por ciento (2 respuestas de docentes) prefirió Casi Siempre, el 15 por ciento (3 respuestas de docentes) eligió A Veces y el 5 por ciento (1 respuesta de docentes) sugirió Casi Nunca. Ello traduce que el 80 por ciento de los encuestados (16

respuestas de docentes) concordó con lo planteado en la Dimensión N° 2: Aptitudes Personales.

Respecto a las Aptitudes Personales, en terrenos de la Ciencias Administrativas y Gerenciales, existe una máxima que expresa: “Si eres capaz de realizar algo con destreza, entonces has encontrado una aptitud”. Las Aptitudes Personales pueden ser desarrolladas y convertirlas en hábitos adecuados y, proceder con ellas, como una carta de presentación. Se trata de ubicar e identificar cuáles son tus capacidades intelectuales y de aprendizaje, señalando aquellos aspectos que apuntan a tu fortaleza, a lo que eres bueno, a lo que eres capaz de perfeccionar, ya que todos los seres humanos cuentan con una aptitud, cualidad, competencia determinada.

Sin embargo, todavía, existen personas quienes no saben cómo aprovechar todo su potencial al máximo, frustrándose y sin poder dar lo mejor de sí. Por otro lado, quienes son capaces de conocer sus capacidades, perfectamente, pueden desenvolverse en cualquier sitio o puesto, sin problema alguno. Desde la óptica del portal blog.educaweb.mx (2021),

Esta es una lista de aptitudes personales que podrías desarrollar para relucir tu potencial y mostrar lo mejor de ti.

1. **Proactividad.** Alguien que toma la iniciativa, es considerado como una persona capaz, sagaz e innovadora. Esta característica parte de una actitud positiva, así como de un espíritu optimista, el cual es muy importante en cualquier cosa que te desempeñes. Las personas proactivas tienen el deseo de comenzar algo nuevo y, sobre todo, con propósito.
2. **Trabajo en equipo.** La capacidad de trabajar con un número amplio o reducido de personas es sumamente valiosa en el mundo laboral. Saber atender a cada elemento de un equipo es primordial para el buen desarrollo de éste. Ya sea que estés dentro de un grupo de trabajo o tengas que liderarlo, reconocer la valía de las personas que lo integran es una aptitud grata, de compañerismo y lealtad.
3. **Disciplina.** Una persona que es capaz de llegar a una meta, proyecta una imagen positiva. Sentirse motivado todo el tiempo por un objetivo es fundamental para lograrlo. Un líder de cualquier proyecto muestra esfuerzo, dedicación y perseverancia. La autodisciplina dice de ti más de lo que crees.
4. **Adaptación.** La vida está en cambio constante, algunas veces las cosas que parecían ser siempre de una manera, terminan transformándose. Puedes cambiar de empleo, de puesto, de equipo de trabajo, incluso de dinámica laboral, por lo que es recomendable mostrar una buena adaptación al cambio y, sobre todo, buena disposición a él. A las empresas les interesa el talento que es flexible y capaz de adaptarse a las circunstancias.
5. **Creatividad.** Una persona creativa es esencial e indispensable en cualquier equipo. Alguien que es capaz de idear, proponer y ejecutar ideas nuevas nunca pasa desapercibido. Además, la creatividad tiene que ver con la inteligencia

práctica, así como con el talento para comunicarse de otras formas no convencionales. La imaginación, muchas veces, es el mejor disparador para influir positivamente en otros. P. 2)

Con base en la Dimensión N° 3: Aptitudes Sociales.

Tabla 7. Dimensión N° 3: Aptitudes Sociales.

N°	En la determinación de la influencia de la inteligencia emocional del docente:	Siempre	%	Casi Siempre	%	A Veces	%	Casi Nunca	%	Nunca	%	Total	%
5	Promueve la participación, mediante las aptitudes sociales, de los estudiantes en el trabajo en equipo.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
6	Estimula a los estudiantes, a través de talleres de crecimiento por medio de las aptitudes sociales, para la realización del trabajo en equipo.	0	0	0	0	2	20	0	0	8	80	10	100
Fuente: Arteaga L. (2020)		0	0	0	0	2	10	4	20	14	70	20	100
Subtotales:													

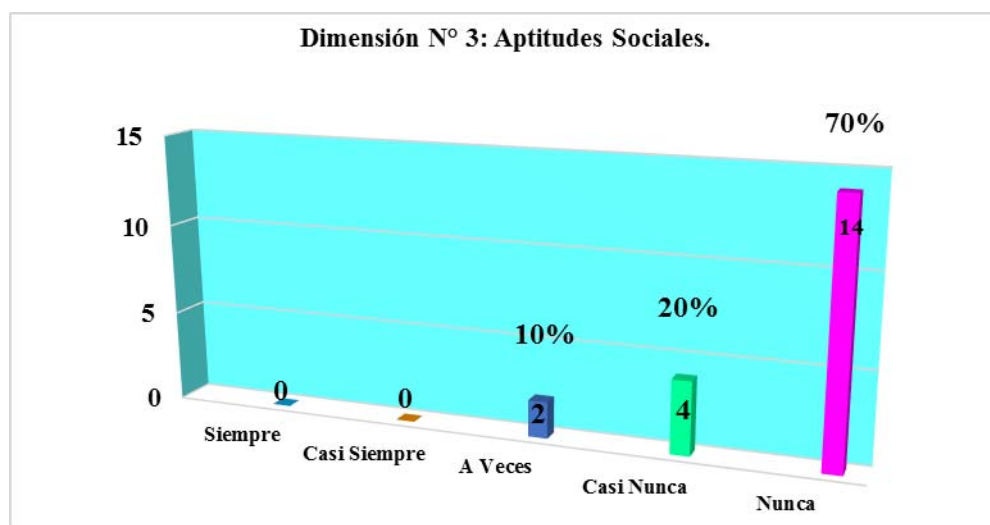


Gráfico 3. Dimensión N° 3: Aptitudes Sociales.
Fuente: Arteaga L. (2020)

Análisis

Procediendo a analizar las respuestas aportadas a la Dimensión N° 3, agrupados en los Indicadores 5 y 6, se muestra que el 70 por ciento de los encuestados (14 respuestas de docentes) respondió Nunca, el 20 por ciento (4 respuestas de docentes) sugirió Casi Nunca y el 10 por ciento (2 respuestas de estudiantes) prefirió A Veces. En otras palabras, el 90 por

ciento de los encuestados (18 respuestas de docentes) manifestó estar en desacuerdo con los planteamientos expuestos en la Dimensión N° 3: Aptitudes Sociales.

Al mencionar las Aptitudes Sociales, además de los años de experiencia, de los conocimientos adquiridos, las habilidades sociales y la inteligencia emocional son, más que nunca, claves determinantes para el desarrollo de su carrera, ¿está seguro de contar con lo necesario? Cada reclutador de empresa se lo dirán. La capacidad de gestionar sus emociones y de entender las de los demás es una competencia que cada vez se valora y se busca más en el ámbito laboral. Las personas con más habilidades sociales, también, son las que más influencia y éxito tienen dentro de las empresas, ya que ellas son el reflejo fiel del rendimiento y la competitividad, al exigir conocimientos técnicos equiparados con un saber-estar impecable. Lo instintivo está en saber moverse con tacto y afirmarse en toda la complejidad de las relaciones humanas, ya que lo que se denomina “el saber estar” en la sociedad es un arte que todo el mundo puede adquirir y perfeccionar. Basadas en lo que publica el portal www.lcieducation.com (2021), estas son las seis competencias sociales que todo gerente o docente debería desarrollar:

- 1. Saber escuchar.** Es seguramente una de las competencias sociales más sensibles de la sociedad. Dejar que los demás se expresen, llegue hasta el fondo de su reflexión antes de intervenir. Escuchar para ser escuchado y entendido cuando sea su turno; el principio es claro y fundamental.
- 2. La facultad de ponerse en el lugar de los demás.** Una de las claves de la competencia social es sin ninguna duda la empatía. Su compañero llega con retraso tres días seguidos, lo que le obliga a sustituirlo durante su ausencia. Si se pone en su lugar e intenta entender lo que está pasando, evitará juzgarlo demasiado rápido.
- 3. Preste atención a los demás.** Manifestar un interés sincero hacia los demás le permitirá crear vínculos honestos y una dinámica de apertura recíproca. Interésese por sus actividades, lo que les gusta, para poder mantener conversaciones enriquecedoras y para personalizar sus relaciones con ellos.
- 4. Ejerza su paciencia.** Saber respirar por la nariz cuando todo el mundo se pone nervioso a su alrededor es una excelente forma de que lo aprecien y de conseguir puntos ante su jefe. La paciencia representa un elemento clave del liderazgo.
- 5. El arte de comunicar.** La comunicación está en el centro de las relaciones interpersonales y es una baza esencial para su capital de simpatía. Saber comunicar claramente las ideas y las expectativas le permitirá ganar

credibilidad ante sus compañeros y sus jefes. Saber favorecer los intercambios también es ejercer una influencia dentro del grupo.

6. **Aprenda a confiar.** Para que su carrera progrese, debe demostrar su confianza hacia los demás delegando y soltando lastre de vez en cuando. No hace falta que lo controle todo. Antes que nada, el trabajo es una cuestión de equipo, no lo olvide nunca. (p. 5)

En referencia a la Dimensión N° 4: Recursos Didácticos.

Tabla 8. Dimensión N° 4: Recursos Didácticos.

N°	En la determinación de la influencia de la inteligencia emocional del docente:	Siempre	%	Casi Siempre	%	A Veces	%	Casi Nunca	%	Nunca	%	Total	%
7	Se organizan adecuadamente los estilos de desempeño en torno a los recursos didácticos.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
8	Se exhibe un nivel de logro del éxito promovido por el uso de los recursos didácticos.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
9	Se prevé el nivel de logro del fracaso en el empleo de los recursos didácticos.	0	0	0	0	2	20	3	30	5	50	10	100
Fuente: Arteaga L. (2020)		0	0	0	0	2	7	11	37	17	57	30	100
Subtotales:													

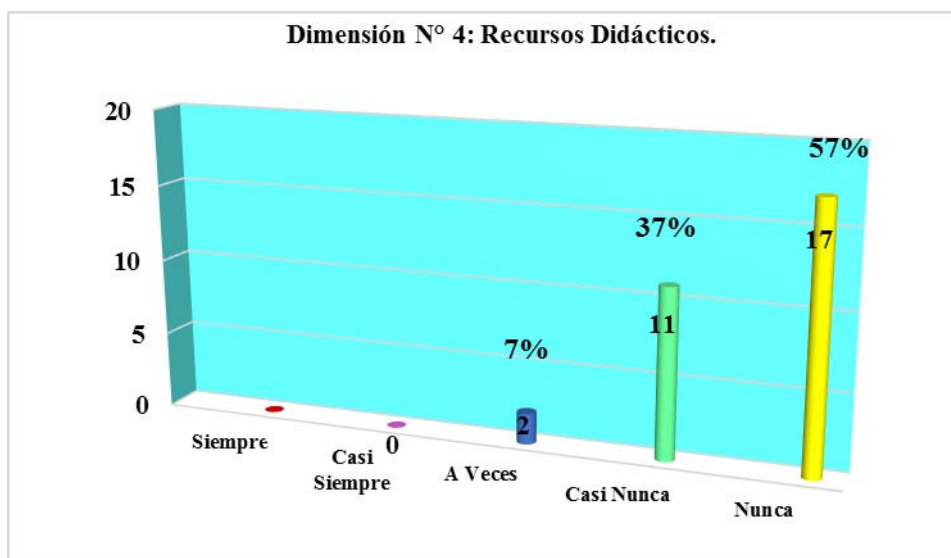


Gráfico 4. Dimensión N° 4: Recursos Didácticos.
Fuente: Arteaga L. (2020)

Análisis

Cuando se analizan las respuestas suministradas a la Dimensión N° 4, agrupados en los Indicadores 7, 8 y 9, se indica que el 57 por ciento de los encuestados (17 respuestas de docentes) respondió Nunca, el 37 por ciento (15 respuestas de estudiantes) sugirió Casi Nunca y el 7 por ciento (2 respuestas de docentes) prefirió A Veces. En otras palabras, el 94 por

ciento de los encuestados (28 respuestas de docentes) mostró desacuerdo con los planteamientos señalados en la Dimensión N° 4: Recursos Didácticos.

Cuando se trata de los Recursos Didácticos, se tiene que, ya para el final de la tercera década del siglo XX, John Dewey (en *Freedom and Culture*, 1939), establecía su “Aprendizaje para toda la vida” (Long-Life Learning), por lo que el ser humano nunca deja de aprender mientras dure su existencia. A fin de lograrlo, recurre a una serie de recursos múltiples para tal fin. Para el Ministerio de Educación de España (2016), “Un recurso didáctico es cualquier material que facilita al profesor su función: le ayuda a explicarse mejor para que los conocimientos lleguen de una forma más clara al alumno”.

Cuando se habla de cualquier material, se hace la referencia a actividades, estrategias, gráficos, herramientas, imágenes, libros, películas, recursos, vídeos, videoconferencias y cualquier elemento multimedial de las cuales, el docente, se pueda aprovechar para ayudar a la comprensión de una idea. Innovar en este aspecto es clave en el avance de la educación. De esta manera, los recursos didácticos proporcionan información al estudiante, como una guía didáctica para su aprendizaje y son un elemento clave para la motivación y el interés del mismo. En la actualidad, el computador personal es la herramienta principal, que funciona como un recurso didáctico, haciendo posible acceder a miles de otros recursos que faciliten el proceso de educación: la planificación didáctica es más accesible que nunca antes en la historia.

Con base en la Dimensión N° 5: Calificaciones.

Tabla 9. Dimensión N° 5: Calificaciones.

N°	En la determinación de la influencia de la inteligencia emocional del docente:	Siempre	%	Casi Siempre	%	A Veces	%	Casi Nunca	%	Nunca	%	Total	%
10	Se realizan periódicamente evaluaciones formativas para ajustar las calificaciones de las actividades programadas.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
11	Se formalizan periódicamente evaluaciones formativas para ajustar las calificaciones de las actividades programadas.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
Fuente: Arteaga L. (2020)		0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
Subtotales:													

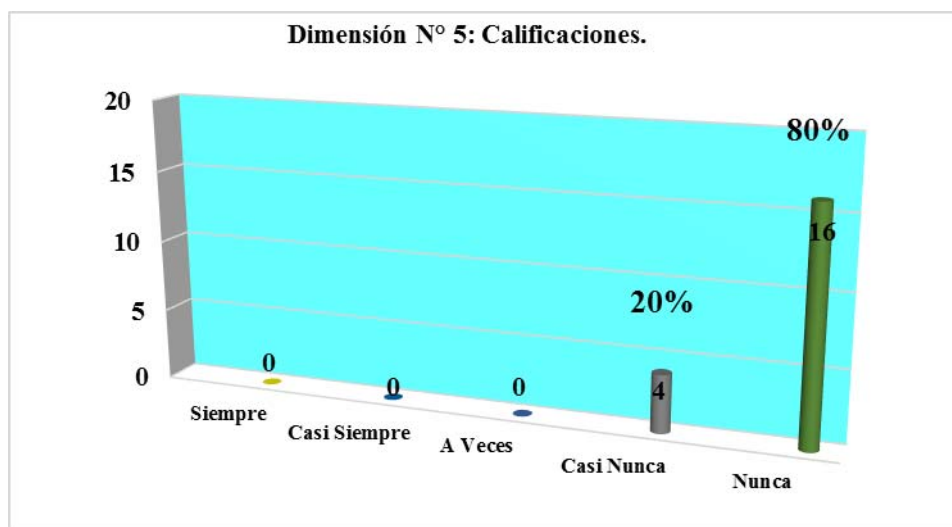


Gráfico 5. Dimensión N° 5: Calificaciones.

Fuente: Arteaga L. (2020)

Análisis

Procediendo a analizar las respuestas provistas a la Dimensión N° 5, agrupados en los Indicadores 10 y 11, se manifiesta que el 80 por ciento de los encuestados (16 respuestas de docentes) aseguró Nunca y el 20 por ciento (6 respuestas de docentes) sentenció Casi Nunca. En otras palabras, el 100 por cien de los encuestados (18 respuestas de docentes) manifestó desaprobación con los planteamientos expuestos en la Dimensión N° 5: Calificaciones.

En torno a las Calificaciones, éstas son recursos que pueden ser empleadas como una herramienta de comunicación entre los estudiantes y los docentes, permitiéndoles observar, medir y evaluar en el progreso de los estudiantes durante un curso regular. Éstas se registran en el libro de calificaciones, donde se almacena toda la información disponible sobre el progreso del estudiante en el curso y que, miden las notas en letras y los resultados del curso, con la opción de registra aspectos de corte cualitativo. En la actualidad, el libro de calificaciones, también, puede ser llevado y registrado en forma automática, por medio de una hoja de cálculos la cual, para la mayoría de los docentes, puede ser Excel©, de la Suite Office 2019, de Microsoft ©. Según el portal diccionario.sensagent.com (2021),

La calificación escolar o nota escolar (o simplemente calificación o nota) es un método utilizado para evaluar y categorizar el rendimiento escolar de los alumnos. La lista de las calificaciones escolares se presenta en un documento que, según el país y la institución, recibe entre otros muchos los siguientes nombres: *historia académica* o *expediente académico* o *expediente escolar* o *boleta de calificaciones* o *certificado de notas* o *certificado de registro de calificaciones* o *acta de calificaciones* o *certificación académica*, entre muchas otras denominaciones. La calificación puede expresarse con valores numéricos o con letras del alfabeto (generalmente desde la A hasta la F), según los parámetros establecidos por las leyes de cada país. En el caso del valor numérico, por lo general se toma como el mínimo aprobatorio el 60 por ciento de la calificación máxima. Según cada nivel, se consideran las siguientes apreciaciones: *excelente*, *sobresaliente*, *distinguido*, *bueno*, *suficiente*, *deficiente* y *muy deficiente*. Estas dos últimas apreciaciones se dan cuando no se obtiene el mínimo aprobatorio, por lo cual se considera al alumno como *reprobado*. (p. 2)

Con respecto a la Dimensión N° 6: Resultados Generales.

Tabla 10. Dimensión N° 6: Resultados Generales.

N°	En la determinación de la influencia de la inteligencia emocional del docente:	Siempre	%	Casi Siempre	%	A Veces	%	Casi Nunca	%	Nunca	%	Total	%
12	Resultados Generales	28	25	6	5	9	8	20	18	47	43	110	100

Fuente: Arteaga L. (2020)

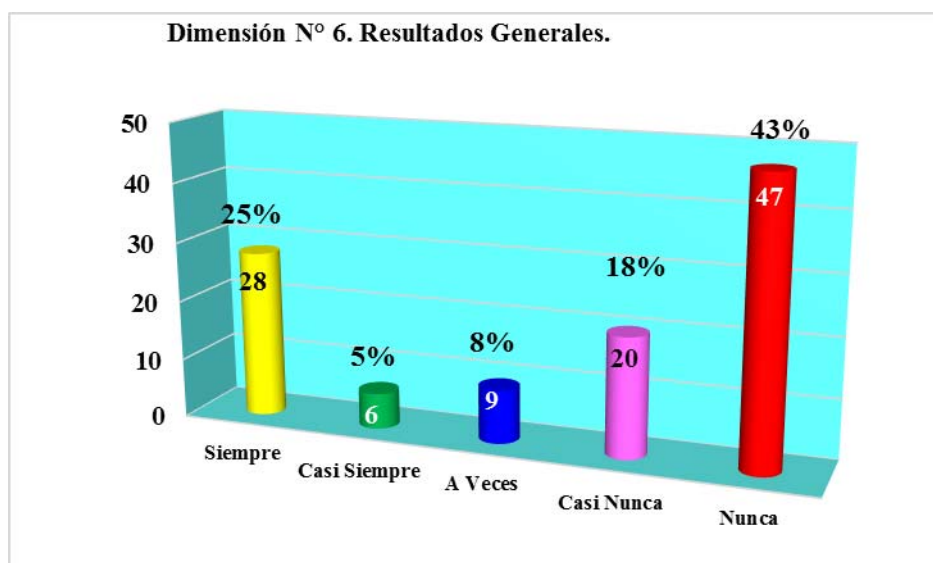


Gráfico N° 6. Dimensión N° 6: Resultados Generales.
Fuente: Arteaga L. (2020)

Los resultados generales, en primer lugar, son los logrados en el primer momento de la investigación los cuales siguen el mismo orden en que fueron recolectados y como se presentaron en el diseño de la metodología. Específicamente, se analizó toda la información recabada, mediante el Cuestionario de Respuestas Policotómicas, de 11 planteamientos, de selección simple, de cinco alternativas cada una, tipo Escala de Likert, a la muestra compuesta por 10 docentes quienes laboraban en el 3^{er} Año de la Escuela Técnica “Samuel Robinson”; ubicada en el Barrio El Faro, Parroquia Juan José Flores, Municipio Autónomo Puerto Cabello, estado Carabobo, durante el 2° Lapso del año escolar 2018-2019, enero-abril, ambos inclusive, el primer centro investigado, para comprender lo sucedido en este período de

tiempo dedicado a esta institución. De allí que, los datos recopilados, a través de este instrumento, permitió obtener datos suficientes para la descripción del contexto en el cual se realizó, así como todas las actividades inherentes al mismo.

De ello, se desprende que una gestión escolar adecuada, apoyaría al máximo el desarrollo profesional de los docentes, sobre todo, en su Inteligencia Emocional, ya que ello le permite reconocer sus fortalezas y oportunidades, a fin de superar sus debilidades y amenazas existentes, sin importar la opinión de grupos de colegas quienes creen poder realizar las actividades sin planificación alguna y predispuestos al fracaso que pueda estar presente. Es notoria la necesidad de reflexionar con ellos sobre el papel que ejerce el docente en los procesos de enseñanza y aprendizaje para apoyar a los estudiantes en el autoaprendizaje y propiciar las situaciones didácticas pertinentes en el aula y tomar las acciones correctivas en el momento preciso.

A continuación, se pasa a realizar el análisis respectivo de los Resultados Generales.

Análisis

Al analizar el gráfico 6, se evidencia que el 43 por ciento de los encuestados (47 respuestas de docentes) prefirió la alternativa Nunca, el 18 por ciento (20 respuestas de docentes) indicó Casi Nunca, el 8 por ciento (9 respuestas de docentes) eligió A Veces, el 5 por ciento (6 respuestas de docentes), indicó Casi Siempre y el 25 por ciento (28 respuestas de docentes) sugirió Siempre.

Ello significa que el 61 por ciento de los encuestados (67 respuestas de docentes) se inclinó por las alternativas Nunca y Casi Nunca de los planteamientos efectuados en dicho instrumento. Todo lo cual, viene a demostrar lo significativo de la investigación que aquí se condujo.

CONCLUSIONES Y BRECOMENDACIONES

Este capítulo constituye la sección final de la investigación y, en ella, se compendian los resultados obtenidos, después de haber sido aplicado el Cuestionario de Respuestas Policotómicas, de 11 planteamientos, de selección simple, de cinco alternativas cada una, tipo Escala de Likert, a la muestra seleccionada para tal fin.

Asimismo, se diseñó la configuración de los planteamientos que lo estructuraron, la tabulación de los resultados logrados del mismo, el análisis pertinente de cada uno de los renglones (items) intervinientes y el análisis general de los datos extraídos de la aplicación de dicho instrumento. Según Rojas R. (2021),

Este apartado constituye la sección final de esta investigación y tiene la finalidad es brindar una evaluación total del descubrimiento de los resultados, al igual que las sugerencias que surgieron en la conducción de la misma, puntualizando los resultados logrados, toda vez que fueron instrumentadas y desarrolladas en la Metodología de la Investigación empleada. (p. 84)

Conclusiones

Para el gerente educativo del siglo XXI, gerenciar la praxis pedagógica, desde el ambiente natural de su accionar, se ha convertido en la condición más innovadora, práctica y productiva de ayudar a la formación de los venezolanos de las generaciones futuras que conducirán los destinos de la patria. Gerenciar la inteligencia emocional del docente viene a constituirse en la praxis pedagógica soñada y simboliza abrir las puertas a la inteligencia, al saber y al conocimiento personalacadémico de generaciones de compatriotas ávidos de ellas, en pro de una satisfacción personal y profesional.

Con la finalidad de lograr conducir la investigación titulada la *Influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”*, se conformó una muestra compuesta por 10 docentes quienes laboraban en el 3^{er} Año de la Escuela Técnica “Samuel Robinson”; ubicada en el Barrio El Faro, Parroquia Juan José Flores, Municipio Autónomo Puerto Cabello, estado Carabobo, durante el 2º Lapso del año escolar 2018-2019, enero-abril, ambos inclusive y a quienes se les aplicó el instrumento antes mencionado.

Considerando todo ello, se concluye:

1. Con respecto al objetivo específico 1, Diagnosticar la situación actual del nivel de conocimiento de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”, el mismo se logró mediante la aplicación del CRP a la muestra seleccionada, arriba mencionada.
2. Dicho instrumento se configuró con base en 11 planteamientos, de selección simple, de cinco alternativas cada una, tipo Likert, con cinco alternativas de respuestas.
3. Simultáneamente, se determinó el nivel de necesidades de investigación que comprobó la conducción de esta investigación respecto a la *Influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”*.
4. Los resultados obtenidos de este análisis indican que el 61 por ciento de los encuestados (67 respuestas de docentes) se inclinó por las alternativas Nunca y Casi Nunca de los planteamientos efectuados en dicho instrumento.
5. De ello, se evidencia la existencia de una relación de **6:4** a favor de las respuestas negativas sobre las positivas. En otras palabras, esto quiere decir que 6 de los 10 docentes encuestados, respondieron negativamente a los planteamientos del instrumento, mientras que 4 de los mismos docentes mostraron, de una forma positiva, su respaldo a dichos planteamientos.
6. Todo ello viene a demostrar lo significativo de la investigación que aquí se condujo.
7. Se pudo percibir que una mayoría simple del personal encuestado (6 de los 10 docentes encuestados), no utiliza la *Influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”*, apropiado para conducir sus actividades académicas en dicha escuela técnica, durante el 2° Lapsó del año escolar 2018-2019, enero-abril, ambos inclusive.
8. Esto viene a confirmar la **Hipótesis Alternativa b) $H_1: X_1 \neq X_2$** propuesta: La influencia de la inteligencia emocional del docente ejercerá una acción diferente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.
9. De la misma manera, se observaron fallas evidentes en el funcionamiento del administrativogerencial de dicha escuela técnica, debido a causas diversas en la preparación técnicaprofesional de dichos docentes e impidieron la aplicación eficaz de la

Influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

10. Al respecto, se condujo un estudio para sustentar la investigación que aquí se planteó y que demostró su factibilidad y viabilidad acertadamente.
11. Se observaron fallas en el manejo de la *Influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”*, por parte de la mayoría de los docentes de dicha escuela técnica.
12. También, dicho objetivo se logró cuando se empleó la Estadística Descriptiva para explicar la información recopilada, permitiendo presentarla en tablas y gráficos, para obtener la información, analizarla, elaborarla y simplificarla, a fin de interpretarla fácilmente y ser utilizada para el fin que se deseó.
13. Con base al objetivo específico 2, Analizar la información obtenida de la situación actual del nivel de conocimiento de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”, el mismo se obtuvo mediante la revisión de la teoría pertinente, los antecedentes internacionales, nacionales, locales, la documentación bibliográfica empleada para la conducción de la misma y el empleo de la Estadística Descriptiva para tal fin.
14. Se pudo observar que no existe otra investigación, aparte de la presentada aquí, para investigar la *Influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”*.
15. Referente al objetivo específico 3, Establecer los elementos de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”, se logró al vincularlo con lo establecido por Navia-Núñez, Stefanu-Lidorikiotu y Valdi (2019), referente a dichos elementos:

Se han detectado siete tipos de influencias: inicia, promueve (que la decisión siga adelante), refuerza (ejerce presión positiva), ralentiza (ejerce presión para que la decisión se retrase), modifica (ejerce presión para intentar modificar la decisión), para (durante un tiempo) y anula (los elementos de influencia provocan que finalmente la decisión no se llegue a consolidar). (p. 77)
16. Entre los factores que afectan la *Influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”*, de acuerdo con Rojas R. (ob. cit.), se encuentran:

1. Del Docente: Actitud personal, frente a la asignatura, frente al grupo meta, para

- el manejo de la influencia de la inteligencia emocional, comportamiento e interacción social, conocimiento y empleo de actividades, edad, estrategias, herramientas, recursos, técnicas y tecnologías, experiencia docente, formación didáctica, estilo de enseñanza, estrategias didácticas empleadas, expectativas acerca del estudiantado, factores de liderazgo, inteligencia, inteligencia emocional, lugar de residencia, motivación para el manejo de la influencia de la inteligencia emocional, nivel de comunicación asertiva que emplea, nivel de conocimiento, número de estudiantes que atiende, percepción, personalidad, preparación personal, situación emocional, técnicas de enseñanzas empleadas.
2. Del Estudiante: Actitud para el aprendizaje, actitud ante el grupo de aprendizaje y ante la propia experiencia de aprendizaje, ambiente pedagógico, aptitud para el aprendizaje, atención en clases, características del ambiente pedagógico, confianza en sí mismo para aprender, edad, estado físico (salud, cansancio, sueño, hambre), estado psicológico (estado de ánimo), estilo cognitivo, estilo de aprendizaje, expectativas acerca del profesor, del método de enseñanza, de los contenidos y de las tareas, estrategias que emplea para aprender, experiencia previa de aprendizajes, inteligencia, inteligencia emocional, lugar de habitación, medio de transporte utilizado, memoria, motivación por el aprendizaje de las asignaturas cursadas, nivel de dominio, nivel de instrucción, nivel socioeconómico, núcleo familiar, ocupación extra, percepción de la asignatura, personalidad, sexo, tipo de vivienda, transferencia de lo aprendido.
 3. De los Departamentos de Evaluación de la institución: Disciplina en el aula y en el instituto, número de estudiantes por sección y por profesor, libertad del profesor y de los estudiantes para tomar decisiones respecto del sílabo (currículo), métodos, materiales, entre otros, recursos materiales disponibles y equipamiento del aula (vídeos, dvds, proyectores de datos, grabadoras, computadores, diccionarios y otros).
 4. Variables Institucionales: Finalidades generales del sistema educativo (lo teleológico), coyuntura que incita al estudio de los procesos de enseñanza y aprendizaje establecidos en el currículo oficial. (pp. 235-236)
17. Entre las alternativas de solución a la problemática estudiada, se tiene que el docente debe poseer habilidades emocionales determinadas y marcadas, por presentar un cariz altruista firme y una finalidad claramente educativa.
 18. Asimismo, el docente, al emplear la Inteligencia Emocional, logra más fácilmente que el estudiante aprenda y desarrolle las habilidades emocionales y afectivas relacionadas con el uso inteligente de sus emociones.
 19. En su papel de “educador emocional”, logra que el estudiante, quien pasa en las aulas gran parte de su infancia y adolescencia, su desarrollo emocional, de forma que el entorno escolar se configura como un espacio privilegiado de socialización emocional y el docente se convierte en su referente más importante en cuanto a actitudes, comportamientos, emociones y sentimientos se refiere.

20. El docente, inteligentemente emocional, es un agente de cambio activo de desarrollo afectivo y debe hacer un uso consciente de estas habilidades en su trabajo.
21. Al emplear la Inteligencia Emocional, el docente, mediante la estimulación afectiva adecuada es capaz de regular los sentimientos positivos e inhibir as emociones negativas.
22. La creación de ambientes que propicien el desarrollo de las capacidades socioemocionales del docente, tenderá a la solución de conflictos interpersonales.
23. La exposición a experiencias que puedan resolverse mediante estrategias emocionales, fortalecerá la adquisición para la enseñanza de habilidades empáticas mostrando a los estudiantes cómo prestar atención, saber escuchar y comprender los puntos de vista de los demás.
24. Hace falta la implantación de carteleras alusivas al tema de la Inteligencia Emocional, charlas, conversatorios, cursos, cursos de sensibilización, encuentros, foros, grupos de discusión, retiros espirituales, seminarios, videoconferencias, talleres, entre otros, donde todos los docentes de la institución, desde los proactivos hasta quienes carecen de competencias sociales, participen en ellas, colaborando y cooperando, como un equipo.
25. Finalmente, a pesar de que algunos docentes aparentan no tener conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de sus compañeros y estudiantes, ser poco sensibles, no brindar ayuda necesaria, no aceptar los puntos de vistas de sus compañeros y estudiantes, tener poca consideración por crear ambientes en que puedan desarrollarse los estudiantes de sustratos culturales diferentes, también, son seres humanos y merecen el respeto, la consideración y la atención que se les brinda a aquellos quienes si quieren marcar la diferencia, con ellos mismos, con sus compañeros laborales y, sobre todo, con sus estudiantes.

Recomendaciones

Considerando los resultados obtenidos de los hallazgos de la investigación y las conclusiones obtenidas, se realizan las recomendaciones siguientes:

1. A las Autoridades la Universidad de Carabobo (UC), implantar investigaciones innovadoras, como la que aquí se condujo.

2. A las Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación, permitir al personal que labora en esta facultad, comenzar a utilizar más eficientemente la investigación aquí conducida, a asociarla con el uso de las herramientas y las tecnologías de punta frecuentemente utilizadas en los ambientes informáticos de la sociedad globalizada del Tercer Milenio.
3. A las Autoridades de la Coordinación de la Maestría Investigación Educativa, proponer evaluar investigaciones del tipo como la que aquí se realizó, en función de los hallazgos de los resultados de esta investigación.
 - Plantear una vía de solución, como la implantación de carteleras alusivas al tema de la Inteligencia Emocional, charlas, conversatorios, cursos, cursos de sensibilización, encuentros, foros, grupos de discusión, retiros espirituales, seminarios, videoconferencias, talleres, entre otros, donde todos los docentes de la institución, desde los proactivos hasta quienes carecen de competencias sociales, participen en ellas, colaborando y cooperando, como un equipo, ya que, en consecuencia, el primer beneficiado sería dicha Coordinación la cual multiplicará su proyección hacia la comunidad, al ofertar al mercado personal graduado con una preparación académica, administrativa, gerencial y laboral superior y con competencias en las TIC, así como a un personal comprometido con la excelencia de la calidad educativa que el imparte.
 - Promover el uso de las estrategias pedagógicas, tecnológicas y de motivación en la planificación y ejecución de la Inteligencia Emocional a nivel de toda la maestría
4. A los investigadores futuros en esta línea, proseguir esta investigación, mediante el empleo de un diseño Cuasiexperimental, a fin de Evaluar el estudio que se condujo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abarca, M., Marzo, L. y Sala, L. (2002). La educación emocional en la práctica educativa de primaria. Barcelona: Morata.
- Aiken, J. M. (1996). Tests psicológicos y evaluación. (Verania de Parres, Trad.). México: Prentice-Hall.
- Alonso, C. M. (1991). Análisis y diagnóstico de los estilos de aprendizaje de los universitarios. Madrid: Universidad Complutense.
- Álvarez, Covadonga y otros. (2001). Rendimiento académico y estilos de aprendizaje en alumnos de segundo de bachillerato LOGSE. *Revista Aula Abierta* N° 67. Madrid.
- Ander-Egg, E. (1999). Diccionario de pedagogía. Buenos Aires: Magisterio de La Plata.
- Angarita Arboleda, C. & Cabrera Dokú, K. (2000). El corazón del rendimiento académico. *Psicología desde el Caribe*, 5, 1-29. enero-julio 2000.
- Antonakis, J., & Atwater, L. (2002). Leader distance: A review and a proposed theory. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 673-704.
- Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thomé, E. P. (2000). Emotional expression and implications for occupational stress; an application of the emotional quotient inventory (EQ-i). *Personality and Individual Differences*, 28, 107-1118.
- Barry, B. y Bateman, T. (1992). Perceptions of influence in managerial dyads—the role of hierarchy, media, and tactics. *Human Relations*, 45(6) 555-574
- Barry, B. y Fulmer, I. S. (2004). The medium and the message: The adaptive use of communication media in dyadic influence. *Academy of Management Review*, 29(2), 272.
- Beck, A. T. (2012). How an anomalous finding led to a new system of psychotherapy. *Nature Medicine*, 12, 1139-1141.

- Bermúdez, E. y Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia* Año 22, No. 3 (sept.-dic., 2016) pp. 60–70. Maracaibo: LUZ. Disponible <https://biblat.unam.mx/hevila/OmniaMaracaibo/2016/vol22/no3/4.pdf> [consulta 2020, agosto 4].
- Bermúdez, M. P., Tev Álvarez, I. & Sánchez, A. (2003). Análisis de la relación entre inteligencia emocional, estabilidad emocional y bienestar psicológico. *Universitas Psychologica*, vol. 2, núm. 1, enero-junio, 2003, pp. 27-32. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Disponible <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64720105> [consulta 2020, noviembre 2].
- Bernard, J. A. (2001). Las estrategias de aprendizaje. Procesos, contenidos e interacción. Barcelona: Domenech.
- Bisquerra, R. (2005). Métodos de investigación educativa: Guía práctica. Barcelona: CEAC.
- Blickle, G. (2003). Convergence of agents 'and targets' reports on intraorganizational influence attempts. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 40. París: *European Journal of Psychological Assessment*.
- blog.educaweb.mx. (2021). Lista de aptitudes para maximizar tu potencial. Disponible <https://blog.educaweb.mx/lista-de-aptitudes-personales-potencial/> [consulta 2020, noviembre 4].
- Blomm, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., Krathwohl, D. R. et al. (1999). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbooks I-II. (Marcalo Pérez Rivas, Trad.). New York: David McKay.
- Brace, I. (2008). Diseños de cuestionarios. México: Pearson Prentice Hall.

- Buck, R. (1985). Prime theory: An integrated view of motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 389-413.
- Centro Nacional para los Programas Infantiles Clínicos. (1992). How to learn report. Washington, DC: Author.
- Colaboradores de Wikipedia. (2019). Estudiante. Disponible <http://es.wikipedia.org/wiki/estudiante.html> [consulta 2020, agosto 4].
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 30 de diciembre). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 36.860. [Extraordinaria], marzo 24, 2000.
- Cooper, R. & Sawaf, A. (1997). Executive eq: Emotional intelligence in leadership and organizations. New York: Grosset Putman.
- Christensen, L. B. (2006). Experimental methodology: International edition. London: Pearson.
- Darder, J. P. (1998). Rendimiento académico. México: Siglo XXI.
- Delors, J. (1996). Los cuatro pilares de la educación, en La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
- Díaz, L. A. (2015). Visión investigativa en ciencias de la salud. (Énfasis en paradigmas emergentes). Valencia: IPAPEDI-UC.
- diccionario.sensagent.com. (2021). Calificación escolar. Disponible <http://diccionario.sensagent.com/Calificación%20escolar/es-es/> [consulta 2020, febrero 23].

- Duarte Duarte, J. (2003). Ambientes de aprendizaje: una aproximación conceptual. *Estudios Pedagógicos*, 29, 97-113. Disponible DOI: 10.4067/S071807052003000100007 [consulta 2020, marzo 23].
- Dunkij, M. J. & Biddle, B. (1974). *The study of teaching*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Durán, A., Extremera, N. y Rey, L. (2010). Recursos personales, síndrome de estar quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. *Revista Ansiedad y Estrés*. 2010. 16(1), 47-60. Málaga, España: Universidad de Málaga.
- Durlack, J. A. & Weissenberg, R. P. (2005). A major meta-analysis of positive youth developmental programs. *Invited presentation at the Annual Meeting of the American Psychological Association*. Washington, D. C.: Annual Meeting of the American Psychological Association.
- Ediciones Larousse. (1999). *El pequeño Larousse ilustrado*. 5ª. ed. México: Autor.
- Ellis, A. (2010). *Manual de terapia racional emotiva*. París: Desclee.
- Elron E. y Vigoda, E. (2006). Influence and political processes in cyberspace: The case of global virtual teams. *The International Journal of Cross Cultural Management*. Vol, 6(3). 295-317. New York: The International Journal of Cross Cultural Management.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2018). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653) Málaga, España: Universidad de Málaga.
- Fernández-Berrocal, P. & Extremera, N. (2006). Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history. *Psicothema*, 18.

- Fernández-Berrocal, P. & Ruiz Aranda, D. (2008). La inteligencia emocional en la educación. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 15, 6(2).
- Ferris, G. R. & Judge, T. A. (1991). Personnel/human resources management: A political influence perspective. *Journal of management*, 17(2), 447-488.
- Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C., Blass, F. R., Kolodinsky, R. W., & Treadway, D. C. (2002). Social influence processes in organizations and human resources systems. *Research in personnel and human resources management*, 21.
- Frijda, N. H. (1986). The emotions. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Gabaldón Mejías, N. (1990). Algunos conceptos de muestreo. Caracas: UCV.
- Gabarro, J. J. y Kotter, J. P. (2005). Administre a su jefe. *Harvard Business Review*. Vol. 83, N° 1. 2005. 78-85. Boston, MA: Harvard University Press.
- Gardner, H. (2003). La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI. Barcelona: Paidós.
- Goleman, D. (1998). Inteligencia emocional. 5ª. ed. México: Vergara.
- González, J. (2017). Inteligencia Emocional y su incidencia en el desempeño docente en la universidad tecnológica del centro. Valencia: UC.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Hurtado de Barrera, J. (2012). Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia. Caracas: CIEA-Sypal y Quirón.
- Hyman, H., Wright, C. & Reed, J. (1975). The enduring effects on knowledge. Chicago: Rand McNally.
- Jiménez, M. (2000). Competencia social: intervención preventiva en la escuela. *Infancia y Sociedad*. 24, pp. 2148.

- Kerlinger, F. N. & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill.
- Kipnis, S., Schmidt, S. and Wilkinson, P. (1980). Intraorganizational influence tactics: exploration in gettingone's way. *Journal of applied psychology* Vol 65, N° 4, 440-452.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- _____. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46(8), 819-834. Washington, DC: American Psychological Association. doi.org/10.1037/0003-066X.46.8.819 Disponible <https://psycnet.apa.org/record/1991-32296-001> [consulta 2020, mayo 9].
- LeDoux, J. (1999). *El cerebro emocional*. Barcelona: Ariel-Planeta.
- Ley orgánica de educación. (2009, 15 de agosto). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 5.929. [Extraordinaria], agosto 15, 2009.
- Marcuello García, A. A. (2018). *Competencias sociales. Técnicas para la comunicación eficaz*. Disponible <https://www.psicologia-online.com/tecnicas-para-la-comunicacion-eficaz-3124-html> [consulta 2020, junio 10].
- Marín Sánchez, M., Infante Rejano, E. & Troyano Rodríguez, Y. (2000). El fracaso académico en la universidad: aspectos motivaciones e intereses profesionales. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 32(3), 505-517.
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997) ¿Qué es inteligencia emocional? En Salovey y otros. *Desarrollo Emocional e Inteligencia Emocional*. Madrid: Implicaciones Educativas.
- Meichenbaum, D. (1985). *Manual de inoculación de estrés*. (Jordi Fibla, Trad.). Barcelona: Martínez Roca. Disponible <http://www.psyciencia.com/wp-content/uploads/2012/12/Manual-de-inoculacion-de-estresocr.pdf> [consulta 2020, julio 5].

- Mestre, J., Guil, R., Lopes, P., Salovey, P. & GilOlarde, P. (2006). Emotional intelligence and social and academic adaptation to school. *Psicothema*, 18.
- Microsoft, Inc. (2015). Sistema operativo Windows 10 © Pro v. 21H1, v 19043.1165. Redmond, WA, USA: Autor.
- _____. (2019). MS Office Pro 2019®. Redmond, WA, USA: Autor.
- Mikulic, I. M., Crespi, M. C. & Cassullo, G. L. (2010, enero-diciembre). Evaluación de la inteligencia emocional, la satisfacción vital y el potencial resiliente en una muestra de estudiantes de Psicología. *Anuario de Investigaciones*, 17, 169178. Disponible http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S185116862010000100061&lng=es&nrm=iso [consulta 2020, julio 11].
- Ministerio de Educación de España. (2016). Recursos didácticos del ministerio de educación. Madrid: Autor. Disponible <https://www.uv.es/uvweb/master-investigacion-didactiques-especificques/es/blog/recursos-didacticos-del-ministerio-educacion-1285958572212/GasetaRecerca.html?id=1285973234220> [consulta 2020, agosto 4].
- Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2007). Reglamento del ejercicio de la profesión docente. Caracas: Autor.
- Mora, F. y Sanguinetti, A. M. (1994). Diccionario de neurociencias. Madrid: Alianza. Disponible https://www.researchgate.net/publication/239929071_Neurociencia_la_genesis_de_un_concepto_desde_un_punto_de_vista_multidisciplinar [consulta 2020, septiembre 18].
- Navarro, R. E. (2003). El rendimiento académico: Concepto, investigación y desarrollo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

- 2003, Vol. 1, No. 2. Disponible <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol1n2/Edel.pdf> [consulta 2020, septiembre 21].
- Navia-Núñez, M., Stefanu-Lidorikiotu, Y. y Valdi, A. (2019). Elementos de influencia en la toma de decisiones entre directores comerciales en empresas familiares. Estudio comparado de empresas de Cataluña (España) y Barranquilla (Colombia). *Contabilidad y Negocios* (14) 27, 2019, pp. 73-88 / ISSN 1992-1896. Barcelona: UDC. Disponible <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/> [consulta 2020, julio 5].
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). Teoría psicométrica. New York: McGraw-Hill.
- Organización de las Naciones Unidas. (2019). Estudiantes. Serie 9. Estudios de Población. N° 19. New York: Autor.
- Páez Cala, M. L. y Castaño Castrillón, J. J. (2015). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Psicología desde el Caribe*. Universidad del Norte. Vol. 32 (2): 268-285, 2015. Santander, Colombia: Universidad del Norte.
- Parella Stracuzzi, S. y Martins Pestana, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.
- Pena, M. & Repetto, E. (2008). Estado de la investigación en España sobre inteligencia emocional en el ámbito educativo. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 6(2), 400-420.
- Pérez Villegas, N. C. (2015). Gestión de emociones como herramienta en el desempeño del talento humano docente. *Revista Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*. N° 21 julio - septiembre 2015. Barquisimeto, Venezuela: Centro de Investigación y Estudios Gerenciales.

- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000). Gender differences in measured and self-estimated trait emotional intelligence. *Sex Roles*, 42, 449-461. DOI: 10.1023/A:1007006523133
- Pfeffer, J. (1993). *Power in organizations*. Marshfield, MA: Pitman.
- Plutchik, R. (1991). *The emotions: A psychoevolutionary synthesis*. New York: Harper & Row.
- Real Academia Española (2019). Estudiante. Disponible http://rea.es_estudiante [consulta 2020, septiembre 22].
- Rodríguez Noriega, Y., Ochoa de Rigual, N. y Pineda, M. A. (2010). *La experiencia de investigar. Recomendaciones precisas para realizar una investigación y no morir en el intento*. Valencia: UC.
- Rojas Rodríguez, O. F. (2021). *Curso en línea para teoría de la probabilidad de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo*. Valencia: UC.
- Román, J.D. y Fernández, M. (2008). **Liderazgo y coaching**. Barcelona: Morata.
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- ___ (1997). *Desarrollo emocional e inteligencia emocional*. Madrid: Implicaciones Educativas.
- Salovey, P., Stroud, L. R., Woolery, A. & Epel, E. P. (2002). Perceived emotional intelligence, stress reactivity, and symptoms reports: further explorations using the trait meta-mood-Scale. *Psychology and Health*, 17, 611-627.
- Segura Martín, J. M. (2016). Inteligencia emocional en estudiantes venezolanos de educación media y universitaria. *Revista EDUCARE. Volumen 20, Número 2, mayo-agosto 2016*.

- Órgano Divulgativo de la Subdirección de Investigación y Postgrado del Instituto Pedagógico de Barquisimeto “Luis Beltrán Prieto Figueroa”. Barquisimeto: UPEL.
- Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M. y Crook, S. W. (1980). Método de investigación en las relaciones sociales. Madrid: Rialp.
- Shapiro, L. (1997). La inteligencia emocional de los niños. Buenos Aires: Javier Vergara.
- Sierra Bravo, R. (2007). Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. Metodología general de su elaboración y documentación. Madrid: Thomson.
- Silva, N. (2006). Cultura informática en la gestión de actividades académicas. Memoria de la 5ª. Conferencia Iberoamericana en Sistemas, Cibernética e Informática 2006. Volumen II. Ponencia. Orlando, FL: 5ª. Conferencia Iberoamericana en Sistemas, Cibernética e Informática 2006. Disponible <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telematique/article/view/> [consulta 2020, octubre 13].
- Simon, H. (1972). El comportamiento administrativo, estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa. Madrid: Aguilar.
- Universidad de Jaén. (2018). El diseño documental. Disponible http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/dise_documental.html [consulta 2020, abril 20].
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2016). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas: Autor.
- Vallés, A. y Vallés, C. (2003). Psicopedagogía de la inteligencia emocional. Valencia, España: Promolibro.

- Vargas Guillén, G. (1991). Investigación documental. Ascolbi, Vol. 4, No.3-4 (julio-dic.). México: Ascolbi.
- Visionlibros. (2009). La bisagra. Ensayo sobre complejidad, crisis y emociones. Madrid: Vision.Net. Disponible [www.visionlibros.com/?84469-1707,la-bisagra-ensayo-sobre-complejidad, crisis y emociones](http://www.visionlibros.com/?84469-1707,la-bisagra-ensayo-sobre-complejidad,crisis-y-emociones) [consulta 2020, octubre 31].
- www.enaes.es. (2021). Habilidades directivas para dirigir personas. Disponible <https://www.enaes.es/course/habilidades-directivas-dirigir-personas#gref> [consulta 2020, diciembre 4].
- www.lcieducation.com. (2021). 6 aptitudes sociales. Disponible https://www.lcieducation.com/es/portafolios/blog/6_aptitudes_sociales_exito.aspx [consulta 2020, diciembre 11].
- Yukl, G., Chávez, C., & Seiefert, C. F. (2005). Assessing the construct validity and utility of two new influence tactics. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6): 705-725. New York: Journal of Organizational Behavior.
- Zorilla A., S. y Torres X., M. (1995). **Guía para elaborar la tesis**. México: McGraw-Hill.

ALEXOS

ANEXO “A”: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Valencia, 20 de mayo de 2019

Estimado(a) Docente:

La presente tiene como finalidad solicitarle la revisión del instrumento denominado Cuestionario de Respuestas Policotómicas que propone la participante **GLENDY Y. ARTEAGA L.**, titular de la cédula de Identidad **V – 13.492.276**, cursante de la **Maestría en Educación mención Investigación Educativa**, quien presenta el trabajo titulado: **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL ESTUDIANTE DE LA ESCUELA TÉCNICA “SAMUEL ROBINSON”**.

Lcda. GLENDY Y. ARTEAGA L.
V – 13.492.276

Valencia, 20 de mayo de 2019

Estimado(a): _____

La presente tiene la finalidad de solicitarle la revisión del instrumento denominado Cuestionario de Respuestas Policotómicas que propone la estudiante cursante de la **Maestría en Educación mención Investigación Educativa**, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, **GLENDY Y. ARTEAGA L.**, titular de la cédula de Identidad **V – 13.492.276**, para que se sirva validarlo debido a la condición de experto que presenta en el Área.

A continuación, se anexa:

- ✓ Título.
- ✓ Objetivo General.
- ✓ Objetivos Específicos.
- ✓ Nombre del Instrumento.
- ✓ Instrumento de Validación.
- ✓ Matriz de Validación del Instrumento de Recolección de Datos.
- ✓ Operacionalización del Ámbito de la Investigación.

Agradeciendo su colaboración prestada, se despide de usted.

Atentamente

Lcda. GLENDY Y. ARTEAGA L.
V – 13.492.276



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



CONTENIDOS DEL INSTRUMENTO DIAGNÓSTICO

Título de la Investigación

Influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

Objetivo General

Determinar la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la situación actual del nivel de conocimiento de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.
2. Analizar la información obtenida de la situación actual del nivel de conocimiento de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.
3. Establecer los elementos de la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

Nombre del Instrumento

Cuestionario de Respuestas Policotómicas.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



INSTRUMENTO DIAGNÓSTICO

Estimado(a) Docente:

El instrumento diagnóstico que se muestra a continuación, denominado Cuestionario de Respuestas Policotómicas, presenta la finalidad de recolectar toda la información pertinente al objetivo de **Determinar la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”**. Para lograr este objetivo, es necesario que el instrumento recolecte, objetivamente, toda la información pertinente que posea el personal de esta escuela técnica, en referencia al nivel cognoscitivo previo que presentan en el campo de la inteligencia emocional y su incidencia en el rendimiento académico estudiantil.

Este instrumento está constituido de 11 planteamientos de selección simple, de cinco alternativas cada una, tipo Likert y todas relacionados con el tema antes expuesto. Le corresponde a usted escoger de entre los planteamientos señalados, aquel de su preferencia, marcando con una equis (X) en el espacio dedicado para ello. Con la misión de lograr la mayor exactitud posible, se necesita que usted conteste con objetividad, según sea el caso, todos y cada uno de ellos.

Muchas gracias por su colaboración

Glendy Panira (2019)

Instrumento Diagnóstico

N°	En la determinación de la influencia de la inteligencia emocional del docente:	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Establece estrategias para el abordaje efectivo en la capacidad de dirigir en el desempeño de su función pedagógica.					
2	Desarrolla estrategias de inteligencia emocional en la capacidad de dirigir para mejorar la resolución de situaciones académicas de los estudiantes a su cargo.					
3	Promueve el role orientador del docente como aptitudes personales para manejar las situaciones en la institución.					
4	Incentiva a los estudiantes para el desempeño emocional efectivo, mediante las aptitudes personales en la gestión pedagógica.					
5	Promueve la participación, mediante las aptitudes sociales, de los estudiantes en el trabajo en equipo.					
6	Estimula a los estudiantes, a través de talleres de crecimiento por medio de las aptitudes sociales, para la realización del trabajo en equipo.					
7	Se organizan adecuadamente los estilos de desempeño en torno a los recursos didácticos.					
8	Se exhibe un nivel de logro del éxito promovido por el uso de los recursos didácticos.					
9	Se prevé el nivel de logro del fracaso en el empleo de los recursos didácticos.					
10	Se realizan periódicamente evaluaciones formativas para ajustar las calificaciones de las actividades programadas.					
11	Se formalizan periódicamente evaluaciones formativas para ajustar las calificaciones de las actividades programadas.					

Fuente: Arteaga L. (2019). **Influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.**

Legenda: 5= Siempre, 4= Casi Siempre, 3= A Veces, 2= Casi Nunca, 1=Nunca

Operacionalización de Variables y Validez de Constructo

OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RECURSOS	TÉCNICA: ENCUESTA
					INSTRUMENTO
La Influencia de la Inteligencia Emocional del Docente	Capacidad para Dirigir	Estrategias	1	Humanos: Docentes de la Escuela Técnica “Samuel Robinson”. Estudiantes de la Escuela Técnica “Samuel Robinson”.	Cuestionario de Respuestas Policotómicas
		Estrategias de Inteligencia Emocional	2		
	Aptitudes Personales	Role Orientador	3		
		Desempeño Emocional Efectivo	4		
	Aptitudes Sociales	Participación de los Estudiantes	5		
		Talleres de Crecimiento	6		
El Rendimiento Académico del estudiante de la Escuela Técnica “Samuel Robinson”.	Recursos Didácticos	Estilos de Desempeño	7	Materiales: Cuestionario de Respuestas Policotómicas	
		Nivel de Logro del Éxito	8		
		Nivel de Logro del Fracaso	9		
	Calificaciones	Formativas	10		
		Sumativas	11		

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO “B”: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

Sujetos	Items											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48
3	3	2	1	4	1	2	3	1	4	5	1	27
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
8	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	46
9	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
10	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	43
Sumatoria	40	38	39	44	42	44	46	45	47	49	46	72,8889
Media	4	3,8	3,9	4,4	4,2	4,4	4,6	4,5	4,7	4,9	4,6	
Desv. Est.	1,4907	1,5492	1,3703	0,9661	1,2293	0,9661	0,6992	1,2693	0,4830	0,3162	1,2649	
Varianza	2,2222	2,4000	1,8778	0,9333	1,5111	0,9333	0,4889	1,6111	0,2333	0,1000	1,6000	13,9111

Fuente: Arteaga L. (2019). Influencia de la inteligencia emocional del docente en el rendimiento académico del estudiante de la escuela técnica “Samuel Robinson”.

$$\alpha_{20} = \left[\left(\frac{k}{k-1} \right) * \left(\frac{k}{k-1} \right) * \right]$$

K	11	((1,1000) * (1	13,9111))
		-	
K - 1	10		72,8889
K	1,1000		
K - 1		(1,1000 * (1 - 0,1909))	
Var. Int.	4,1795		
Var. Ext.	20,2692	(1,1000 * 0,8091)	
Fracción	0,2062		
Corchete	0,8901	0,8901	

