



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL
DE LA UGEL – PUNO, 2018

PRESENTADA POR:
NOEMI COPA YUCRA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2021



DEDICATORIA

Dedico el presente informe de tesis con bastante respeto y amor a los seres que me dieron vida. A mi hijo y esposo por su cordial apoyo moral que me brindan para mi superación académica y personal.

Finalmente, a mis docentes y amigos a quienes siempre les compartieron la sabiduría para lograr este sueño, aconsejándome para ir por el camino correcto en los momentos más difíciles de mi formación profesional, siempre los llevaré en mi corazón.



AGRADECIMIENTOS

- *A nuestra casa de estudios, a la escuela de post grado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno.*
- *A la Maestría en educación, mención de administración de la educación, a los docentes por su labor y por sus sabias enseñanzas que nos brindaron durante 2 años de formación profesional, por habernos transmitido sus conocimientos y experiencias en las aulas universitarias.*
- *Así mismo, mi agradecimiento especial por su apoyo, motivación y asesoramiento desinteresado, hizo posible la culminación de esta investigación, a mi asesora Dra. Gabriela Cornejo Valdivia y mis juradas de tesis: Dra. Martha Mamani Ticona, Dra. Karen Zulma Ortega Contreras y Dra. Ninfa Genoveva Ramos Cuba.*
- *Finalmente, mi agradecimiento infinito a la Lic. Hayde Macedo Argandoña especialista de convivencia escolar por su apoyo incondicional y motivación.*



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico	3
1.1.1 El cerebro del desarrollo	3
1.1.2 Definición de inteligencia	3
1.1.3 Definición de emociones	4
1.1.4 Inteligencia emocional	4
1.1.5 Modelo y enfoque de Reuven Bar-On	5
1.1.6 El test del coeficiente intelectual de Bar-On	6
1.1.7 Las cinco dimensiones del test de ICE Bar-On	7
1.1.7.1 La dimensión intrapersonal	7
1.1.7.2 Dimensión Interpersonal	8
1.1.7.3 Dimensión adaptabilidad	9
1.1.7.4 Dimensión manejo de estrés	9
1.1.7.5 Dimensión estado de ánimo	10
1.1.8 La inteligencia emocional en los docentes	11
1.1.9 Marco del buen desempeño docente	11
1.1.9.1 Desempeño docente	11
1.1.9.2 ¿Qué es el marco del buen desempeño docente?	12
1.1.9.3 Propósitos específicos del marco del buen desempeño docente	13
1.1.9.4 Dominios	14
1.1.9.5 Competencias	14



1.1.9.6	Desempeños	14
1.1.9.7	Los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente	15
1.2	Antecedentes	18
1.2.1	Antecedentes internacionales	18
1.2.2	Antecedentes nacionales	21
1.2.3	Antecedentes de la región	24

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	27
2.2	Enunciado del problema	29
2.2.1	Enunciado general	29
2.2.2	Enunciados específicos	29
2.3	Justificación	30
2.4	Objetivos	31
2.4.1	Objetivo general	31
2.4.2	Objetivos específicos	31
2.5	Hipótesis	32
2.5.1	Hipótesis general	32
2.5.2	Hipótesis específicas	32

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	Lugar de estudio	33
3.2	Población	33
3.3	Muestra	34
3.4	Método de investigación	34
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	35
3.5.1	Técnicas e instrumentos de investigación	35
3.5.2	Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente	35
3.5.3	Ficha técnica del inventario de inteligencia emocional	36
3.5.4	Confiabilidad del instrumento	37
3.5.5	Tratamiento estadístico de datos	38
3.5.6	Diseño estadístico	38



3.5.7 Planteamiento de la hipótesis estadística

39

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Aspectos generales	40
4.2. Prueba de normalidad	40
4.3. Análisis de variables de inteligencia emocional	41
4.4. Análisis de las correlaciones para el BarOn Ice:NA	43
4.5. Resultados por dimensiones de la variable del marco del buen desempeño docente	49
4.6. Resultados por dimensiones de la variable inteligencia emocional	53
4.7. Prueba de hipótesis	58
4.8. Hipótesis general	59
4.9. Hipótesis específicas	62
4.10. Discusión	65
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	74

Puno, 30 de julio de 2021

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa
TEMA: Inteligencia emocional y desempeño docente
LÍNEA: Relaciones humanas y clima institucional



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Alfa de Cronbach para la variable Desempeño Docente	37
2. Alfa de Cronbach para la variable Inteligencia Emocional (Test BarOn)	37
3. Tabla sobre las pruebas de normalidad	41
4. Inteligencia Emocional	43
5. Estadísticas de muestras emparejadas	44
6. Correlaciones de muestras emparejadas	45
7. Tabla de correlación de ítems pares similares	46
8. Prueba T-Student para muestras emparejadas	48
9. Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	49
10. Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	50
11. Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	51
12. Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	52
13. Componente intrapersonal	53
14. Componente interpersonal	54
15. Componente de adaptabilidad	55
16. Componente de manejo de estrés	56
17. Componente del estado de ánimo	57
18. Tabla de prueba de normalidad para las variables analizadas pruebas de normalidad	58
19. Tabla de doble entrada entre la variable inteligencia emocional con el desempeño docente	60
20. Tabla de la prueba Chi-cuadrado	61
21. Correlación de Spearman	62
22. ANOVA para las el Desempeño docente y las dimensiones de Inteligencia emocional	63
23. Correlación R de Spearman para las variables	64



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Cuatro dominios del marco del buen desempeño docente.	15
2. Sobre la Inteligencia emocional	43
3. Gráfico de preparación para el aprendizaje de los estudiantes	49
4. Gráfico sobre la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	50
5. Gráfico sobre la preparación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad	51
6. Gráfico de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	52
7. Componente intrapersonal	53
8. Componente interpersonal – porcentajes	54
9. Gráfico del componente de adaptabilidad	55
10. Sobre los componentes del manejo de estrés	56
11. Gráfico del componente del estado de ánimo	57
12. Gráfico de la normalidad de los datos	59



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario de ICE de BarOn	75
2. Evaluación del marco del buen desempeño docente	78



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente en las instituciones del nivel inicial de la UGEL Puno 2018. La metodología de estudio desarrollado fue cuantitativa de diseño no experimental, correlacional; se trabajó con una muestra constituida por 80 docentes. Para medir el desempeño se utilizó el manual del Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación y para medir la inteligencia emocional se utilizó el cuestionario de E Q-I Baron (Emotional Quotient Inventor) y la ficha de evaluación del marco del buen desempeño docente. La evaluación se realizó de forma colectiva, así mismo los instrumentos de recolección cumplieron con las normas técnicas de validez y confiabilidad según el caso. El tratamiento y el análisis estadístico se encontró que el alfa de Cronbach es muy alta ($\alpha=.914$) para el desempeño docente y ($\alpha=.864$) para el Test BarOn. Sin embargo, no encontramos relación entre estas variables, indicando que las variables en estudio presentan independencia. Al hacer un análisis de las correlaciones entre las dimensiones de todas las variables para la prueba de hipótesis específica, en conclusión, se pudo observar que las variables no presentan correlación, es decir no existe una relación entre las variables, como lo confirma la prueba de Chi-cuadrado = 1.885, con un p-value=0.597, dando la impresión que son variables independientes.

Palabras clave: desempeño, docente, inteligencia emocional, y relación,

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between emotional intelligence and the framework of good teaching performance in the initial level institutions of the UGEL Puno 2018. The study methodology developed was quantitative, non-experimental, correlational design; we worked with a sample made up of 80 teachers. To measure performance, the Ministry of Education's Good Teaching Performance Framework manual was used and to measure emotional intelligence, the E Q-I Baron (Emotional Quotient Inventor) questionnaire and the evaluation form of the good teacher performance framework were used. The evaluation was carried out collectively, likewise the collection instruments complied with the technical norms of validity and reliability according to the case. Treatment and statistical analysis found that Cronbach's alpha is very high ($\alpha = .914$) for teacher performance and ($\alpha = .864$) for the BarOn Test. However, we did not find a relationship between these variables, indicating that the variables under study show independence. When doing an analysis of the correlations between the dimensions of all the variables for the specific hypothesis test, in conclusion, it could be observed that the variables do not present correlation, that is, there is no relationship between the variables, as confirmed by the test of Chi-square = 1.885, with a p-value = 0.597, giving the impression that they are independent variables.

Keywords: relationship, teacher, emotional intelligence and performance

INTRODUCCIÓN

Según Aristóteles, “el hombre es un animal social”. Para comunicarnos con las otras personas hacemos uso de las emociones como principal herramienta para socializar e intercambiar la comunicación. En las instituciones educativas la inteligencia emocional dentro del contexto donde se pone de manifiesto todo tipo de respuestas afectivas. Además, el trabajo ocupa gran parte de nuestro tiempo y por consiguiente gran parte de las interacciones sociales que se hacen con monitoreo, trabajos colegiados, reuniones con padres de familia, trabajo en aula, etc., por lo que es inevitable la manifestación de emociones en la vida laboral y personal. (Bautista, 2017).

La inteligencia emocional en la actualidad tomó importancia en la formación del docente, cabe mencionar que la docente de hoy no solo debe poseer competencias académicas, sino un conjunto de competencias que complementan y fortalezcan la verdadera formación integral centrada en el sujeto y su personalidad desde una pedagogía más constructiva. Así también la inteligencia emocional asume como la capacidad que tienen las personas para reconocer las emociones de los demás, actuar de manera asertiva, de tal modo que se genere un ambiente armonioso libre de amenazas lo que favorecerá el funcionamiento social del grupo. El desempeño docente es el conjunto de actos debidamente validados que desarrollan los docentes para ejecutar el desarrollo curricular, implica dominio de la didáctica, de su materia y de los recursos disponibles para garantizar el aprendizaje en los estudiantes, pese a que ambas variables son claras y forman parte del quehacer educativo, se encuentra que, en las instituciones educativas, existe un escaso manejo de la inteligencia emocional en el proceso de enseñanza aprendizaje y como resultado, el desempeño docente está por debajo de lo esperado. (Flores Daorta et al., 2018; Flores Luna, 2017; León, 2017; Orbegoso Orozco, 2017).

La presente investigación, tiene como propósito contribuir en el aspecto educativo; con el fin de obtener resultados, permitiéndonos dar a conocer que en estos tiempos estamos viviendo con mucha preocupación, el uso no inteligente de las emociones de las personas, existe la necesidad de comprender la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente, en una institución educativa que involucre el contexto local, donde se evidencia un limitado desarrollo de la habilidad intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés y estados de ánimo en general, perjudicando el desempeño en el aula, al no tener relaciones interpersonales con sus colegas, falta de uso adecuado de habilidades comunicativas entre

la comunidad educativa, la intolerancia, y sobre todo no saber evocar catarsis . Las docentes no pueden llevar una convivencia adecuada, siendo ésta, afectadas por problemas, salario, revaloración docente, el tema de evaluación permanente, que al docente le mantiene tenso e inestable pues dificultan la formación integral de los niños y niñas. De esta manera en la presente investigación se seleccionó a docentes del nivel inicial del ámbito de las UGEL Puno, donde se evaluó la relación de las variables inteligencia emocional y desempeño docente, describiendo una relación entre las variables estudiadas y brindar una iniciativa para organizar actividades educativas de manera planificada y propiciar el desarrollo de las capacidades organizativas de los estudiantes, alcanzar óptimos logros en los aprendizajes y la proyección a la comunidad, en función a los dominios y competencias. Además, los resultados obtenidos podrán servir de análisis y permitirán a los profesores asumir responsabilidades consigo mismos, con los estudiantes y con la institución (Huamán, 2017)

El procedimiento de la investigación se estructura en cuatro capítulos que se detalla a continuación:

El capítulo I, presenta la revisión de la literatura que contiene el sustento teórico que avala la investigación, en éste se encuentran los antecedentes de la investigación, la base teórica de las variables de estudio.

En el Capítulo II, se presenta el planteamiento del problema, enunciado del problema, los objetivos de la investigación, la justificación y las hipótesis de la investigación.

En el Capítulo III, se contextualiza la investigación a través del lugar de estudio, población, metodología de investigación, las técnicas e instrumentos de recojo de datos, el diseño estadístico y el tratamiento estadístico.

En el Capítulo IV; se encuentra los resultados y discusión, que están expresados en tablas y figuras para su mejor comprensión, ya que permitieron mostrar los resultados a los que se arribó con la investigación. Finalmente se plantea las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó con la investigación. Los anexos contienen los instrumentos que se utilizaron para su aplicación.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 El cerebro del desarrollo

Según Goleman (1998) para hablar de las emociones tenemos que comprender al cerebro del ser humano, a lo largo de millones de años de evolución ha ido creciendo, específicamente la región más primitiva del cerebro, es el tallo encefálico, la cual regula las funciones básicas, como los sentidos, como la respiración, el metabolismo de los otros órganos corporales, las reacciones y movimientos automáticos programados para mantener el funcionamiento del cuerpo y asegurar la supervivencia del individuo.

El cerebro emocional sigue desempeñando un papel fundamental en la arquitectura de nuestro sistema nervioso, la región emocional es el sustrato en el que creció y se desarrolló nuestro nuevo cerebro pensante y sigue estando estrechamente vinculada con él por miles de circuitos neuronales. Esto es precisamente lo que confiere a los centros de la emoción un poder extraordinario para influir en el funcionamiento global del cerebro.

1.1.2 Definición de inteligencia

Olmedo (2000) nos menciona en su texto que la inteligencia ha sido objeto de interés para el hombre desde el principio de los tiempos, por su parte Homero distinguía la inteligencia como “la capacidad de comprensión y del discurso de Platón, lo asocia con la capacidad de aprender. Desde la separación popular entre sabios y necios, hasta las últimas teorías sobre la inteligencia emocional, este es un

tema que siempre ha estado presente en la historia del conocimiento de la humanidad. No obstante, ha sido un concepto sujeto a una continua evolución, así, podemos decir que es un concepto controvertido y dinámico. Siendo la inteligencia todo aquello que nos permite idear una conjetura que descubra un nuevo orden subyacente. Este enfoque cubre un campo amplísimo, y la fundamentación de un razonamiento, hasta dar con una analogía apropiada con una armonía agradable, pasando por predecir lo que puede que suceda, no es un concepto ansiado y estático, sino dinámico y variable a través de la cultura y de los tiempos.

1.1.3 Definición de emociones

Olmedo (2000) menciona que las emociones son una parte de nuestro ser, puesto que cada experiencia que vivimos hace que nuestro cuerpo las perciba de manera consciente, por lo que algunos autores han nombrado como conciencia emocional definida como la capacidad de reconocer el modo en que nuestras emociones afectan a nuestras acciones y la capacidad de utilizar nuestros valores como guía en el proceso de toma de decisiones.

1.1.4 Inteligencia emocional

Salovey y Mayer (1990) lo definen como: una clase de inteligencia de carácter social el cual envuelve la capacidad para guiar y supervisar nuestros sentimientos y emociones, así como la de los demás, con el objetivo de diferenciar entre ellas y usar la información brindada para encaminar las acciones y pensamientos, de tal manera que puedan beneficiar a las personas a la cultura a la que pertenecen. Es decir, la inteligencia emocional es aquella destreza para saber distinguir y manifestar sentimientos y emociones de carácter personal e interpersonal que tiene una persona para reflexionar, manejar sus propios sentimientos de forma positiva y relacionarse eficazmente con los demás.

De acuerdo con Goleman (1998) las personas emocionalmente desarrolladas, es decir, las personas que gobiernan adecuadamente sus emociones y que también saben interpretar y relacionarse efectivamente con las emociones de los demás, disfrutan de una situación ventajosa en todos los dominios de la vida. Estas personas se sienten más satisfechas, son más eficaces y más capaces de dominar los hábitos mentales que determinan la productividad. Quienes, por el contrario, no pueden

controlar su vida emocional, se debaten en constantes luchas internas que socavan su capacidad de trabajo y les impiden pensar con suficiente claridad.

García (2018) nos menciona que la inteligencia emocional es la capacidad que tenemos para enfrentarnos a situaciones que nos ocurren en la vida de la forma más equilibrada y posible. Podemos tener éxito en nuestro ámbito laboral, proyectos personales, con la familia, con las relaciones emocionales, con las amistades, podemos tener éxito de muchas formas, desde luego al conocer nuestros límites, habilidades, fortalezas o debilidades. Reconocer y aceptar las emociones y los estados de ánimos por los que pasamos, comprender y aceptar a las personas de nuestro alrededor con una comunicación directa y honesta.

Bar-on (1997). Nos menciona que la inteligencia emocional es la búsqueda de la felicidad humana y mejorar su rendimiento. Con sus estudios demuestra que el desarrollo de la inteligencia emocional es un factor clave que afecta a diferentes ámbitos (académico, profesional y social de la salud). Son muchas personas las que saben resolver una operación matemática, pero no saben cómo actuar ante una situación de estrés que alcancen su máximo rendimiento y vivan una vida plena.

1.1.5 Modelo y enfoque de Reuven Bar-On

Reuven Bar-On es un psicólogo, escritor e investigador estadounidense nacido en 1944. Está especializado en inteligencia emocional y es considerado uno de los tres principales pioneros en este campo (los otros dos son el modelo de competencia de Goleman y el modelo de habilidad de Salovey y Mayer). Se cree que es primero en introducir el concepto de Cociente Emocional para medir la competencia emocional y social del ser humano.

Bar-on (2003) creó su modelo de inteligencia emocional y social con el objetivo de ampliar y mejorar la evaluación psicológica. Se inspiró en los trabajos realizados por Marie Jahoda en los años cincuenta sobre la salud mental y el bienestar psicológico como la auto observación, las relaciones interpersonales, la responsabilidad social, la flexibilidad, la independencia, resolución de problemas, asertividad, prueba de realidad, tolerancia al estrés, actualización, felicidad y fueron publicados en la tesis doctoral de Bar – On “The development of a concept of psychological well – being”. Las cuales intentan explicar cómo un individuo se

relaciona con las personas que le rodean y con su medio ambiente. Por tanto, la inteligencia emocional y la inteligencia social son consideradas como un conjunto de factores de interrelaciones emocionales, personales y sociales.

(Bar-on, 2006). El modelo de Reuven Bar On se sostiene sobre cinco grandes componentes claves, cada uno tres factores, creando un total de 15 escalas o factores medibles con la herramienta psicométrica que el mismo ha creado las siguiente:

- a) Componente Intrapersonal (CIA): Está compuesto por la comprensión emocional de uno mismo (CM), Asertividad (AS), Autoconcepto (AC), Autorrealización (AR) e independencia (IN).
- b) Componente Interpersonal (CIE): Compuesto por empatía (EM), Relaciones Interpersonales (RI) y Responsabilidad Social (RS).
- c) Componente de Adaptabilidad (CAD): Incluye solución de problemas (SP), Prueba de realidad (PR) y Flexibilidad (FL).
- d) Componente del manejo del estrés (CME): Compuesto por tolerancia al estrés (TE) y control de impulsos (CI).
- e) Componente del estado de ánimo en general (CEAG): Formado por los factores de felicidad (FE) y optimismo (OP)

1.1.6 El test del coeficiente intelectual de BarOn

Ugarriza y Pjares (2005). Nos menciona que el modelo de BarOn de la inteligencia emocional es definido como un conjunto de habilidades emocionales personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. Así mismo nos informan en el manual técnico sobre otros estudios relativos a la validación del inventario con otras mediciones de la inteligencia emocional, de la personalidad y otros instrumentos que evalúan conductas problemáticas, y los resultados demuestran que las escalas del inventario de BarOn identifican las características centrales de la inteligencia emocional.

Según Bar-On (2006) está compuesto por cinco dimensiones: la dimensión interpersonal, que reúne la habilidad de ser consciente, de comprender y

relacionarse con otros; la dimensión intrapersonal, que implica la habilidad para manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos; la dimensión de manejo de estrés, que involucra la habilidad de tener una visión positiva y optimista; la dimensión de estado de ánimo, que está constituido por la habilidad para adaptarse a los cambios y resolver problemas de naturaleza personal y social y, por último la dimensión de adaptabilidad o ajuste.

Reuven Bar-On el precursor del Inventario de Cociente Emocional del ICE BarOn, que fue diseñado para estudiar y evaluar las competencias emocionales y sociales que identificó. El proceso específico involucrado en el desarrollo de esta medida de auto informe, cómo se normalizó y validó, así como sus propiedades psicométricas, se describen en otro lugar con mucho mayor detalle y por el autor en muchas otras publicaciones. La versión publicada en 1997 de este instrumento psicométrico de evaluación comprende 133 ítems agrupados en 15 escalas, que se cargan en las cinco escalas compuestas que evalúan los cinco metas factores descritos anteriormente.

1.1.7 Las cinco dimensiones del test de ICE Bar-On

(Bar-on, 2006) El modelo del test de ICE BarOn se sostiene sobre cinco grandes componentes clave, los cuales engloban a su vez cada uno tres factores, creando un total de 15 escalas o factores medibles con la herramienta psicométrica que el mismo ha creado, el EQ-i. Estos 5 grandes constructos son:

1.1.7.1 La dimensión intrapersonal

El componente indica que las personas se sienten bien consigo mismos y confortados en lo que están desempeñando. Son capaces de decir claramente sus emociones, son autónomos, fuertes seguros en la realización de sus opiniones y creencias. Asimismo, este componente reúne los siguientes subcomponentes.

- a) **Comprensión emocional de sí mismo (CM):** Es la habilidad que tiene el individuo de examinar sus propias emociones.

- b) **Asertividad (AS):** Es la capacidad para explicar las emociones, creencias y pensamientos sin perjudicar los sentimientos de los demás; y proteger sus propios derechos de una manera no destructiva.
- c) **Auto concepto (AC):** Es la habilidad que expresa la persona de respetarse y reconocerse a sí mismo como un ser humano esencialmente sensible. El respetarse a sí mismo está fundamentalmente relacionado con lo que uno es.
- d) **Autorrealización (AR):** Es la habilidad que tiene la persona para desarrollar sus propias capacidades. Este componente se manifiesta al implicarse en proyectos que lo lleven a una vida más feliz, beneficiosa y significativa. siendo una secuencia acciones dinámicas de esfuerzos para lograr el máximo desarrollo de las propias capacidades, destrezas y competencias de la persona, este elemento está vinculado con desear persistentemente dar lo mejor de uno mismo y el progreso en general.
- e) **Independencia (IN):** Es la habilidad que tiene la persona para conducirse y autorregularse en su forma de razonar y proceder y manifestarse libre de cualquier dependencia emocional. Las personas autónomas confían en sí mismas al momento de considerar y tomar decisiones significativas. Por otro lado, podrían investigar y tener en cuenta las ideas de los demás antes de tomar alguna medida o decisión por sí mismos; el informarse con otras personas no representa un indicador de dependencia.

1.1.7.2 Dimensión Interpersonal

Es el espacio donde se presenta las capacidades y la práctica interpersonal, es decir personas comprometidas y honestas que cuentan con buenas habilidades sociales. Al respecto considera los siguientes subcomponentes:

- a) **Empatía (EM):** Es la habilidad que expresa la persona de ser consciente, razonar y valorar los emociones de los otros. Es ser perceptivo a lo que otras personas sienten, cómo y por qué lo sienten.

- b) Relaciones Interpersonales (RI): Involucra la habilidad de instaurar y conservar relaciones personales agradables que están identificadas por la intimidad, el dar y recibir apego.
- c) Responsabilidad Social (RS): Señala tener la capacidad para manifestarse a sí mismo como una persona que ayuda, asiste y que es una pieza productiva del grupo social. Involucra proceder en forma comprometida aun si esto significa no tener algún beneficio personal.

1.1.7.3 Dimensión adaptabilidad

Es el componente que permite revelar cuán brillante es una persona para acomodarse a los requerimientos del ambiente, batallando de manera positiva en contextos inciertos. En este componente se reúnen los siguientes subcomponentes:

- a) Solución de Problemas (SP): Es la capacidad para señalar y precisar las dificultades como también para crear y efectuar soluciones seguras.
- b) Prueba de la Realidad (PR): Adquiere la capacidad para valorar la correspondencia entre lo que percibimos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo). Involucra el “captar” la situación contigua, pretendiendo mantener la situación en la representación correcta y percibiendo las cosas como en realidad son sin especular o soñar con respecto a ellas.
- c) Flexibilidad (FL): Es la habilidad que posee un individuo para ejecutar un ajuste conveniente de sus emociones, pensamientos y conductas ante diferentes contextos y condiciones cambiantes; esto involucra adaptarse a las situaciones desconocidas. Esta habilidad les permite tener una mente abierta, y tolerantes ante diferentes ideas.

1.1.7.4 Dimensión manejo de estrés

Es el nivel de resistencia a la presión sin perder el control. Alcanzando a ser por lo general tranquilos, y rara vez vehementes. Este componente reúne los siguientes subcomponentes:

- a) Tolerancia a la Tensión (TT): Es la capacidad para resistir eventos hostiles, contextos estresantes y difíciles, afrontando activa y positivamente a la tensión. Es la capacidad que permite sobrellevar las vivencias difíciles en sentirse demasiado abrumado.
- b) Control de los Impulsos (CI): Es la capacidad para soportar o postergar un impulso o arranque para actuar y controlar nuestras emociones, es decir admitir nuestros impulsos agresivos, estando sereno y controlando la agresión, la hostilidad y la conducta irresponsable. Por ello, las dificultades en el control de los impulsos se manifiestan mediante la poca tolerancia a la frustración, la impulsividad, la dificultad para controlar la ira, el comportamiento abusivo, la pérdida del autocontrol y la conducta explosiva e impredecible.

1.1.7.5 Dimensión estado de ánimo

Este componente mide la habilidad de la persona para disfrutar de la vida, así como la visión que tiene de la misma y el sentimiento de contento en general. Esta área reúne los siguientes subcomponentes:

- a) Felicidad (FE): Es la habilidad para sentirse satisfecho con la vida, para disfrutar de sí mismo y de los demás, para divertirse y mostrar sentimientos positivos. Sintiéndose capaces de ser feliz por las oportunidades de diversión que se presentan. Este subcomponente implica la habilidad de disfrutar de varios aspectos de la propia vida y de la vida en general.
- b) Optimismo (OP): Es la habilidad de descubrir el lado más significativo de la vida y mantener una postura positiva, aún en el infortunio. Significa la esperanza en la planificación de la vida que tiene cada ser humano. Es la visión optimista de las circunstancias diarias.

Las dimensiones de BarOn de la inteligencia emocional se define como un conjunto de habilidades, competencias, que representan una colección de conocimientos usados para afrontar diversas situaciones, como habilidades mentales que pueden, acceder y generar emociones para ayudar al pensamiento, entender las emociones, aumentar el conocimiento emocional y

regular las emociones reflexivamente para promover el crecimiento emocional. Aporte del investigador.

1.1.8 La inteligencia emocional en los docentes

León (2017) en los resultados de su investigación indica que el desempeño docente, se ha vuelto hoy en día un espacio de la formación básica de competencias de trato, relaciones y motivaciones para los estudiantes, así como el propio docente donde se debe ser consciente que trabajar con seres humanos nos hace reflexionar sobre la importancia de ser modelo y guía para el manejo inteligente de las emociones en los estudiantes. La praxis docente implica un conjunto de actividades y responsabilidades entre las cuales podemos considerar: Una primera responsabilidad que podemos señalar es la estimulación emocional y la manifestación autorregulada de las emociones positivas y más complejas a una de las emociones con desenlaces negativos como la ira, la rabia y envidias. Otra responsabilidad que también está presente es la formación de aprendizajes colaborativos y cooperativos que socialicen las competencias emocionales y la resolución de conflictos interpersonales. Del mismo modo está la responsabilidad de intervención en las experiencias emocionales que puedan ayudar a generar estrategias de gestión emocional frente a situaciones frustrantes y por último la responsabilidad de enseñar habilidades como la empatía y asertividad que puedan construir patrones de futuros ciudadanos más sensibles y con rostro más humano frente a los problemas a nivel global.

1.1.9 Marco del buen desempeño docente

1.1.9.1 Desempeño docente

El desempeño docente tiene estrecha relación con “la calidad y eficiencia con que el docente cumple sus labores, entre ellas: propiciar un ambiente favorable de trabajo donde todos los estudiantes se sientan bien, mantengan buenas relaciones interpersonales, puedan expresar sus ideas y sentimientos sin temores y puedan participar activamente; planificar y preparar las actividades de enseñanza – aprendizaje constructivistas, decidiendo lo que va a ser enseñado, cuándo, cómo, dónde y con qué hacerlo, mismas que además de motivar al alumno hacia el aprendizaje le permitan afianzar los

conocimientos, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Samillán, 2017; Sosa, 2017).

1.1.9.2 ¿Qué es el marco del buen desempeño docente?

Milla y Gálvez (2018) nos hace referencia que el MBDD, es una herramienta estratégica que permite evaluar el ejercicio pedagógico de modo riguroso, dando así a conocer las prácticas que realiza el docente en el proceso de enseñanza, reconociendo los desempeños que debe realizar como unidad planteada, tomando decisiones oportunas y desarrollando diferentes habilidades; donde el docente debe tomar siempre en cuenta, que en cada uno de sus clases debe desarrollar las dimensiones pedagógicas y reflexivas en todo el transcurso de la enseñanza – aprendizaje, y así poder llevar una clase satisfactoria para los estudiantes, tomando el control para un buen liderazgo, llevando siempre la motivación en el alumno para el ejercicio de cada actividad, y así poder asegurar una buena enseñanza en los estudiantes.

(MINEDU, 2021). Oficializa ante el Magisterio y comunidad educativa peruana el Marco del Buen Desempeño Docente, desde ese momento este documento que expresa un visión de docencia en el país se presenta como aquel que va a garantizar el desarrollo profesional de los docentes peruanos, valorando su trabajo en el marco de una carrera pública que se centra en el desempeño, y que del mismo modo busca una formación integral continua considerando algunas prácticas acordes con los actuales requerimientos de la sociedad, convirtiéndose en sí mismo como un documento obligado tanto para la formación docente como para la evaluación docente, facilitando que a partir del MBDD se elaboren propuestas coherentes de capacitación docente y sobre todo de evaluación.

“El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la

sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente”(Ministerio de Educación, 2018).

UNESCO (2018) hace un llamamiento a los Estados Miembros a asegurar que los docentes y educadores tengan las competencias necesarias, sean contratados y remunerados de forma adecuada, reciban una buena formación, estén profesionalmente calificados, se encuentren motivados, estén repartidos de manera equitativa y eficaz en todo el sistema educativo, y reciban apoyo dentro de sistemas dotados de recursos, eficaces y bien administrados, mejorar los sistemas educativos, transformar la visión del docente, proponer un nuevo horizonte en su formación continua y, sobre todo, aplicar políticas evaluativas para mejorar su desempeño.

1.1.9.3 Propósitos específicos del marco del buen desempeño docente

Ministerio de Educación (2018).Nos indica que los propósitos del modelo de evaluación del desempeño docente, es centrado en el perfil, las características, previamente establecidas por los actores educativos, es decir, se enumeran todas aquellas cualidades que debería tener un buen docente.

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

1.1.9.4 Dominios

MINEDU (2014) lo define como dos elementos específicos del actuar del directivo que se interrelacionan entre sí, influyéndose mutuamente en el desarrollo del otro. Está compuesto por un grupo de competencias que van integradas a un área específica del trabajo de este agente educativo y hacen alusión a los desempeños básicos para que se lleve a cabo el cambio y mejora de la escuela que se busca.

1.1.9.5 Competencias

MINEDU (2012) Más que un saber hacer en cierto contexto, implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales, comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

MINEDU (2014) La competencia directiva es definida de tres formas: primero, es particular en cada acción que realiza el directivo para mejorar la calidad educativa en una determinada institución educativa, quiere decir que esta competencia no necesariamente servirá para otras I.I.EE. a ello le llama un actuar directivo contextualizado. Asume una definición de “un saber hacer” en un espacio determinado con características particulares debido a que cuenta con su propia identidad.

Milla Gálvez (2018) Las competencias es el saber hacer, la característica propia de la competencia, debe darse a partir de la racionalidad; quiere decir ello, empleando herramientas ordenadas; manteniendo constantemente la reflexión y autoevaluación, debido a que los cambios educativos propuestos involucran la responsabilidad y el compromiso moral del proceso enseñanza - aprendizaje.

1.1.9.6 Desempeños

MINEDU (2014) lo define como la acción o acciones observables que realizan los directivos y que evidencian el manejo de la competencia. Se identifican tres acciones: la actuación observable, en correspondencia a una responsabilidad y el logro de determinados resultados. Estas son evidenciadas a través de instrumentos cualitativos (la observación, la entrevista) o

cuantitativos (donde se emplea la estadística, de percepción, cuestionarios, listas de cotejo, etc.) A partir de su carácter contextualizado de la competencia, la mayor parte de los desempeños son evaluados en el lugar de los hechos.

Los desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas, evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados. Aporte del investigador.

1.1.9.7 Los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente

MINEDU (2021) se entiende por dominio un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (figura 1).



Figura 1. Cuatro dominios del marco del buen desempeño docente.

a) Dominio 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2012) Contempla la parte de la planificación de la labor pedagógica a partir del diseño del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el ámbito de un enfoque inclusivo e intercultural. Hace referencia al conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el empoderamiento de los contenidos disciplinares y pedagógicos, tal como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF (2010) precisó: La preparación para una buena educación en la escuela va definido mediante tres niveles interrelacionados: estudiantes preparados, instituciones educativas preparadas, y núcleos familiares preparados. Cuando se refiere a preparación, en los escolares, las I.E.E. y las familias, obtuvieron las competencias, habilidades y las aptitudes necesarias para relacionarse con las otras dimensiones y apoyar la transición sin inconvenientes.

El desarrollo de la persona de desarrollo, participación, la supervivencia y el aprendizaje. Asimismo, contempla no solamente las capacidades y los conocimientos cognitivos, sino también las habilidades de salud y nutrición, más las sociales. Aporte del investigador.

b) Dominio 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2012) Está relacionado al manejo del proceso de enseñanza mediante un enfoque que valore la diversidad en todas sus manifestaciones y la inclusión. Hace referencia a la intervención pedagógica del maestro en el desarrollo de un contexto favorable al aprendizaje, la motivación constante de sus alumnos, el desarrollo de diferentes estrategias metodológicas y de los diversos tipos de evaluación, el dominio de los contenidos, también la utilización de materiales o fuentes didácticos relevantes que denoten pertinencia.

Al referirse a las estrategias de aprendizaje se van comprendiendo como una agrupación de métodos, procedimientos que hace uso un alumno de manera

racional, intencional y controlada. Estos procedimientos, variables en su mayor parte, permiten al estudiante ir aprendiendo de manera significativa y ser capaz de dar solución a problemas que se le presenta.

c) Dominio 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

MINEDU (2012). Señala que está comprendido a la intervención en la gestión de la institución educativa o la red de estas, desde una mirada en democracia para configurar la comunidad de aprendizaje. De la misma manera, hace referencia a una comunicación certera con los diversos agentes de la comunidad educativa, donde se promueve que estos participen en el diseño y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, de la misma forma el contribuir a la generación de un clima escolar idóneo. Se habla de una participación comunitaria activa cuando la I.E considera pertinente e importante la colaboración de los agentes de la comunidad educativa en la generación de contenidos curriculares que sean convenientes y que contribuyan con la mejora del aprendizaje escolar. Quiere decir ello que la elaboración y diseño del plan anual de trabajo en las escuelas, no sólo es responsabilidad de los directivos, sino de toda la comunidad educativa, así como de todo lo que se refiere a la organización, horarios contenidos y recursos.

d) Dominio 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

MINEDU (2012) integra los procesos, las prácticas que definen el desarrollo y formación de la profesionalidad de los maestros. Es decir, hace referencia a la reflexión sistematizada sobre su labor pedagógica, la de sus colegas, la participación en equipos, el trabajo coordinado y colaborativo con sus pares y su predisposición a participar en actividades de progreso profesional. Asimismo, contiene la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

La formación base del docente debe ser considera como pieza clave para la construcción y diseño de estrategias, para después ser adaptadas,

reformuladas y puestas a prueba o llevadas al aula para realizar una confrontación por los estudiantes, futuros maestros en ámbitos y realidades específicas.

El Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial señala el MINEDU el responsable de diseñar los criterios e indicadores de la evaluación docente teniendo en cuenta los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente (Art.47). En el siguiente acápite del mismo artículo precisa un criterio que tiene que ver con la evaluación del docente en el aula frente a los alumnos.

Sin duda que hace falta construir una cultura de la evaluación en la sociedad y todos aquellos que han recibido un encargo social rindan cuentas de su actividad con la finalidad de identificar las falencias personales y del sistema y diseñar las posibles soluciones, del mismo modo, fortalecer los aciertos y avanzar hacia la construcción de métodos innovadores para mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos, en nuestro caso particular.

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes internacionales

Pereira (2012) realizó la tesis titulado "Nivel de Inteligencia Emocional y su influencia en el desempeño laboral en el personal de la empresa Servipuertas S.A. de la ciudad de Quetzaltenango", quien en su estudio fue de tipo descriptivo y diseño correlacional aplicado a una población de 36 trabajadores, tuvo como objetivo medir la relación entre estas dos variables llegando a conclusiones tales como que el personal de la empresa muestra un nivel de inteligencia emocional promedio, lo cual significa que cuenta con buen manejo de las situaciones adversas en las que se desenvuelven, los hallazgos encontrados determinan que el setenta y dos por ciento de la población estudiada se encuentra por encima del promedio, otra conclusión es que el ochenta y un por ciento de los evaluados se encuentran en un rango de desempeño superior, se demostró una correlación débil a través de coeficiente de correlación de Pearson, lo cual demostraría que la inteligencia emocional no necesariamente ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. En tal sentido este estudio nos alejaría del ímpetu de

encontrar relación sustancial entre estas dos variables, sin embargo, se persiste en la búsqueda de esta.

Samoya (2012) realizó una investigación titulada "Inteligencia emocional y trabajo docente en Educación Básica" (España). El trabajo realizado es de tipo cuasi experimental, al describir la situación actual del CE de los participantes, para aplicar y valorar la pertinencia de un programa que desarrolle el coeficiente emocional en el profesorado. La metodología utilizada fue de enfoque mixto (cualitativo, cuantitativo). Es un estudio exploratorio, descriptivo, comparativo (pública, privada), para conocer el coeficiente emocional de los profesores del Estado de Sonora y en las escuelas. El objetivo es iniciar el conocimiento e 15 identificaciones del Coeficiente Emocional (CE) de los profesores que laboran en Secundaria en el estado de Sonora, México. A partir de los resultados, se elaboró e implementó programa formativo dirigido a los profesores para sensibilizarlos y desarrollar sus habilidades emocionales. La muestra fue de 681 profesores del sector público y privado. Las conclusiones a la que llega el autor es que los maestros desconocen el constructor de IE, no cuentan con programas para esta, evidencian la ausencia de referencia de las dimensiones de la IE; no conciben lo intrapersonal e interpersonal como parte de su realidad que puede impactar en sus problemáticas, por lo menos en lo que se refiere a su ambiente laboral. Los autores comprobaron que los docentes en lo general, no se perciben con alta capacidad emocional, independientemente del género, edad o experiencia profesional.

Guardiola y Basurto (2015). En la tesis sobre inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México, tuvieron como objetivo principal conocer la autopercepción del nivel de inteligencia emocional como predictor del desempeño laboral. El diseño de investigación fue de tipo transversal y descriptivo, en donde la información se obtuvo por medio de un cuestionario, su muestra fue de 73 directivos y arribó a la conclusión que conocer la autopercepción de la inteligencia emocional, de un directivo, ayudará al corporativo adventista del norte de México a predecir el desempeño laboral de los departamentos en donde trabajan directivos o administradores con una alta inteligencia emocional. Asimismo, las variables como los años de servicio y los niveles académicos no mostraron ninguna diferencia significativa, ya que no

importan los años que tengan empleados trabajando, su autopercepción del nivel de inteligencia emocional fue calificada muy buena.

López (2016) con el objetivo de describir la inteligencia emocional en los docentes de educación básica, en los aspectos de desempeño percibido de ciertas habilidades emocionales y la percepción del concepto de inteligencia emocional, realizó su tesis de maestría en la Universidad Militar de Nueva Granada, con un enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo, con una muestra en la que participaron 70 docentes. Los resultados fueron los siguientes: La habilidad con la puntuación más alta fue regulación emocional y la puntuación más baja fue la autopercepción emocional, lo que llevó a la conclusión de que los maestros se consideran buenos para regular las emociones, pero son menos hábiles con la atención que dan a sus emociones. Con respecto al conocimiento de la inteligencia emocional, se puede concluir que la mayoría de los maestros no tienen una habilidad asociada con el concepto, las habilidades más asociadas con los maestros conceptuales son las habilidades intrapersonales, especialmente la regulación emocional.

Guerra y Araujo (2016) siendo el objetivo general determinar la relación entre la inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Nivel Directivo, en las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado de Trujillo, realizaron una investigación descriptiva, cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transversal, trabajaron con una población que se restringió a los individuos con responsabilidad gerencial y jerarquía de supervisores, tras el diseño y aplicación de dos instrumentos, tipo escala Liker, arribaron a las siguientes conclusiones: que la inteligencia emocional del nivel directivo se ubica en los niveles muy altos, lo cual permite que estas personas reconozcan las emociones propias y la de 2 los demás; Existe una alta relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral.

Espinosa (2014) en su tesis “Un buen desempeño docente constituye un compromiso técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad” en torno a las competencias que se espera dominen los profesores del país, en cualquier etapa de su carrera profesional, a fin de lograr el aprendizaje de todos los alumnos” realizado en la Universidad Católica de Loja. Llegó a la conclusión de que los docentes se muestran apegados al cumplimiento de las normas que rigen la

institución, así mismo participan en la planificación a nivel de centro o meso curricular y a nivel de aula o micro curricular, colaborando con la planificación de actividades educativas, por otro lado ellos son conscientes de la necesidad de realizar evaluaciones permanentes con los estándares de calidad educativa, así mismo poseen una buena comunicación con sus estudiantes y sus padres de familia, por consiguiente se ha podido determinar que existe un buen desempeño pedagógico de los docentes

1.2.2 Antecedentes nacionales

Damián y Villarroel (2010) Realizaron un estudio con el propósito de determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la facultad de agropecuaria y nutrición de la UNE-Chosica. Los autores plantean que la investigación se orienta a estudiar y analizar un problema donde intervienen la relación de dos variables que son muy importantes en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, en las relaciones humanas y laborales donde el docente y el estudiante cumplen un rol preponderante para el logro de los fines y objetivos de la universidad. Es una investigación de tipo descriptivo correlacional, en la que se busca describir de modo sistemático las características de una población y luego relacionar las variables independientes y dependientes en este caso la inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. La muestra estuvo constituida por 38 docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la universidad mencionada. Según los resultados del estudio, la Facultad de Agropecuaria y Nutrición está calificada dentro del marco de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la enseñanza-aprendizaje como bueno, siendo favorable para el desarrollo de la facultad y el logro de los aprendizajes en los alumnos.

Condori (2017) la investigación surge a raíz de observar que el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial se ve mermado por diversas razones, como la sobrecarga de alumnos, la presión social del padre de familia, realizar otras actividades fuera de su horario de trabajo, los cambios en las políticas gubernamentales entre otras, lo cual nos obliga a desarrollar la presente investigación cuyo objetivo general es determinar el grado de relación existente entre el desempeño docente y la inteligencia emocional de las profesoras del nivel

inicial del distrito de Chiclayo durante el año escolar 2009. En la presente investigación se trabajó con una muestra de 69 profesoras del nivel inicial del distrito de Chiclayo, y para probar la hipótesis se optó por el diseño descriptivo correlacional, cuyos instrumentos utilizados para la evaluación cada variable fueron un cuestionario de desempeño docente elaborado por el equipo investigador y el test de inteligencia emocional de Baron (I-CE) los resultados obtenidos se procesaron estadísticamente, concluyendo que existe relación directa altamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente; cuyos resultados se ven reflejados en los niveles de inteligencia emocional de las profesoras en donde el 52,2% se encuentran en un nivel alto, el 29% en un nivel medio y el 18,8% en un nivel bajo, mientras que, en relación al desempeño docente, el 84,1% se encuentran en un nivel bueno, y el 15,9% en un nivel regular.

Hoyos (2013) en su tesis “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Instituciones Educativas del Consorcio Alianza Cristiana Lima Metropolitana 2013” en la U.C.V. Lima, Perú, así mismo su muestra fue de 143 docentes las cuales fueron elegidos aleatoriamente. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir la inteligencia emocional (inventario de Barón) y la medición se realizó con la escala de Likert. Siendo las conclusiones: Existe una relación entre la variable inteligencia emocional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Consorcio Alianza Cristiana. La inteligencia emocional está relacionada directamente con desempeño docente, esto queda demostrado una asociación aceptable entre ambas variables y siendo altamente significativo.

Matassini, (2012) se realizó la investigación con la finalidad de determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución pública del Callao. La muestra está compuesta por 34 docentes del distrito de la Perla de la región Callao, es una investigación descriptiva correlacional de tipo no experimental. Los instrumentos aplicados fueron el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On adaptado por Nelly Ugarriza en 2001 y la Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma. Los resultados obtenidos mostraron que sí existe una correlación positiva entre ambas variables, encontrándose que a un mayor nivel de inteligencia emocional le corresponde un mejor clima organizacional ya que aquellos docentes con un mayor nivel de inteligencia emocional poseen una mejor percepción del clima de su institución.

Considerando que las condiciones del clima laboral son las mismas para todos los maestros que conforman el centro, quedaría evidenciado que ser emocionalmente inteligente ayuda a las personas a sentirse mejor dentro del ámbito laboral.

Ugarriza (2001) en el artículo sobre la evaluación de la inteligencia emocional a través del Inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana, así mismo estandarizó y determinó su validez y confiabilidad, aplicando el I-CE de Bar-On a 1996 sujetos (41% de varones y 59% de mujeres), 114 escolares, 658 universitarios y 1226 entre profesionales, técnicos, empleados y amas de casa y desempleados de Lima Metropolitana con más de 16 años, llegando a la conclusión que la inteligencia emocional tiende a incrementarse con la edad y el género, no tiene efectos diferenciales significativos en la mayoría de los componentes factoriales, así, el componente interpersonal, manejo del estrés y estado de ánimo en general, favorece a los varones, en cambio las mujeres obtienen mayores resultados en el componente intrapersonal.

Flores *et al.* (2018). Se realizó una investigación sobre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Instituciones Educativas de la FAP de Lima, el enfoque de la investigación fue cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional transaccional. La muestra fue de 52 docentes, el objetivo fue determinar el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de acuerdo a los resultados obtenidos se indicó que existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima. ($r= 0,581$; $\text{Sig.}= 0,000$).

Caminos y Avila (2015) el nivel de Inteligencia emocional de los docentes de la Institución de Educación Honorio Delgado Espinoza de Arequipa se ubican en la categoría Promedio con el 43.5%. Significa que poseen una capacidad emocional adecuada, pero existen algunas dimensiones que lo conforman que debieron ser corregidas pues dificultan el dominio pleno de esta inteligencia. Los problemas de tener bajos niveles de inteligencia emocional serian déficit en el bienestar físico y psicológico lo que disminuye la calidad de relaciones interpersonales, descenso y desempeño docente.

Espinosa (2014) la investigación realizada tuvo como propósito determinar los niveles de inteligencia emocional en los docentes de la Institución Educativa San

Martin de Porres, Cusco. El método empleado para la investigación fue el método científico, el enfoque fue cuantitativo, el diseño de investigación fue no experimental y el tipo de investigación fue descriptivo simple, la muestra estuvo conformada por 30 docentes de la mencionada Institución, a los cuales se les aplicó el Inventario de cociente emocional EQ-I BarOn, con el objetivo de medir los niveles de inteligencia emocional. Al finalizar el análisis e interpretación de los datos se evidencio que estos obtuvieron una media de 80,60 que corresponde a una baja capacidad emocional.

1.2.3 Antecedentes de la región

Atencio (2019) la investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo no experimental y un diseño de investigación de tipo correlacional, pues consiste en establecer el grado de asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. La población de estudio estuvo conformada por 32 docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno en sus tres programas académicos: danza, música y artes plásticas. La técnica que se utilizó para la investigación fue la encuesta en ambas variables de estudio y los instrumentos que se utilizaron fue un test, para la variable de inteligencia emocional y el cuestionario de evaluación de desempeño, para la variable de desempeño docente. Además, para determinar la correlación entre las variables se utilizó el diseño estadístico denominado coeficiente de correlación de Rho de Spearman y de acuerdo a los resultados se concluye que el valor estimado del coeficiente es de 0,743 por lo tanto, existe una correlación positiva alta entre las variables de inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA-Puno, 2019-I. Los resultados del estudio indican que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor nivel de desempeño docente.

Paz (2014) la investigación corresponde al tipo no experimental o descriptivo, siendo el diseño es el correlacional, siendo la población un total de 120 docentes de los cuales por métodos estadísticos se selecciona una muestra aleatoria de 56 docentes del nivel primario de la ciudad de Yunguyo. Con los resultados mencionados se llega a la siguiente conclusión principal: Según los resultados de la prueba de hipótesis general haciendo uso de la prueba chicuadrada donde lachicuadrada donde χ^2 calculada = 11.439 mayor que χ^2 tabla = 9.488, el cual

pertenece a la región de rechazo, de donde podemos afirmar que, el nivel de desempeño laboral de los docentes se relaciona significativamente con el estilo de liderazgo que ejercen los directores de las I.E. Públicas del nivel Primario de la ciudad de Yunguyo, a un nivel de Significancia o error del 5%.

Ticona (2017) los resultados que reflejaron en la práctica de las dimensiones del clima institucional fueron comunicación constante, buena situación laboral y el liderazgo tuvieron respuestas en la categoría de opiniones de parte de los docentes de casi siempre y siempre con 80 a 90 % en forma adecuada. El nivel de desempeño docente en las dimensiones como la planificación curricular, uso de estrategias didácticas, uso de medios y materiales, y la evaluación; se evidencian las categorías de respuestas en su mayoría el 87 % de casi siempre y siempre practican en el proceso de enseñanza – aprendizaje. El clima institucional se relaciona directamente con el desempeño docente en la institución educativa secundario “José Carlos Mariátegui” de la ciudad de Ilave, durante el año escolar del 2013, con una correlación de 0.79, que es positiva y alta, con coeficiente de determinación de 62.41 %; lo que indica que, existe un grado de asociación alta entre las dos variables estudiadas.

Cunó (2017) en su investigación determinó el grado de correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño académico de estudiantes universitarios, la metodología utilizada fue el de investigación cuantitativa cuyo diseño es el descriptivo correlacional, donde se aplicó las técnicas de encuesta para la variable inteligencia emocional y la técnica de registro para la variable desempeño académico. De acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.832$), y la prueba de hipótesis $T_c = 20,183$, se concluye que existe un alto grado de correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño académico en la asignatura de matemática básica. El nivel de desempeño académico en la asignatura de matemática básica I y II de los estudiantes investigados es bueno y regular, debido a que los estudiantes no llegan a niveles estándares satisfactorios.

Garavito (2018) esta investigación permite identificar cuál es el nivel de inteligencia emocional y el nivel de liderazgo directivo en las instituciones del distrito de Zepita. Metodológicamente, la investigación es de tipo no experimental, con un diseño transversal correlacional, tomándose como población a 90 directores

de las instituciones educativas del distrito de Zepita, de la provincia de Chucuito – Juli, departamento de Puno. Siendo la muestra 51 directores de las diferentes instituciones educativas del distrito de Zepita, a quienes se les aplicó dos encuestas para medir la variable inteligencia emocional y la variable liderazgo directivo; se utilizó el coeficiente de contingencia de Pearson. Los resultados de la investigación muestran que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Zepita, 2018. Esta conclusión se sustenta en el diseño estadístico del Coeficiente de Contingencia de Pearson, ya el valor es de 0.75^{**} ; lo cual indica que la intensidad de la relación de las variables es significativa. Así mismo de acuerdo a los valores obtenidos de la prueba Chi Cuadrado cuyo valor de la significante es de 0.00 menor al 0.05, indica la existencia de una dependencia de variables entre la inteligencia emocional y el liderazgo.

Calcina (2015) la Investigación es de tipo descriptivo Correlacional, ya que se realizó la recolección de datos del ámbito de estudio, lo que significa que los datos se recogen de la población en su estado normal. El diseño de la investigación es No Experimental; el Propósito del trabajo fue establecer relaciones de asociación de las variables. El diseño No experimental permite relacionar variables: Inteligencia Emocional y Desempeño de Tutoría escolar de los docentes, la población estuvo integrada por los tutores y sus respectivos estudiantes representativos, los instrumentos que se utilizaron para el recojo de información fueron el Test emocional de Bar On aplicados a los tutores y una encuesta aplicada a los estudiantes para su verificación. El objetivo principal de la investigación es: Determinar nivel y grado de relación entre Inteligencia Emocional y desempeño de Tutoría Escolar de los docentes en la Institución Educativa. El soporte científico responde al marco teórico expuesto también en las variables de estudio, y los antecedentes relacionados al tema. Los resultados obtenidos nos permiten verificar la situación actual respondiendo a los objetivos y este a la vez permite contrastar la hipótesis también la correlación entre las variables; el trabajo de investigación finaliza con la discusión de los resultados, las conclusiones y sugerencias respectivas. Palabras Claves: Desempeño, Inteligencia Emocional, Tutoría y Tutor

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

Los problemas actuales personales, laborales, familiares, sociales y hasta mundiales no se debe únicamente a la falta de recursos, sino, se debe a otros factores, a veces se debe a una falta del manejo de nuestras emociones que está comprobado según algunas investigaciones, mencionando, la inteligencia emocional aporta cerca al 80% para éxito de la vida entendido desde muchas perspectiva y un 20% que nos aporta la inteligencia racional; que logrando empatar estos dos tipos de inteligencias haríamos personas íntegros de ahí es la frases que dice una buena cabeza y un buen corazón son una formidable combinación.(Mandela, 2009).

A nivel mundial, el éxito de la calidad en el desempeño que ejercen los docentes íntimamente relacionados con el buen actuar en la parte educativa. Países exitosos como Singapur, contemplan la necesidad de medir el buen desempeño docente a partir de un sistema de gestión de la mejora del rendimiento académico y emocional, así que cada doce meses los maestros están en la obligación de someterse a un tipo de evaluación dentro de sus centros escolares donde son los directivos quienes ejercen el papel de evaluadores del desempeño docente y una evaluación psicométrica de salud mental. En América Latina, países como Chile, realizan su evaluación de desempeño, donde el director y subdirector elaboran un informe referencial del actuar del desempeño del docente ya sea este del sector público como privado y es entregado a un evaluador. Asimismo, se realiza una revisión de la carpeta pedagógica, donde se incluye la documentación sobre una unidad didáctica, la consideración de la filmación de una clase

de 40 minutos y una autoevaluación serán contempladas para medir el desempeño de los docentes. (Banco Mundial, 2018)

En nuestro país estamos atravesando por un proceso de cambios en el ámbito educativo, político, social y laboral, por el cual el MINEDU plantea escenarios distintos a los acostumbrados; las docentes del nivel inicial vienen atravesando por un proceso de cambios curriculares, con respuestas a estos cambios ha surgido en las instituciones educativas la necesidad de responder a las exigencias competitivas del entorno que confrontan constantemente de mejorar su desempeño. Sin embargo, en el ámbito educativo, no siempre aporta dicha satisfacción a los docentes, ya que constantemente está inmerso a una carga laboral, ocasionado un desequilibrio en la salud mental y física. Por otra parte, se observa a docentes que manifiestan incomodidad por los cambios realizados por las entidades educativas, así mismos acompañados de sentimientos encontrados, dolores de cabeza, manejo inadecuado del clima en el aula, problemas interpersonales y huelgas entre otros.

La unidad de gestión educativa local Puno, en especial las especialistas del nivel inicial vienen demostrando preocupación por la falta de gestión de la inteligencia emocional en las docentes del nivel inicial, observando en los trabajos colegiados en redes educativas y monitoreos opinados e inopinados en el desenvolvimiento laboras. Así mismos en las estadística de evaluaciones de desempeño docente del área de gestión pedagógica durante los últimos años se observa que existe un porcentaje bajo, las cuales son causas de la excesiva carga laboral a diario; en elaboración de sesiones diarias, elaboración de carpeta, elaboración de materiales, en algunos caso padres problemáticos, enfrentamiento entre colegas y directivos, con diferentes personalidades provenientes de distintos entornos ya sea Qaliwarma, mantenimiento de locales escolares, abastecimientos, familia e hijos entré otros. Todo lo antes mencionado se tiene que lidiar a diario, lo que repercuten en docentes con dolores de cabeza, manejo inadecuado del clima en aula, problemas interpersonales y bajo rendimiento en su desempeño.

En este sentido el propósito de nuestra investigación busca determinar la relación de la inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente de las profesoras del nivel Inicial de la UGEL Puno. Y con los resultados se dará importancia a promover, participar e implementar talleres en referencia a trabajo emocional en lo intrapersonal,

interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimos, todo ellos en función de la búsqueda de un desempeño docente con logros favorables.

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Enunciado general

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno 2018?

2.2.2 Enunciados específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interpersonal y el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno, 2018?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno, 2018?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de adaptabilidad y el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno, 2018?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión del manejo de estrés y el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno, 2018?
- e) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión del estado de ánimo y el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno, 2018?

2.3 Justificación

La presente investigación busca determinar y analizar a partir del quehacer laboral de las docentes del nivel inicial, buscando la relación de dos variables; lo cual es determinantes en el trabajo profesional, las docentes se desenvuelvan dentro del marco del buen desempeño docente y logrando identificar aspectos relacionados con sus emociones que afectan su entorno y el proceso de enseñanza y aprendizaje de los niños y niñas quienes son actores fundamentales de la educación. Por ello se parte de dos conceptos básicos que justificando la parte teórica sobre la inteligencia emocional y desempeño docente es de gran interés ya que la inteligencia emocional es definida como “la capacidad de controlar nuestras emociones y la de los demás, discriminar entre ellos y usar dicha información para guiar nuestro pensamiento y nuestros comportamientos” (Daniel Goleman, 2010). Así mismo “El Marco de Buen Desempeño Docente busca la implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrolló docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”(Ministerio de Educación, 2018).

Así mismo se sustenta por la constitucional política del Perú. Artículo 13°. la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El estado reconoce y garantiza libertad de la enseñanza artículo 14°. La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, Preparamos para la vida el trabajo y fomenta la solidaridad, así como también desarrollar habilidades sociales y emocionales.

En base a lo antes mencionado se planteó los objetivos, para que nos arroje resultados que no sirve de evidencia sobre la problemática que nuestras docentes del nivel inicial en referencia a la salud mental donde existen emociones negativas que afectan la práctica docente, lo cual ocasiona dificultades, miedos e inseguridad, de tal manera que generan conflictos en las relaciones interpersonales, así como también un ineficiente desarrollo de las funciones establecidas, lo que impide mantener un adecuado clima organizacional, logro de aprendizajes, estándares y un inadecuada desempeño docente.

Por esta razón nuestros aportes servirá de elemento práctico en la toma de decisiones, a la unidad de gestión educativa local Puno, para así puedan programar capacitaciones y talleres en busca de docentes que cuenten con la habilidad de conocerse a sí mismo, y a las personas que los rodean, manejar sus emociones y entender a los demás, establecer habilidades personales, estar comprometidos con la gente y su entorno, realizar trabajo en equipo y buscar la mejora de problemas y solución asertiva de conflictos, además ayudará como reflexión a las docentes en su formación profesional y personal lo cual generará estrategias de mejoramiento y hacer frente a los problemas del futuro de manera competente. También es posible que puedan servir de elemento práctico en los siguientes proyectos de investigación.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial de la UGEL Puno 2018.

2.4.2 Objetivos específicos

- a) Identificar la relación que existe entre la dimensión interpersonal y el marco del buen desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial de la UGEL Puno 2018.
- b) Identificar la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y el marco del buen desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial de la UGEL Puno 2018.
- c) Identificar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y el marco del buen desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial de la UGEL Puno 2018.
- d) Identificar la relación que existe entre la dimensión de manejo de estrés y el marco del buen desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial de la UGEL Puno 2018.

- e) Identificar la relación que existe entre la dimensión estado de ánimo y el marco del buen desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial de la UGEL Puno 2018.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

La inteligencia emocional se relaciona positivamente con el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

H1: La dimensión interpersonal se relaciona positivamente con el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno, 2018.

H2: La dimensión intrapersonal se relaciona positivamente con el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno, 2018.

H3: La dimensión adaptabilidad se relaciona positivamente con el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno, 2018.

H4: La dimensión de manejo de estrés se relaciona positivamente con el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno, 2018.

H5: La dimensión estado de ánimo se relaciona positivamente con el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno, 2018.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

La investigación se realizó en el departamento de Puno, está ubicado al sur del país, y limita por el norte con el departamento de Madre de Dios, por el este con Bolivia, por el sur con el departamento de Tacna, por el suroeste con el departamento de Moquegua y el oeste con los departamentos de Arequipa y el Cuzco, con 66 997 km². Como instancia directa de la investigación la unidad de gestión educativa local Puno, ubicado en el Jirón Bustamante Dueñas N°881 en la urbanización Chanu Chanu atendiendo como local propio administrando el servicio educativo a 991 instituciones educativas y programas no escolarizados, 59,635 estudiantes y 4,517 docentes de los diferentes niveles y modalidades de los distritos de acora, Atuncolla, Amantani, Capachica, Chucuito, Mañazo, Paucarcolla, Pichacani, Platería, Vilque y Puno.

3.2 Población

La población se refiere a la totalidad de las unidades comprendidas en la investigación o grupo implicado en el estudio que conforman en objeto de estudio. (Charaja, 2016).

Las poblaciones pueden ser declaradas como finitas o infinitas. Las poblaciones finitas son aquellas en las que se dispone de la lista de todas las unidades de observación. Por el contrario las poblaciones declaradas como infinitas son aquellas donde no se dispone de la lista de unidades de observación.(Lerma, 2009).

En la presente investigación, la población estuvo conformado por 193 docentes del nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Puno, durante el año 2018.

3.3 Muestra

“Muestrear” es el acto de seleccionar un subconjunto de un conjunto mayor, universo o población de interés para recolectar datos a fin de responder a un planteamiento de un problema de investigación. Asimismo, cuando se determinó la muestra de la investigación se toman dos decisiones fundamentales: la manera cómo van a seleccionarse los participantes y el número; y obviamente, el muestreo se torna en un estudio cuantitativo para obtener los datos que se requirió. (Hernández, 2014).

La técnica del muestreo fue de tipo no probabilístico aleatorio y por conveniencia ya que son aquellos en los cuales no es posible asignar una probabilidad de selección a las muestras y por tanto se basó en el juicio de la investigador, el cual me permitió seleccionar a una muestra de 80 docentes del nivel inicial de la UGEL Puno, las mismas quienes nos dieron facilidad de acceso en la aplicación de las evaluaciones, disponibilidad de tiempo y espacio para brindar información.(Charaja, 2011).

3.4 Método de investigación

El enfoque de investigación que se utilizó es el cuantitativo, que considera un proceso de 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 en los resultados obtenidos.(Hernández, 2014).

El tipo de investigación fue no experimental debido a que se evitó la manipulación de las variables, además los sujetos pertenecen a un grupo determinado, dado por autoselección (Hernández, 2014).

Esta investigación es de diseño transversal correlacional porque busca determinar el grado de relación existente entre dos variables que son la inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente, que nos permite conocer hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de la otra Además, es transversal por el hecho de que se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único, ya que el propósito fue describir las variables, y analizar la incidencia e interrelación. (Hernández, 2014).

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1 Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica es el conjunto de procedimientos para la indagación, exploración y recolección de datos que consideramos para ejecutar la investigación planteada, en este caso, para recoger datos referidos a nuestro problema de investigación, con la finalidad de comprobar la hipótesis. Es así que se utilizó la técnica de la encuesta para ambas variables, siendo este el adecuado para obtener datos de la muestra que constituye la unidad de análisis (Charaja, 2011).

El instrumento es el recurso que se utiliza para registrar información o datos sobre las variables para obtener información de un determinado problema. Para la investigación consideramos el instrumentó del cuestionario siendo una lista preguntas que se propone con un fin.(Charaja, 2011).

Para medir el desempeño docente se utilizó el instrumento de cuestionario de rúbrica del MBDD que consta de 4 dominios, competencias y 15 indicadores y con evaluación de escala de Likert dicotómica para su interpretación, que fue validado por el Ministerio de Educación (2017).

El instrumento no necesitó de ninguna validación por juicio de expertos ya que es un cuestionario estandarizado y oficial, emitido por el MINEDU a través de la Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED y su modificación R.M. N° 023 – 2015, para su aplicación y evaluación por parte de las especialistas de educación inicial de la UGEL Puno. con la siguiente descripción en la ficha técnica.(Ministerio de Educación, 2018).

3.5.2 Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

- Nombre: Ficha de evaluación de desempeño docente
- Autor: R.M. N° 023 – 2015 - MINEDU
- Administración: Individual
- Duración: 45 minutos (aproximadamente)
- Objetivo: Evaluar el desempeño laboral del docente

- Campo de Aplicación: Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR. Estructura: La ficha está constituida por 20 ítems distribuidos en 4 dominios.
- Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: constituido por 05 ítems
- Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: constituido por 08 ítems. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: constituido por 03 ítems.
- Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Constituido por 04 ítems.
- Calificación: Según escala de tipo dicotómica. Categorías: Destacado (15 – 20), competente (8 - 14), básico (0 - 7).

Para medir la inteligencia emocional se seleccionó la técnica de recolección información correspondió a la encuesta a las maestras del nivel inicial utilizando el instrumento del cuestionario de información sobre la inteligencia emocional de Bar-On ICE en adultos, conformado por cinco dimensiones y ha sido adaptada en Perú. Contiene 133 ítems o preguntas que operacionaliza como se ejecuta la inteligencia emocional en los maestros de la institución educativa, para ello toma como referencia las dimensiones o componentes de la inteligencia emocional: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de la tensión y estado de ánimo general. El instrumento está constituido por una escala de tipo likert, de categorías de 1 a 5 puntos, donde el informante debe responder respecto a la opinión que tiene sobre la inteligencia emocional y las dimensiones señaladas en las preguntas (ítems). Las categorías que considera el cuestionario son: 1. rara vez o nunca, 2. pocas veces, 3. Algunas veces, 4. muchas veces y 5. muy frecuentemente o Siempre. La información es aplicable a individuos de 16 años a más. La evaluación genera los resultados de cinco escalas de validez, un resultado CE total, resultados de cinco dimensiones compuestas y los resultados en quince sub dimensiones del cociente emocional.(Ugarriza & Pajares, 2005)

3.5.3 Ficha técnica del inventario de inteligencia emocional

- Nombre Original: EQi-Y - BarOn Emotional Quotient Inventory
- Autor: Reuven Bar-On

- Procedencia: Toronto – Canadá
- Adaptación Peruana: Nelly Ugarriza Chávez y Liz Pajares
- Administración: Individual o Colectiva
- Formas: Formas Completa y Abreviada
- Duración: Sin límite de tiempo (Forma completa 30 a 40 minutos aproximadamente y Abreviada de 20 a 25 minutos).
- Aplicación: Sujetos de 16 a más
- Puntuación: Calificación computarizada
- Significación: Evaluación de las habilidades emocionales y sociales,
- Tipificación: Baremos Peruanos
- Usos: Educacional, clínico, jurídico, médico y en la investigación. Son usuarios potenciales aquellos profesionales que se desempeñan como psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros, tutores y orientadores vocacionales.
- Materiales: Un disquete que contiene: Cuestionarios de la forma Completa y Abreviada, Calificación computarizada y perfiles.

3.5.4 Confiabilidad del instrumento

El Alfa de Cronbach es un coeficiente usado para saber cuál es la fiabilidad de una escala o test. Un recurso muy utilizado en psicometría. La psicometría es la disciplina que se encarga de medir y cuantificar variables psicológicas de la psique humana, mediante un conjunto de métodos, técnicas y teorías.

Tabla 1

Alfa de Cronbach para la variable Desempeño Docente

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.914	13

Tabla 2

Alfa de Cronbach para la variable Inteligencia Emocional (Test BarOn)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.864	133

En la tabla 1, se observa a través de los valores estadísticos, se obtuvo un resultado de α : 0.914 para los reactivos del instrumento que mide la variable uno: desempeño docente, mientras que en la tabla 2 mide la variable dos de la inteligencia emocional,

se obtuvo un valor de α : 0.966, indicando con ello que los instrumentos son confiables para su aplicación a la población objeto de estudio

3.5.5 Tratamiento estadístico de datos

Los datos se aplicaron a docentes del nivel inicial de la jurisdicción de la unidad de gestión educativa local Puno, durante el año 2018, y el proceso de tratamiento de datos se realizó desarrollando los siguientes pasos:

- Primero: los cuestionarios se aplicaron a docentes del nivel inicial voluntarias por su disponibilidad tiempo y espacio, tanto del sector urbano como rural, y la forma de realizar dichos instrumentos de inteligencia emocional fue directo con las docentes y de evaluación de marco del buen desempeño docente se solicitó a las mismas docentes y la especialista de la convivencia escolar. Todo lo anterior mencionado fue con la autorización del director de la UGEL Puno.
- Segundo: Los datos recogidos se tabularon con los instrumentos de investigación de acuerdo al baremo que se asume. Además, para este efecto se considerarán las dimensiones y los indicadores que constituyen la estructura del problema de investigación.
- Tercero: Una vez obtenido los datos respecto al inteligencia emocional y marco del buen desempeño docente se utilizó el software estadístico SPSS 18.0 Windows para procesar los resultados.
- Cuarto: Según el perfil de la tesis correspondiente al enfoque cuantitativo y diseño correlaciona se presenta las tablas y las figuras para su respectivo análisis e interpretación.

3.5.6 Diseño estadístico

Para el análisis de datos se utilizó las pruebas estadísticas se usó la Chi-cuadrado de Pearson y la correlación de Spearman. El cual nos permitió determinar si existe una relación entre dos variables categóricas. Es necesario resaltar que esta prueba nos indica si existe o no una relación entre las variables, pero no indica el grado o el tipo de relación; es decir, no indica el porcentaje de influencia de una variable sobre la otra.



3.5.7 Planteamiento de la hipótesis estadística

La hipótesis estadística se determinó de la siguiente manera:

H0: No existe relación positiva entre la inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente.

H1: Existe relación positiva entre inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente 3.8.

El nivel de significancia con que se trabajó fue de 5% (0.05)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Aspectos generales

En el presente acápite se presenta los resultados de la investigación, mediante tablas, figuras y la prueba estadística. Para ello se ha contrastado la revisión literaria y los resultados obtenidos en función a los objetivos planteados.

4.2. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad compara la función de distribución acumulada empírica de los datos de la muestra con la distribución esperada si los datos fueran normales. Si esta diferencia observada es adecuadamente grande, la prueba rechazará la hipótesis nula de normalidad de la población. Si el valor p de esta prueba es menor que el nivel de significancia (α) elegido, usted puede rechazar la hipótesis nula y concluir que se trata de una población no normal.(Hernández, 2014)

La siguiente tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Comenzaremos indicando que, para determinar la normalidad de los datos, lo haremos probando la hipótesis siguiente

Hipótesis:

H₀: Los datos son normales

H_a: Los datos no son normales

Nivel de significación: 5%

Para la prueba de hipótesis, lo haremos usando la prueba K-S

Tabla 3
Tabla sobre las pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Componente intrapersonal	0.138	80	,001
Componente interpersonal	0.115	80	,011
Componente de adaptabilidad	0.062	80	,200*
Componente de manejo de estrés	0.088	80	,196
Componente del estado de ánimo	0.082	80	,200*
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.315	80	,000
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.247	80	,000
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.269	80	,000
Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.228	80	,000

En la tabla 3 se puede ver que los valores marcados en amarillos son del componente de adaptabilidad, componente de manejo de estrés, componente del estado de ánimo son las variables que siguen una distribución normal y las demás variables no siguen una distribución normal, por lo que nos indica que las docentes del nivel inicial presentan un desequilibrio emocional en las dimensiones de intrapersonal de un 0.001% y la dimensión de interpersonal 0.011%.

4.3. Análisis de variables de inteligencia emocional

Para medir la inteligencia emocional se seleccionó la técnica de recolección información correspondió a la encuesta utilizando el instrumento del cuestionario de información sobre la inteligencia emocional de Bar-On ICE en adultos, conformado por 5 dimensiones y ha sido adaptada en Perú.

La inteligencia emocional en función de “la capacidad de monitorear y regular los sentimientos propios y ajenos y de utilizar los sentimientos para guía el pensamiento y la

acción”(D. Goleman & Boyatzis, 2006), y de acuerdo a los datos obtenidos, podemos observar lo siguiente:

Tabla 4

Estadísticas descriptivas de los puntajes de I-CE para la muestra evaluada

	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Componente intrapersonal	112.150	13.047	-0.683	0.588
Componente interpersonal	78.563	11.620	-0.600	0.105
Componente de adaptabilidad	69.575	10.708	0.239	0.221
Componente de manejo de estrés	50.800	10.100	0.287	0.721
Componente del estado de ánimo	69.050	9.405	0.011	-0.372
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	3.471	0.590	-0.479	-1.333
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3.403	0.588	-0.579	-0.790
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3.388	0.589	-0.336	-1.471
Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	3.700	0.304	-1.121	1.704

En la tabla 4 observamos la descripción de las dos variables de acuerdo a la muestra para definir la correlación entre ambas dimensiones al realizar el análisis de la media de acuerdo a los baremos e indicadores, Siendo los resultados de los componentes de la inteligencia emocional por debajo de lo esperado, del componente de intrapersonal de 13.0, del componente interpersonal 11.6, componente de adaptabilidad 10.7, componente de manejo de estrés 50.8, el componente estado de ánimo 69.0. a diferencia de los cuatro dominios del marco del buen desempeño docentes se tiene resultados positivos por encima de 3.3. lo que indica que existe óptimo desempeño de las actividades profesionales.

4.4. Análisis de las correlaciones para el BarOn Ice:NA

Tabla 5
Inteligencia Emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio	73	91.25
Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por debajo del promedio	7	8.75
Total	80	100

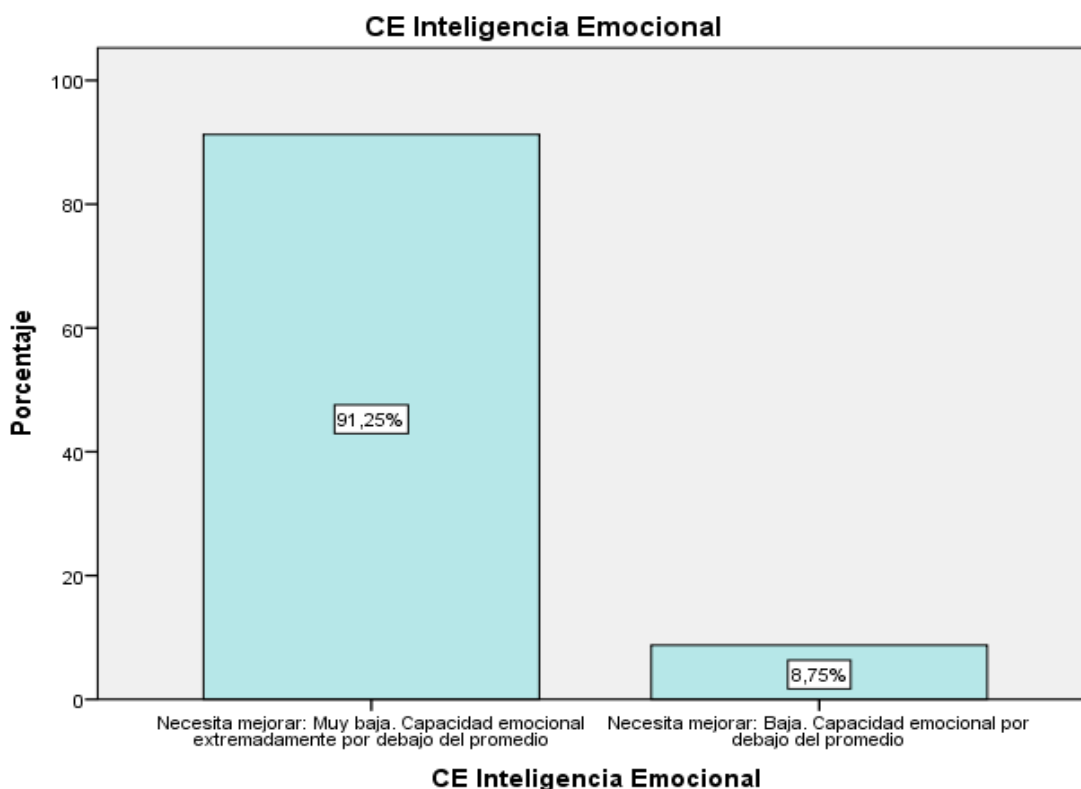


Figura 2. Sobre la Inteligencia emocional

En la tabla 5 y figura 1 se puede evidenciar la muestra de las correlaciones que existen entre los ítems pares similares, los cual son significativas al uno por ciento, lo que coincide con los resultados americanos, siendo muy baja la capacidad emocional de 91% y capacidad emocional por debajo de lo promedio siendo el 8.75%; entonces debemos orientar a los docentes sobre el manejo óptimo de su inteligencia emocional, para que en todo momento puedan brindar una solución a problemas que se les pueda presentar de una manera adecuada.

La siguiente tabla presenta la información resumida.

Tabla 6
Estadísticas de muestras emparejadas

	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	3.36	0.742	0.068
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3.48	0.608	0.055
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	3.36	0.742	0.068
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3.48	0.580	0.053
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	3.36	0.742	0.068
Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	3.62	0.505	0.046
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3.48	0.608	0.055
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3.48	0.580	0.053
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3.48	0.608	0.055
Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	3.62	0.505	0.046
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3.48	0.580	0.053
Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	3.62	0.505	0.046

En la tabla 6 se puede observar información resumida de las muestras emparejadas de los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente, indicando la desviación estándar se encuentra entre los niveles positivos de 0.5. siendo las correlaciones con resultados casi igual o similares.

Tabla 7
Correlaciones de muestras emparejadas

	N	Correlación	Sig.
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes & Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	80	.681	.000
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes & Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	80	.727	.000
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes & Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	80	.100	.275
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes & Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	80	.894	.000
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes & Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	80	.078	.397
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad & Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	80	-.022	.811

En la tabla 7 se puede observar información resumida de las muestras emparejadas de los dominios de MBDD, se encuentra una significancia acorde a las tablas esperadas de los resultados habiendo una diferencia mínima entre los dominios de 1 y 2 que se encuentran sombreados del color amarillo.

Tabla 8
Tabla de correlación de ítems pares similares

Ítem N°	Contenido de los ítems	r	sig.
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	,528**	0.000
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	,520**	0.001
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	,518**	0.002
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	,463**	0.003
28	En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.	,401**	0.004
22	No soy capaz de expresar mis pensamientos, mis ideas.	,399**	0.005
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	,396**	0.006
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.	,386**	0.007
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.	,385**	0.008
2	Es duro para mi disfrutar de la vida.	,361**	0.001
40	Me tengo mucho respeto.	,336**	0.002
47	Estoy contento(a) con mi vida.	,333**	0.003
55	Mis amistades saben confiar sus intimidades en mi persona.	,327**	0.003
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	,322**	0.004
51	No disfruto lo que hago.	,322**	0.004
24	No tengo confianza en mí mismo.	,319**	0.004
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	,298**	0.007
17	Me es difícil sonreír.	,297**	0.008
38	He tenido experiencias extrañas que me es difícil explicar.	,288**	0.01
21	Realmente no se paraqué soy bueno.	,280*	0.012
49	Siento que no puedo soportar el estrés.	,277*	0.013
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	,269*	0.016
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	,257*	0.021
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	,256*	0.022



50	En mi vida no hago nada malo.	,251*	0.025
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	,247*	0.027
34	Tengo buenos pensamientos para con las personas que conozco.	-,240*	0.032
9	Reconozco con facilidad mis emociones.	,231*	0.039
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien, lo puedo expresar fácilmente.	,230*	0.04

**p<0.01; *p<.05

Como se puede observar en la tabla de correlaciones 6,7 y 8 existe una gran cantidad de ítems altamente correlacionados entre pares similares, tal como se realiza en la prueba americana de la tabla 5. Tales resultados nos indican porcentajes bajos de las encuestas dirigidas a las docentes del nivel inicial, evidenciando la no correlación entre ambos instrumentos de valuación.

Tabla 9
Prueba T-Student para muestras emparejadas

	Media	Desviación estándar	Media de error	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.117	0.553	0.050	-0.217	-0.017	-2.312	119	0.023
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.125	0.511	0.047	-0.217	-0.033	-2.677	119	0.008
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.258	0.855	0.078	-0.413	-0.104	-3.310	119	0.001
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.008	0.275	0.025	-0.058	0.041	-0.332	119	0.740
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.142	0.759	0.069	-0.279	-0.004	-2.044	119	0.043
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad - Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.133	0.777	0.071	-0.274	0.007	-1.879	119	0.063

En la tabla 9 se puede observar el resultado de emparejamiento de las dimensiones del marco del buen desempeño docente con un 95% de diferencias siendo un intervalo de confianza favorable.

4.5. Resultados por dimensiones de la variable del marco del buen desempeño docente

El MINEDU estableció los perfiles o compromisos del actuar de los docentes contemplados en un instrumento estratégico, denominado la política integral del desarrollo docente. Esta forma parte de un acuerdo social y técnico entre la sociedad, el Estado y los maestros vinculado a las competencias que se espera que desarrollen los docentes peruanos, en el tránsito de las etapas de su vida profesional. (Ministerio de Educación, 2018)

Tabla 10

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje
Por debajo de los esperado	11	13.75
Dentro de lo esperado	28	35
Por encima de los esperado	41	51.25
Total	80	100

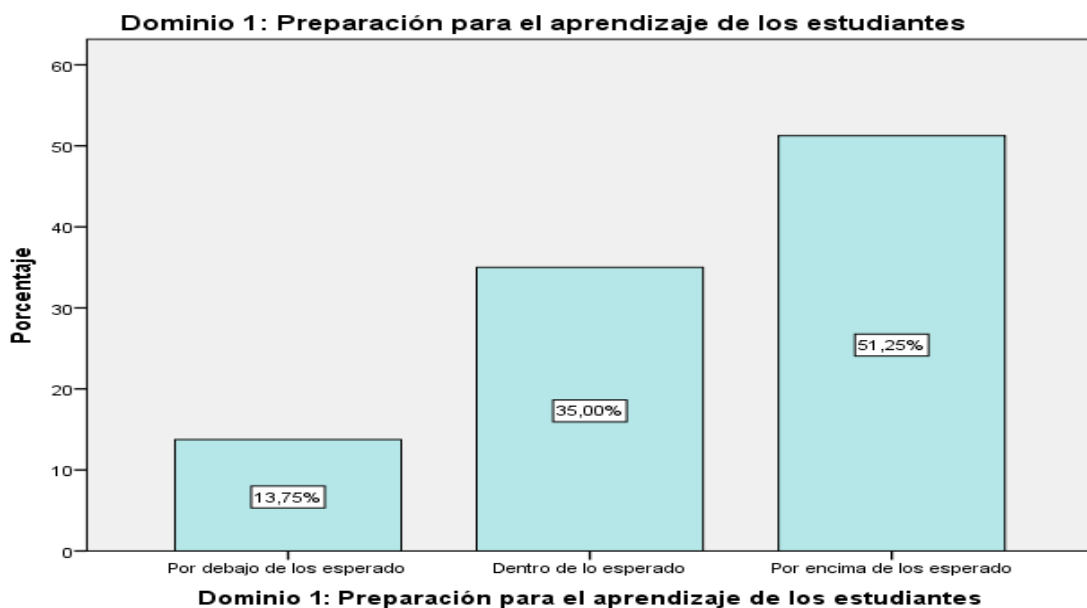


Figura 3. Gráfico de preparación para el aprendizaje de los estudiantes

De la tabla 10 y figura 2, podemos observar en análisis del Dominio 2: preparación para el aprendizaje de los estudiantes el porcentaje 51.25% por encima de los esperados, el 35% dentro de los esperados, y solo 13.75% se encuentran por debajo de lo esperado. En referencia a la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Tabla 11

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje
Por debajo de los esperado	6	7.5
Dentro de lo esperado	32	40
Por encima de los esperado	42	52.5
Total	80	100

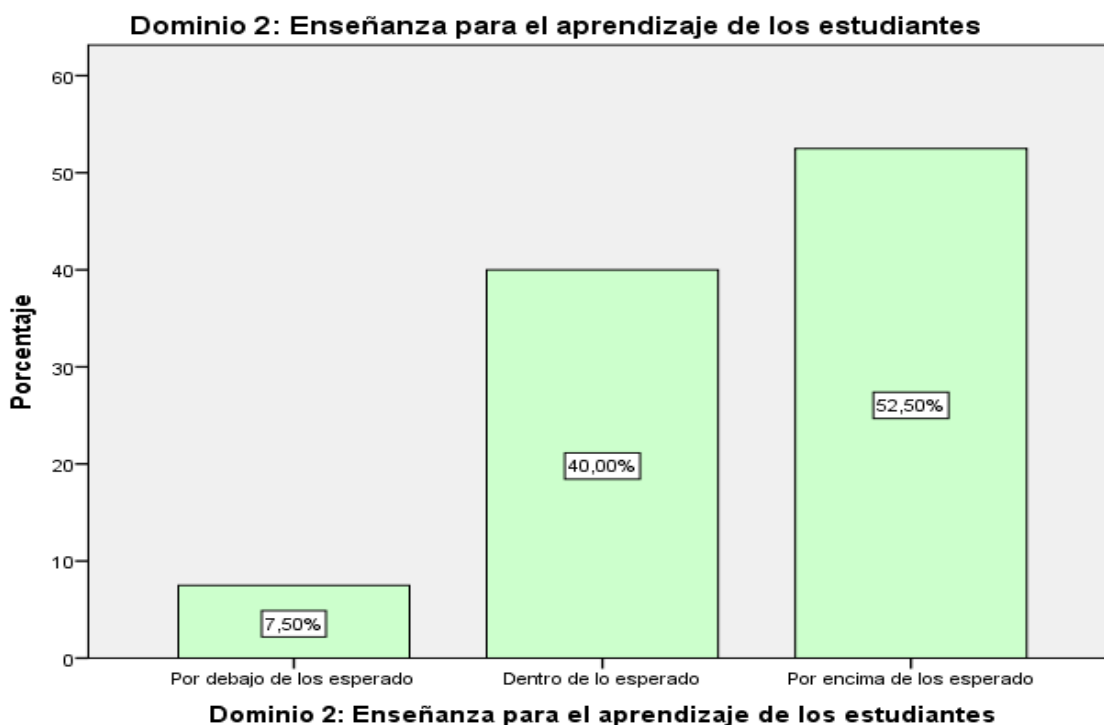


Figura 4. Gráfico sobre la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

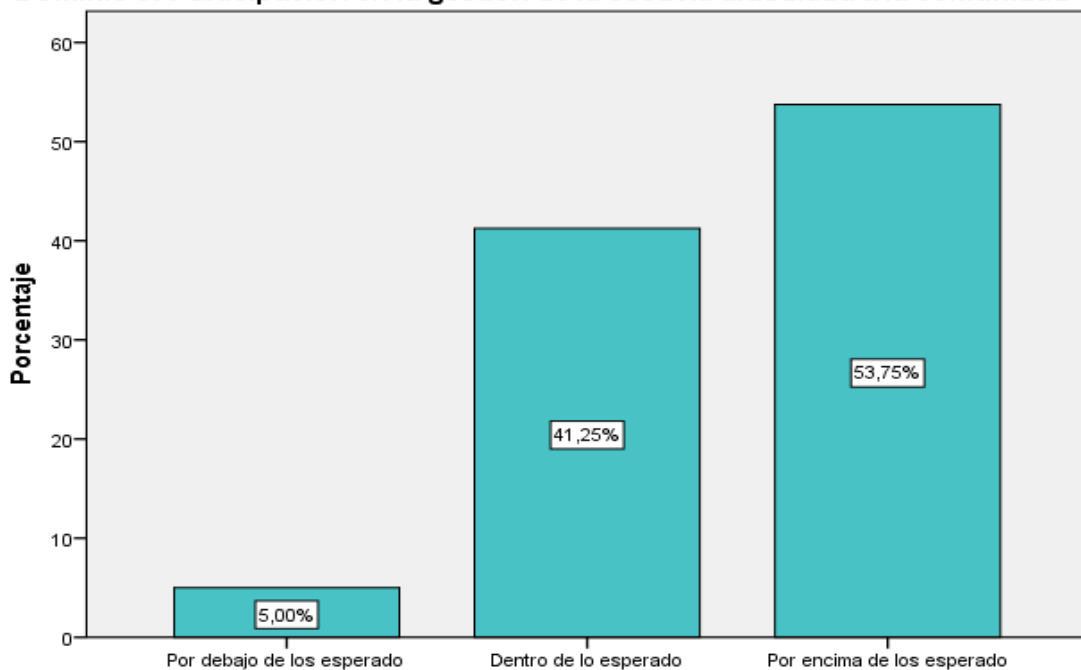
De la tabla 11 y gráfico, podemos observar que para el Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 52.50% por encima de los esperados, el 40% dentro de los esperados, y solo 7.5% se encuentran por debajo de lo esperado. En referencia al proceso de enseñanza, el manejo de contenidos, la motivación de diversas estrategias metodológicas y de evaluación. Se concluye que la dimensión estrategias metodológicas en el desempeño docente se encuentra en casi siempre, por tanto, existe un nivel satisfactorio en el uso las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje que realizan los docentes, las que se manifiesta en la aplicación de estrategias, metodologías de enseñanza y aprendizajes diversas activas y dinámicas que reflejan en los aprendizajes de los estudiantes.

Tabla 12

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje
Por debajo de los esperado	4	5
Dentro de lo esperado	33	41.25
Por encima de los esperado	43	53.75
Total	80	100

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Figura 5. Gráfico sobre la preparación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad

De la tabla 12 y figura 4, se observa que para la Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 53.75% se encuentra por encima de lo esperado, el 41.25% se encuentra dentro de lo esperado y solo un 5% está por debajo. En referencia a la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación, ejecución y evaluación en los resultados de aprendizaje. Se concluye que la dimensión preparación en la gestión la que se manifiesta las acciones que conllevan a la buena práctica relacionado con los estudiantes y padres de familia, desarrollo eficiente del proceso de enseñanza y aprendizajes de los estudiantes, capacidad académica, profesionalismo del docente.

Tabla 13

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

	Frecuencia	Porcentaje
Por debajo de los esperado	1	1.25
Dentro de lo esperado	26	32.5
Por encima de los esperado	53	66.25
Total	80	100

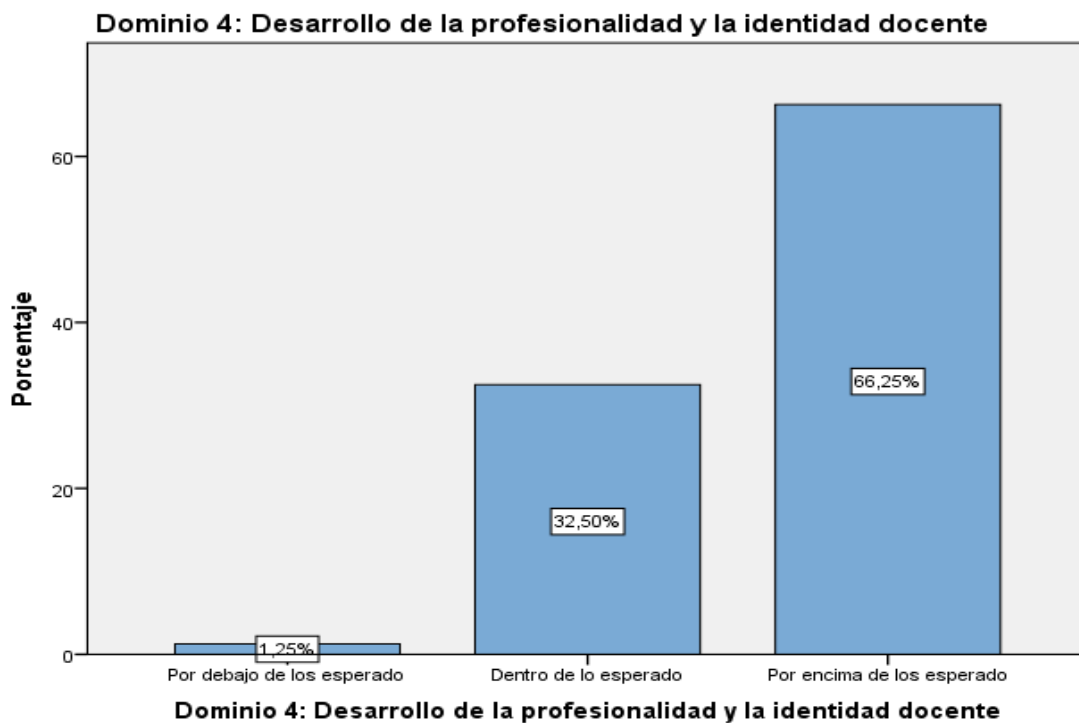


Figura 6. Gráfico de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

De la tabla 13 y figura 5 podemos observar que para el Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente que el 66.25% está por encima de lo esperado, un 32.5% está dentro de los parámetros esperados y solo un 1.25% está por debajo de lo esperado. En referencia a la formación y desarrollo profesional, colaboración con sus pares y en grupo; por tanto, existe un nivel satisfactorio en cuanto a los roles del docente, el rol docente involucra asuma un rol de mediador entre los niños y el conocimiento, orientador, guía, facilitador, mediador, emprendedor, motivador, exhorte a todos a la investigación, a construir su propio aprendizaje, tomando en cuenta su identidad.

4.6. Resultados por dimensiones de la variable inteligencia emocional

Tabla 14
Componente intrapersonal

	Frecuencia	Porcentaje
Necesita mejorar: Baja. Capacidad intrapersonal por debajo del promedio	2	2.5
Capacidad intrapersonal adecuada: Promedio	37	46.25
Capacidad intrapersonal muy desarrollada: Alta, Buena capacidad emocional	36	45
Capacidad intrapersonal muy desarrollada: Marcadamente alta. Capacidad intrapersonal Inusual	5	6.25
Total	80	100

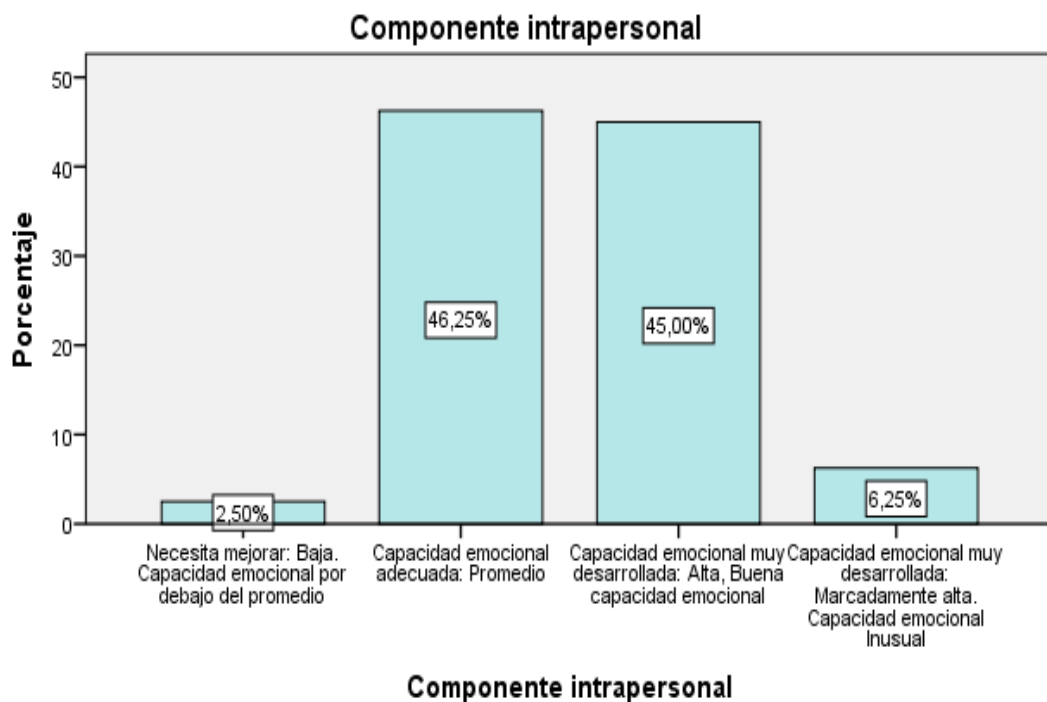


Figura 7. Componente intrapersonal

Según la tabla 14 y figura 6 se observa el resultado del componente intrapersonal de las docentes del nivel inicial, en un porcentaje de adecuado y/o promedio es un 46.25%, un 45% posee una capacidad intrapersonal alta, un 6.25% su capacidad intrapersonal es marcadamente alta, y solo un 2.5% necesita mejorar su capacidad intrapersonal lo que nos indica que ese bajo porcentaje de docente no se sienten bien consigo mismo; Por tanto se debe realizar acciones que mejoren el nivel de solvencia profesional de los docentes.

Tabla 15
Componente interpersonal

	Frecuencia	Porcentaje
Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio	18	22.5
Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por debajo del promedio	37	46.25
Capacidad emocional adecuada: Promedio	25	31.25
Total	80	100

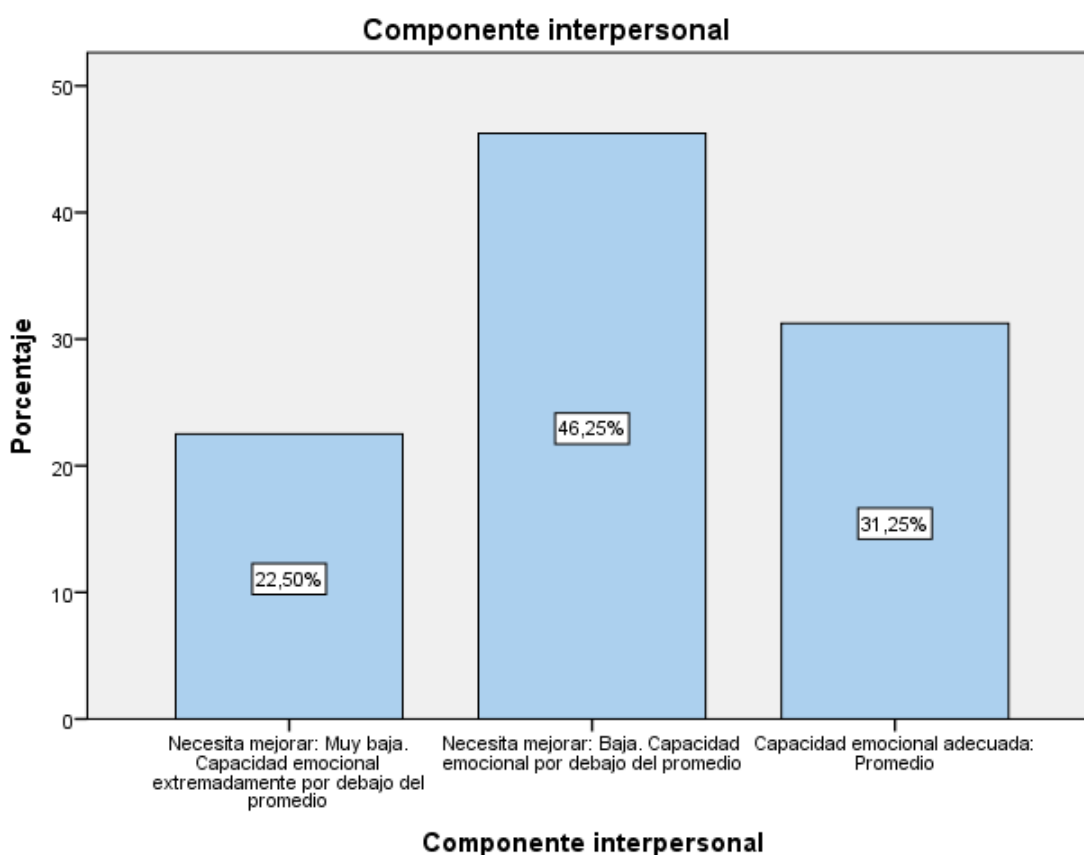


Figura 8. Componente interpersonal – porcentajes

Según la tabla 15 y gráfico 7 se puede observar los resultados en un porcentaje del 46.25% necesita mejorar la capacidad emocional está por debajo del promedio, el 31.25% su capacidad emocional es la adecuada, y el 22.5% su capacidad emocional es muy baja, debiendo mejorar. Lo que nos indica que las docentes del nivel inicial. Se debe promoverse tomar en serio este aspecto y mejorar mediante acciones de capacitación debe ser reflexivo, flexible y centrado en los propósitos de aprendizaje que deben desarrollar los niños y las niñas para un eficiente proceso de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 16
Componente de adaptabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio	43	53.75
Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por debajo del promedio	32	40
Capacidad emocional adecuada: Promedio	5	6.25
Total	80	100

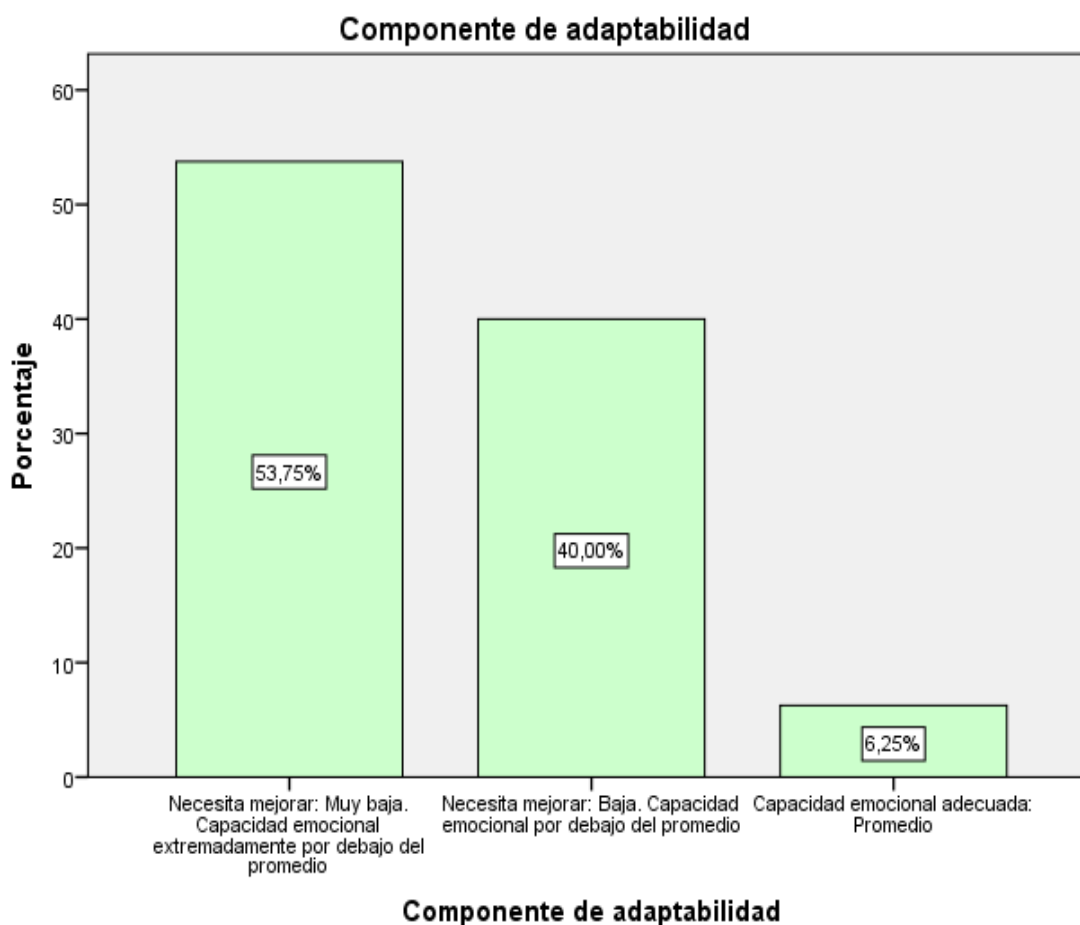


Figura 9. Gráfico del componente de adaptabilidad

De la tabla 16 y figura 8 podemos observar que el 53.75% que en la adaptabilidad es muy baja siendo necesario mejorar, el 40% es baja con capacidad emocional por debajo del promedio y solo un 6.25% su nivel emocional es el promedio. Lo que quiere decir que 43 docentes del total que necesitan mejorar de manera positiva en el contexto en acorde a adaptarse a las situaciones desconocidas ante diferentes contextos que se orienta y apoya en su proceso de descubrimiento, reflexión y elaboración autónoma de ideas.

Tabla 17
Componente de manejo de estrés

	Frecuencia	Porcentaje
Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio	77	96.25
Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por debajo del promedio	3	3.75
Total	80	100

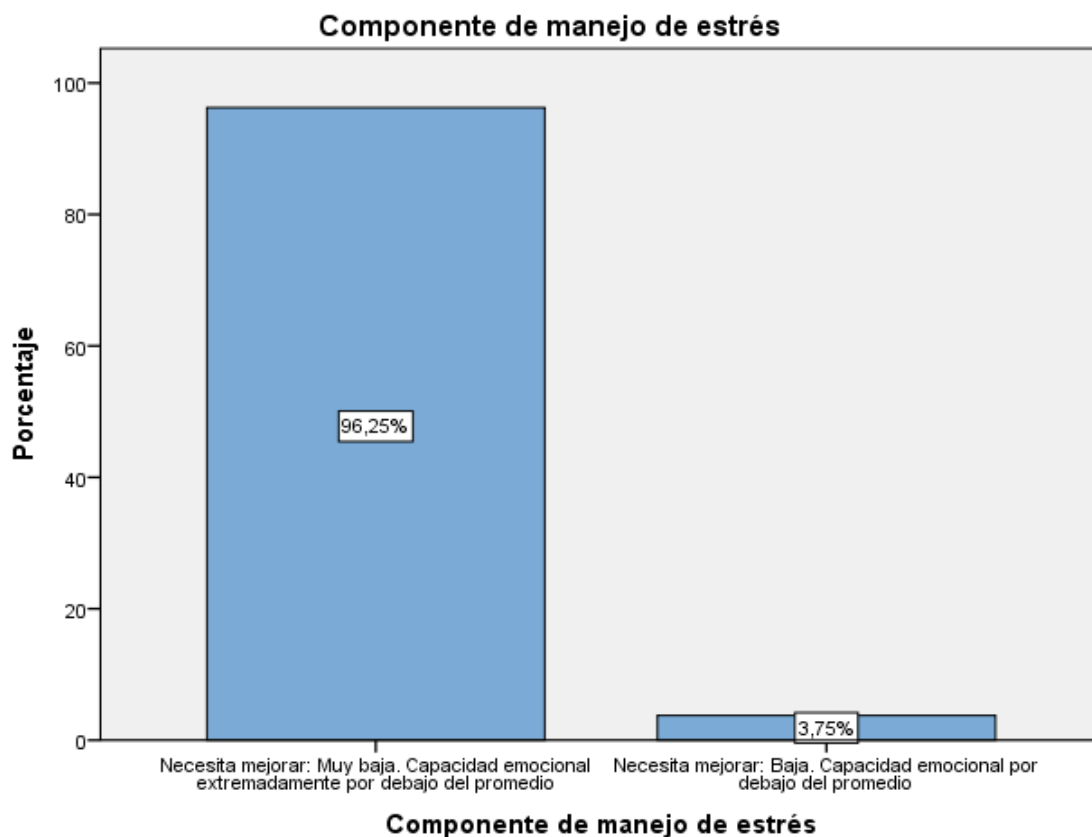


Figura 10. Sobre los componentes del manejo de estrés

De la tabla 17 y figura 9 se observa que el manejo de estrés es muy bajo, un 96.25% su capacidad emocional es extremadamente por debajo del promedio, un 3.75% de esta misma es baja. Lo que no indica que hay docentes que presentan estrés y por ende presentaran impulsos agresivos y conductas irresponsables. Solo a través de una actuación conjunta de la administración educativa y los centros educativos, contando con los recursos necesarios podrán desembocar en una disminución frente a su situación personal, ansiedad y apatía.

Tabla 18
Componente del estado de ánimo

	Frecuencia	Porcentaje
Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio	39	48.75
Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por debajo del promedio	37	46.25
Capacidad emocional adecuada: Promedio	4	5
Total	80	100

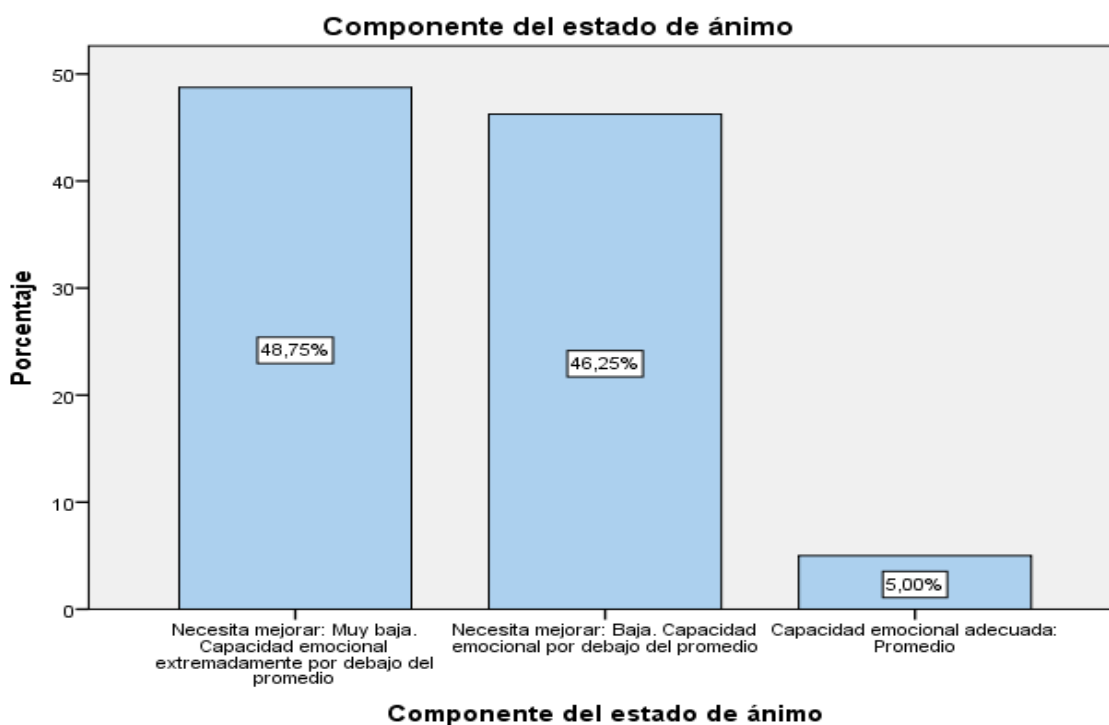


Figura 11. Gráfico del componente del estado de ánimo

De la tabla 18 y figura 10 con respecto al estado de ánimo, el 48.75% su capacidad emocional es extremadamente baja, el 46.25% es baja y solo un 5% su capacidad emocional es adecuada. Los resultados nos indican claramente docentes con baja capacidad en el estado de ánimo, sintiéndose incapaz de sentir felicidad. Ser docente es una las profesiones en las que las emociones que sentimos, sea alegría, tristeza o de enojo, siempre tenemos que transmitir la mejor por considerarse que atendemos niños y en todo momento debemos ser amables, cariñosos, atentos y sobre todo proporcionales un buen trato, así nuestro estado de ánimo este por el suelo

4.7. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis se realiza para en análisis

Revisamos primeramente los supuestos de normalidad, haciendo uso de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 19

Tabla de prueba de normalidad para las variables analizadas pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Componente intrapersonal	0.138	80	,001
Componente interpersonal	0.115	80	,011
Componente de adaptabilidad	0.062	80	,200*
Componente de manejo de estrés	0.088	80	,196
Componente del estado de ánimo	0.082	80	,200*
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.315	80	,000
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.247	80	,000
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.269	80	,000
Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.228	80	,000

Como se aprecia en la tabla 19 las casillas amarillas son las que tiene una distribución normal y las otras 6 variables no siguen una distribución normal, siendo que 66.67% no siguen una distribución normal, seguiremos usando la prueba de Rho de Spearman. Estos resultados coinciden con la investigación de (Pereira, 2012), Realizo la tesis titulado "Nivel de Inteligencia Emocional y su Influencia en el Desempeño Laboral en el personal de la empresa Servipuertas S.A. de la ciudad de Quetzaltenango", llegando a la conclusión que el ochenta y un por ciento de los evaluados se encuentran en un rango de desempeño superior, se demostró una correlación débil a través de coeficiente de correlación de Pearson, lo cual demostraría que la inteligencia emocional no necesariamente ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. En tal sentido este estudio nos alejaría del ímpetu de encontrar relación sustancial entre estas dos variables, sin embargo, se persiste en la búsqueda de esta.

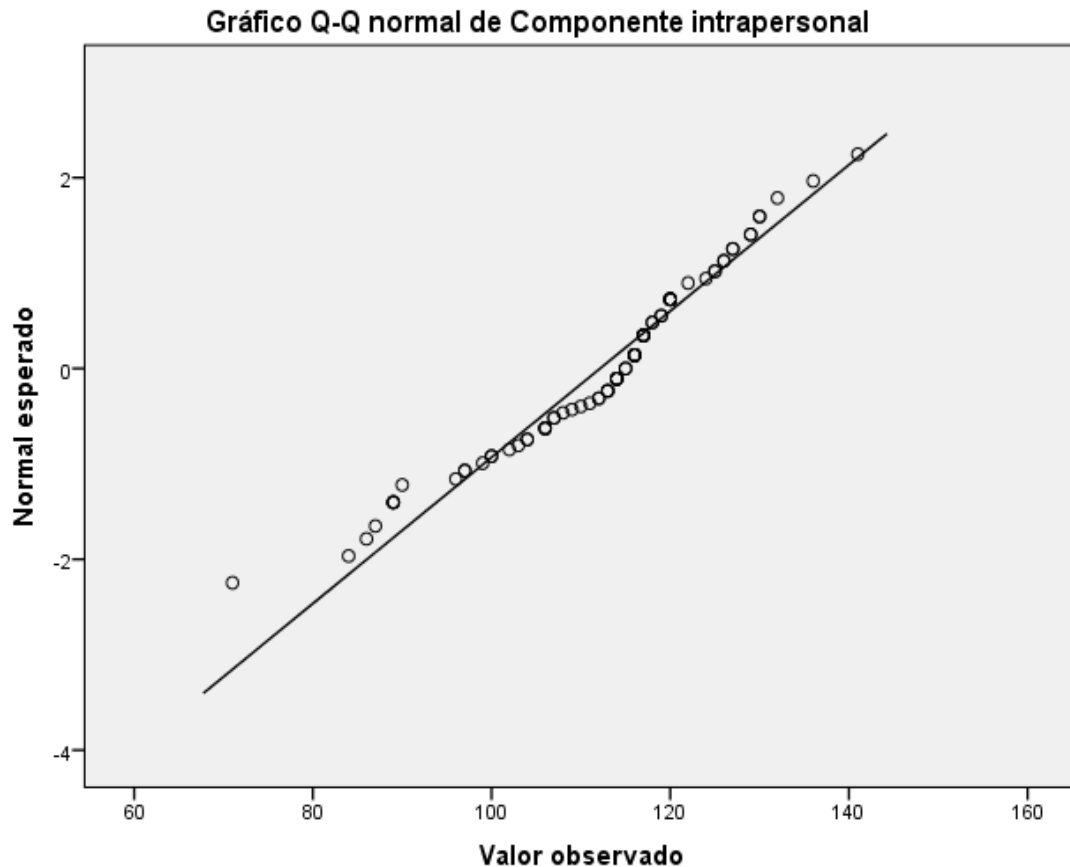


Figura 12. Gráfico de la normalidad de los datos

4.8. Hipótesis general

La inteligencia emocional se relaciona con el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno 2018.

a) Prueba de hipótesis

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona con el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno 2018

Ha: La inteligencia emocional se relaciona con el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno 2018

b) Nivel de significación: 5%

c) Estadístico de prueba

Presentaremos inicialmente el resultado de ambas variables usando

Tabla 20

Tabla de doble entrada entre la variable Inteligencia Emocional con el Desempeño docente

		CE Inteligencia Emocional		
		Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio	Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por debajo del promedio	Total
Desempeño Docente Agrupado	En inicio	18.8%	1.3%	20.0%
	En proceso	21.3%	3.8%	25.0%
	Promedio	21.3%	2.5%	23.8%
	Esperado	30.0%	1.3%	31.3%
Total		91.3%	8.8%	100.0%

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 20 el resultado de ambas variables, el 31.3% de los docentes se encuentra dentro de los parámetros esperados del desempeño docente, un 25% se encuentra en proceso y el 23.8% se encuentra dentro del valor promedio del desempeño docente; existe un 20% de los docentes que aún se encuentran en inicio. En general, más del 70% de los docentes se encuentran dentro de los parámetros aceptables de Desempeño docente, tal como se aprecia en la tabla, indicando que las docentes del nivel inicial tienen resultados de logro esperado indicando que tienen nivel satisfactorio en la evaluación de su desempeño docente. En contra parte de la variable de inteligencia emocional, que el 91.3% es extremadamente por debajo del promedio, siendo muy baja, capacidad emocional de las docentes del nivel inicial. El 8.8% su nivel de inteligencia emocional es baja, su capacidad emocional por debajo del promedio.

En conclusión. Según los resultados no existe relación entre ambas variables, ya que la variable de inteligencia emocional se encuentra extremadamente por debajo del promedio esperando y la variable de MBDD se aprecia un resultado favorable dentro de parámetro aceptable del logro esperado. Indicando que las docentes del nivel inicial tienen resultados favorables en sus evaluaciones de desempeño docente y mostrando desequilibrio emocional en su ámbito laboral.

Estos resultados coinciden con la investigación de (Samoya, 2012), realizó una investigación titulada "Inteligencia emocional y trabajo docente de Educación Básica.

Los resultados que muestra el autor es que los maestros desconocen el constructor de IE, no cuentan con programas para esta, evidencian la ausencia de referencia de las dimensiones de la IE; no conciben lo intrapersonal e interpersonal como parte de su realidad que puede impactar en sus problemáticas, por lo menos en lo que se refiere a su ambiente laboral. Los autores comprobaron que los docentes en lo general, no se perciben con alta capacidad emocional, independientemente del género, edad o experiencia profesional.

Tabla 21

Tabla de la prueba Chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,885	3	0.597
N de casos válidos	80		

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 21, el valor del Chi-cuadrado es ($\chi^2 = 1.885, sig = .597$) el valor es menor al Chi-cuadrado de la tabla ($\chi^2 = 9.348$) el cual es menor ($1.885 < 9.348$) donde este valor cae en la región de aceptación, por lo que según nuestra hipótesis planteada en la investigación podemos afirmar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, indicando que entre ambas variables no se encuentra relación alguna.

A comparación de la investigación de (Condori, 2017), en la tesis titulada: “Inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distritos de Chiclayo”, muestra resultados todo lo contrario indicando que existe relación directa altamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente; cuyos resultados se ven reflejados en los niveles de inteligencia emocional de las profesoras en donde el 52,2% se encuentran en un nivel alto, el 29% en un nivel medio y el 18,8% en un nivel bajo, mientras que, en relación al desempeño docente, el 84,1% se encuentran en un nivel bueno, y el 15,9% en un nivel regular.

Tabla 22
Correlación de Spearman

Medidas simétricas		Valor	Error estándar asintóticoa	T aproximadab	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-0.070	0.094	-0.623	,535
N de casos válidos		80			

Interpretación: la tabla 12 muestra una correlación negativa y prácticamente cero ($Rho = -.070, sig = .535$) lo que corrobora lo visto en la tabla chi-cuadrado, donde no indica relación entre las variables, y el grado de las mismas es nula.

Como se ve los resultados podemos concluir que La inteligencia emocional no se relaciona con el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Puno 2018, debido a que la inteligencia emocional que presentan los docentes es baja, sin embargo, su desempeño docente es bastante elevado, puede deberse factores de que la evaluación al docente depende de contratos, asensos, nombramiento, etc.

4.9.Hipótesis específicas

a) Hipótesis

Ho: Todas variables son iguales

Ha: Existe una o más variables distintas

b) Nivel de significación: 5%

Para este estadístico realizaremos un análisis de varianza para las variables a ser consultadas, con el objetivo de determinar si existen una o más variables que muestren una diferencia significativa, tal como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 23
ANOVA para las el Desempeño docente y las dimensiones de Inteligencia emocional

ANOVA		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Componente intrapersonal	Entre grupos	2008.13	3	669.375	4.447	0.006
	Dentro de grupos	11440.07	76	150.527		
	Total	13448.20	79			
Componente interpersonal	Entre grupos	380.87	3	126.957	0.938	0.427
	Dentro de grupos	10286.82	76	135.353		
	Total	10667.69	79			
Componente de adaptabilidad	Entre grupos	277.62	3	92.540	0.801	0.497
	Dentro de grupos	8779.93	76	115.525		
	Total	9057.55	79			
Componente de manejo de estrés	Entre grupos	290.56	3	96.852	0.948	0.422
	Dentro de grupos	7768.24	76	102.214		
	Total	8058.80	79			
Componente del estado de ánimo	Entre grupos	691.98	3	230.659	2.784	0.046
	Dentro de grupos	6295.82	76	82.840		
	Total	6987.80	79			

Interpretación: como se aprecia en la tabla 25, el análisis de varianza aplicado a las dimensiones de la inteligencia emocional contrastados con el desempeño docente, se muestra que existen dos (02) variables que muestran significancia, la primera es el componente interpersonal con un nivel de significación ($sig = .006 < 0.050$) y la segunda que muestra significancia es el Componente del estado de ánimo con un nivel de significación ($sig = .046 < 0.05$), lo que nos indica que estos 2 componentes presentan variación y los otros componentes, estadísticamente no son significativas. Podemos indicar que las pruebas de hipótesis específicas 2, 3 y 4 no presentan significación, por lo que su desarrollo no ocupará nuestra atención. Lo que nos indica que las docentes del nivel inicial presentan resultados por debajo del promedio en referencia a los componentes del intrapersonal e interpersonal, afectando a su desempeño docentes al no saber relacionarse con sus pares y no saber controlar sus propias emociones.

Las hipótesis específicas 1 y 5 esto si van a ser analizadas.

Tabla 24

Correlación R de Spearman para las variables

		Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Rho de Spearman	Componente intrapersonal	Coeficiente de correlación	-0.046	-0.087	-0.108	0.012
		Sig. (bilateral)	0.683	0.442	0.340	0.914
		N	80	80	80	80
	Componente interpersonal	Coeficiente de correlación	0.069	-0.052	-0.043	-0.070
		Sig. (bilateral)	0.545	0.650	0.705	0.538
		N	80	80	80	80
	Componente de adaptabilidad	Coeficiente de correlación	-0.010	-0.068	-0.140	-0.133
		Sig. (bilateral)	0.933	0.550	0.214	0.239
		N	80	80	80	80
	Componente de manejo de estrés	Coeficiente de correlación	0.065	-0.032	-0.031	-0.101
		Sig. (bilateral)	0.566	0.777	0.783	0.374
		N	80	80	80	80
	Componente del estado de ánimo	Coeficiente de correlación	-0.036	-0.066	-0.082	-0.091
		Sig. (bilateral)	0.754	0.562	0.470	0.420
		N	80	80	80	80

Interpretación: cómo se puede apreciar en la tabla 26, sobre el análisis de correlación de ambas variables, ninguna de las variables presenta un nivel de significación de correlación, lo que indica que las variables no se encuentran relacionadas. Cabe que las docentes del nivel inicial para mejorar su desempeño docente, tienes que trabajar en su salud emocional.

A comparación de los resultados de la investigación de (Hoyos, 2013). En su tesis “inteligencia emocional y desempeño docente en la Instituciones Educativas del Consorcio Alianza Cristiana Lima Metropolitana 2013” muestran resultados entre inteligencia emocional está relacionada directamente con desempeño docente, esto queda

demostrado una asociación aceptable entre ambas variables y siendo altamente significativo.

4.10. Discusión

Los resultados de este estudio plantean el siguiente panorama en términos generales, con el conjunto total de los docentes entrevistados, la hipótesis propuesta se rechaza con un resultado ($\chi^2 = 1.885, sig = .597$) el valor es menor al Chi-cuadrado de la tabla ($\chi^2_t = 9.348$) el cual es menor ($1.885 < 9.348$) donde este valor cae en la región de rechazo, por lo que según nuestra hipótesis planteada en la investigación podemos afirmar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, indicando que entre ambas variables no se encuentra relación alguna.

La inteligencia emocional como en los componentes de estudio permite etiquetar a una emoción en función de lo que es importante a sí mismo; por tanto, al tener porcentajes por debajo de lo esperado entre las variables inteligencia emocional ante el desempeño docente, se puede inferir que las variables mencionadas permiten comprobar que no hay relación positiva entre inteligencia emocional, el desempeño docente. A comparación de (Flores et al., 2018). Obtiene resultados favorables en su investigación que realizó sobre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Instituciones Educativas de la FAP de Lima, de acuerdo a los resultados obtenidos se indicó que existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima. ($r = 0,581$; $Sig. = 0,000$).

Así mismo la investigación Atencio (2019) se encuentra resultados contrarios a nuestra investigación. Para determinar la correlación entre las variables se utilizó el diseño estadístico denominado coeficiente de correlación de Rho de Spearman y de acuerdo a los resultados se concluye que el valor estimado del coeficiente es de 0,743 por lo tanto, existe una correlación positiva alta entre las variables de inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA-Puno, 2019-I. Los resultados del estudio indican que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor nivel de desempeño docente.

CONCLUSIONES

- Primera.** De acuerdo con los resultados del objetivo general, la estadística aplicada permitió analizar la existencia de una relación $r = -0.07$, mostrando que existe una relación negativa y nula entre la variable: inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente y una significancia de $p\text{-value} = 0.535$ lo que nos indica que p es mayor a 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Así mismo se puede inferir que no existe una relación entre las variables tal como lo confirma la prueba de Chi-cuadrado = 1.885, con un $p\text{-value}=0.597$, indicando que las variables actúan independientemente.
- Segunda.** El análisis realizado permitió conocer que el coeficiente $r = -0.046$ indicaría una correlación negativa, éste, según el $p\text{-valor}=0.683$ el cual no es significativo, lo que indica que no existe relación entre estas variables o evidencias significativas para afirmar que “La dimensión interpersonal de la inteligencia emocional no se relaciona en el marco del buen desempeño docente de las docentes del nivel inicial de la UGEL Puno 2018. Por tanto, se acepta la hipótesis nula.
- Tercera.** El análisis realizado permitió conocer que el coeficiente $r = .069$ indicaría una correlación positiva pero nula, éste, según el $p\text{-valor} = 0.575$ el cual no es significativo, lo que indica que no existen evidencias significativas para afirmar que “La dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional no se relaciona positivamente en el marco del buen desempeño docente de las docentes del nivel inicial de la UGEL Puno 2018. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Cuarta.** El análisis realizado permitió conocer que el coeficiente $r = -0.010$ indicaría una correlación negativa, éste, según el $p\text{-valor} = 0.933$ el cual no es significativo, lo que indica que no existen evidencias significativas para afirmar que “La dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional no se relaciona positivamente en el marco del buen desempeño docente de las docentes del nivel inicial de la UGEL Puno 2018. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

- Quinta.** El análisis realizado permitió conocer que el coeficiente $r = 0.065$ indicaría una correlación positiva, éste, según el p -valor = 0.566 no es significativo, lo que indica que no existen evidencias significativas para afirmar que “La dimensión de manejo de estrés de la inteligencia emocional se relaciona positivamente o negativamente en el marco del buen desempeño docente de las docentes del nivel inicial de la UGEL Puno 2018. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Sexta.** El análisis realizado permitió conocer que el coeficiente $r = -0.036$ indicaría una correlación negativa, éste, según el p -valor = 0.754 no es significativo, lo que indica que no existen evidencias significativas para afirmar que “La dimensión estado de ánimo de la inteligencia emocional se relaciona positivamente o negativamente en el marco del buen desempeño docente de las docentes del nivel inicial de la UGEL Puno 2018. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a la UGEL Puno, tener en cuenta los resultados que no son nada favorable, un factor importante para que se implemente programas, talleres, pasantías, capacitaciones de educación emocional para los docentes del nivel inicial y reflexionar sobre la relevancia de inteligencia emocional más allá de elementos técnicos y teóricos, en relación con el marco del buen desempeño docente y su repercusión en la práctica, de tal forma lograr contar con docentes capaces de sonreír todo el tiempo, reconocer sus propias emociones y de los demás, una es la actitud positiva en su vida diaria y que se permitan en gran medida afrontar los retos, las oportunidades y los problemas.
- Segunda:** En referencia a la conclusión 1, se sugiere implementar con un psicólogo para las docentes del nivel inicial y así fortalecer sus capacidades de autoconocimiento de sí mismo como persona y profesional valorándose como tal.
- Tercera:** En referencia a la conclusión 2, se sugiere a las docentes fortalecer mediante actividades dinámicas y prácticas la relación entre inteligencia interpersonal y desempeño docente considerando que es importante que los miembros del grupo desarrollen un grado de comunicación, empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social, que les permita expresar libremente sus sentimientos, así como opiniones para lograr gradualmente mayor confianza y apoyo mutuo en sus reuniones grupales, GIA, reuniones de RED, horas colegiadas, etc.
- Cuarta:** En referencia a la conclusión 3, se sugiere implementar talleres de relajación y terapias de grupo podrían ser muy útiles para fortalecer el desempeño académico de las docentes en las aulas y así lograr personas capaces de solucionar problemas, objetivas que les permita tener una mente abierta y tolerante ante diferentes ideas.
- Quinta:** En referencia a la conclusión 4, ante el estrés se sugiere a las docentes talleres dinámicos de ejercicio, aeróbicos, yoga, musicoterapia, etc. Lo cual ayudara a reducir las hormonas del estrés de tu cuerpo; como el cortisol. También



ayuda a liberar endorfinas, las cuales son químicos que mejoran el estado de ánimo y actúan como un analgésico natural propiciando un desempeño docente favorable.

Sexta: En referencia a la conclusión 5, Se sugiere a los directivos considerar la responsabilidad de generar un espacio laboral con mayor armonía y tolerancia, que promueva un mejor clima laboral, con la participación de las docentes en la expresión de sus ideas y sentimientos para disminuir la tensión en referencia al estado de ánimo en el ambiente, a la par que se gestione la atención grupal por parte de un especialista, logrando docentes felices y optimismo.

BIBLIOGRAFÍA

- Atencio, C. M. R. (2019). *La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Arte de la UNA – Puno*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14504>
- Banco Mundial. (2018). *Education Home*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Bar-on, R. (1997). *Inventario de cociente emocional de BarOn. EQI*.
- Bar-on, R. (2003). *BarOn Emotional Quotient Inventory. Resource Report*.
- Bar-on, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13–25.
- Bautista, N. (2017). *La influencia de la personalidad y la inteligencia emocional en el trabajo emocional*. In Universidad De Jaén. Universidad De Jaén.
- Charaja, F. (2011). *EL MAPIC en la metodología de la investigación*.
- Condori, J. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño docente en profesoras del nivel inicial del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016*. In Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo.
- Damián, E., y Villarroel, L. M. (2010). *Facultad de agropecuaria y nutrición de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle chosica, ciclo-2010- i - 2010- ii”* [universidad nacional de educación enrique guzmán y valle la cantuta]. http://www.une.edu.pe/investigacion/pcf_pedag_y_cult_fisc_2010/pcf-2010-062-montero_granthon_gloria.pdf
- Flores Daorta, K. V., Polo Churrango, J. E., y Torres Aguilar, C. A. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima*. Universidad Marcelino Champagnat Lima - Perú.
- Flores, K. V., Polo, J. E., & Torres, C. A. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones educativas FAP Lima*. In *Universidad Marcelino Champagnat*. http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/531/1/60.Tesis%28Alomia_Gu%7B_y_Orihuela_El%29.pdf

- Flores, G. F. (2017). *Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM - Lima.*
- García, V. (2018). *Inteligencia Emocional De Lunes a Domingo: un viaje práctico, directo y realista al centro de tu mente* (1 edición).
- Goleman, D., y Boyatzis, R. (2006). La inteligencia Social. In *Statewide Agricultural Land Use Baseline* (Vol. 1, Issue Septiembre).
- Goleman, Daniel. (1998). Inteligencia Emocional. In *Anuario de Psicología* (Vol. 29, Issue 3). <https://doi.org/10.1344/anuario.any.volum.numero>
- Goleman, Daniel. (2010). *La psicología de la inteligencia emocional.* <https://doi.org/9788447131723>
- Guardiola, C., & Basurto, K. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México.* Universidad de Montemorelos.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (M. Rocha (ed.); sexta edic). McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hoyos, M. (2013). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas del consorcio Alianza Cristiana. Lima Metropolitana-2013.* Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13173?show=full>
- Huamán Viguria, A. M. (2017). *Inteligencia emocional y clima institucional en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.* Universidad José Carlos Mariátegui.
- León, C. (2017). *Inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017.* Universidad César Vallejo.
- Lerma, H. (2009). *Metodología de la investigación : propuesta, anteproyecto y proyecto* (Ecoe ediciones (ed.); Cuarta edi). <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=COzDDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=proyecto+de+investigacion&ots=2g1iPKd5uj&sig=ZhsFiQMtyGxEiKs2awKK9sAaLlw#v=onepage&q&f=false>

- López, J. C. (2016). *Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granada: Vol. III* (Issue 2). Universidad Militar Nueva Granada.
- Mandela, N. (2009). El largo camino hacia la libertad. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Matassini, H. (2012). *Relacion entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institucion educativa publica de La Perla Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Milla, R., & Gálvez, E. (2018). Evaluación del desempeño docente. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 6(2), 407–429.
- MINEDU. (2021). Marco de Buen Desempeño Docente Un buen maestro cambia tu vida. *Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED*.
- Ministerio de Educación. (2018). Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. *Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED*, 60. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Olmedo, M. (2000). *La inteligencia emocional en la escuela: conceptos y pautas para su entrenamiento*.
- Orbegoso Orozco, J. F. O. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015*. Universidad César Vallejo.
- Pereira, S. V. (2012). *Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral*. (Estudio realizado con el personal de la empresa servipuertas S. A. de la tesis “ nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar Facultad.
- Samillán, R. (2017). *Marco del buen desempeño docente*. Universidad César Vallejo.
- Samoya, M. de L. (2012). *La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.



- Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en e marco del buen desempeño docente*. Universidad Inca Garcilaso de La Vega.
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. In *Universidad de Lima, Perú* (Vol. 0, Issue 004). <https://doi.org/10.26439/persona2001.n004.817>
- Ugarriza, N., y Pajares, L. (2005). 147112816001. *Persona*, 8, 11–58.
- UNESCO. (2018). *Docentes*. <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Espinosa, G. (2014). *Un buen desempeño docente constituye un compromiso técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad*. Universidad Católica de Loja



ANEXOS

Anexo I. Cuestionario de ICE de BarOn

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación describen su modo de ser, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de veces. Selecciona el número (1 al 5) que corresponda a la respuesta que escogiste según sea tu caso y márcalo con un aspa.

1	Nunca o Rara vez es mi caso	2	Pocas veces es mi caso	3	A veces es mi caso	4	Muchas Veces es mi caso	5	Siempre o con mucha frecuencia es mi caso
---	-----------------------------	---	------------------------	---	--------------------	---	-------------------------	---	-------------------------------------------

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5	Me agradan las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones.					
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que puedo sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otras personas tiendo a confiar más en sus ideas, que en mis propias ideas.					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21	Realmente no se paraqué soy bueno.					
22	No soy capaz de expresar mis pensamientos, mis ideas.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	No tengo confianza en mí mismo.					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que otros tomen las decisiones por mí.					
33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a).					
34	Tengo buenos pensamientos para con las personas que conozco.					
35	Me es difícil entender cómo me siento.					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien, lo puedo expresar fácilmente.					
38	He tenido experiencias extrañas que me es difícil explicar.					
39	Me resulta fácil conocer personas, hacerme de amigos(as).					

40	Me tengo mucho respeto.					
41	Hago cosas muy raras.					
42	Soy impulsivo(a) y esto me trae problemas.					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos de las personas.					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento(a) con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo.					
49	Siento que no puedo soportar el estrés.					
50	En mi vida no hago nada malo.					
51	No disfruto lo que hago.					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54	En general, espero que suceda lo mejor.					
55	Mis amistades saben confiar sus intimidades en mi persona.					
56	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61	Me detendría y ayudaría a un niño si llora por encontrar a sus padres aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65	Nada me perturba.					
66	No me entusiasman mucho mis intereses.					
67	Cuando no estoy de acuerdo con alguien soy capaz de decírselo					
68	Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.					
69	Me es difícil relacionarme con los demás.					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73	Soy impaciente.					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problem					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77	Me deprimó.					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79	Nunca he mentado.					
80	En general, me siento motivado(a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten					
82	Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90	Soy educado, respetuoso(a) con los demás.					

91	No estoy muy contento(a) con mi vida.					
92	Prefiero seguir a otros, a ser líder.					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94	Nunca he violado la ley.					
95	Disfruto de las cosas que me interesan.					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97	Tiendo a exagerar situaciones.					
98	Soy sensible a los a los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con las demas personas.					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo(a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104	Considero que es importante ser un ciudadano(a) que respeta la ley.					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106	En general, tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes.					
107	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente o depender de otros.					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y puedan divertirme.					
111	los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran atender.					
116	Me es difícil describir lo que siento.					
117	Tengo mal carácter.					
118	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.					
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120	Gusto mucho de divertirme.					
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.					
122	Me pongo ansioso.					
123	No tengo días malos.					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127	Me es difícil ser realista.					
128	No mantengo comunicación, relaciones con mis amistades.					
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo					
130	Tengo una tendencia de explotar de colera fácilmente.					
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que pudiera fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

(Ugarriza & Pajares, 2005)

Anexo 2. Evaluación del marco del buen desempeño docente

FICHA DE EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

(Para uso de los Directivos de las instituciones Educativas al personal Jerárquico o docente)

NOMBRE DEL PROFESOR (A).....

Institución Educativa..... **Cargo:**.....

1. **Inicio:** Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
01 a 20 puntos
2. **Proceso:** Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
21 a 35 puntos
3. **Logro Previsto:** Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos.
36 a 50 puntos
4. **Logro destacado:** Cuando el docente evidencia el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la institución educativa.
51 a 60 puntos

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.							
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				FUENTE DE VERIFICACIÓN
			1	2	3	4	
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.					➤ Ficha de monitoreo
Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	2	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					➤ Programación anual ➤ UDA/SIC/SA.
	3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SIC/SA					➤ Fecha cargo de entrega
PUNTAJE PARCIAL:							A =
DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					➤ Ficha de monitoreo
	5	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					➤ Ficha de monitoreo

<p>Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.					➤ Ficha de monitoreo.	
	7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.					➤ Ficha de visita al aula de innovación y/ CRT. ➤ Ficha de monitoreo.	
<p>Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.</p>	8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					➤ Matriz de evaluación	
	9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					➤ Reporte/ informe de la sistematización e interpretación de resultados. ➤ Registro de evaluación.	
PUNTAJE PARCIAL:								B =
DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
<p>Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.</p>	10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					➤ Acta y fichas de asistencia a reuniones.	
	11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.					➤ Presentación de proyectos. ➤ Informe de avance y resultados de los productos obtenidos.	
<p>Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados</p>	12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					➤ Participación en escuela de padres, reuniones de AMAPAF y otros.	
PUNTAJE PARCIAL:								C =



DOMINIO 4:								
<p>Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	1 3	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.					<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ficha de asistencia. ➤ Informe de actividad /comisión. 	
		<p>Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	1 4	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE				
	1 5	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reporte de TOE. ➤ Ficha de observación. 	
PUNTAJE PARCIAL:								D =
RESULTADO FINAL								

(Ministerio de Educación, 2018)

Puntaje Final: A+B+C+D= En números: En letras : I

FIRMA Y POST FIRMA
DIRECTOR