

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

**RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA “SANTA TERESITA” NIVEL SECUNDARIO –
CAJAMARCA - 2018**

Presentado por:

Sánchez Cruz Graciela Marilú

Asesor:

Dr. Oscar Silva Rodríguez

Cajamarca – Perú

Julio – 2018

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

**RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA “SANTA TERESITA” NIVEL SECUNDARIO –
CAJAMARCA - 2018**

Presentado por:

Sánchez Cruz Graciela Marilú

Asesor:

Dr. Oscar Silva Rodríguez

Cajamarca – Perú

Julio - 2018

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

**RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA “SANTA TERESITA” NIVEL SECUNDARIO –
CAJAMARCA - 2018**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para el
Grado Académico de Maestro en Gestión de la Educación

Sánchez Cruz Graciela Marilú

Asesor:

Dr. Oscar Silva Rodríguez

Cajamarca – Perú

Julio – 2018

COPYRIGHT © 2018

Sánchez Cruz, Graciela Marilú®

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

ESCUELA DE POSGRADO

APROBACIÓN DE MAESTRÍA

**RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA “SANTA TERESITA “NIVEL SECUNDARIO
– CAJAMARCA- 2018**

Presidente: MSc. ALONZO RAMÍREZ ALVARADO

Secretario: MSc. GABRIELA ALIAGA ZAMORA

Vocal: Mg. RAFAEL ANTONIO LEAL ZAVALA

Asesor: Dr. OSCAR SILVA RODRÍGUEZ

DEDICATORIA

A Dios, por la vida y salud.

A mi familia, por su amor y apoyo
incondicional en todos los momentos.

A mi hija, quien es y será
la razón de mi vida, pues entendí
que Dios me la envió para que sea
mi compañerita. Te amo Dannita.

AGRADECIMIENTOS

La presentación de este trabajo de investigación me permite expresar mi agradecimiento a aquellas personas que desde su lugar de trabajo contribuyeron a la ejecución del mismo.

A los docentes que me apoyaron durante maestría, quienes me brindaron información necesaria, y las tantas sugerencias durante la elaboración de esta investigación.

A mi asesor, **Dr. Oscar Silva Rodríguez** por su dedicación personal en tiempo y en conocimientos brindados para enriquecer la presente investigación.

A **Francisca Cruz Garay**, mi madre, por su preocupación y apoyo constante en el cuidado de Danna Alessia, durante este periodo de estudio.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
TABLA DE CONTENIDOS	viii
LISTA DE TABLAS	xi
LISTA DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Preguntas específicas.....	4
1.4. Objetivos.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
1.5. Justificación e importancia.....	5
CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes teóricos.....	6
A nivel internacional	6
A nivel nacional	10
A nivel local	11

2.2.	Bases Teóricas.....	12
	Inteligencia Emocional	12
	Desempeño Docente.....	17
2.3.	Definición de Términos Básicos.....	23
	A. Inteligencia Emocional	23
	B. Desempeño Docente.....	23
	C. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	24
	D. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	24
	E. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	25
	F. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	25
2.4.	Hipótesis	26
2.5.	Hipótesis específicas:	26
2.6.	Operacionalización de las variables	27
CAPITULO 3: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN		30
3.1.	Tipo y diseño de investigación	30
3.2.	Población	31
3.3.	Muestra	32
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
	Técnica.....	33
	Instrumentos	34
3.5.	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	36

CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
4.1. RESULTADOS	37
4.1.1. Inteligencia Emocional	37
4.1.2. Evaluación del desempeño docente	41
4.1.3. Prueba de la hipótesis para determinar la correlación de las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Docente	46
DISCUSIÓN	48
CONCLUSIONES	51
SUGERENCIAS	52
REFERENCIAS	53

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Opercaionalización de las variables	27
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad	34
Tabla 3 Inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal	38
Tabla 4 Inteligencia emocional en su dimensión interpersonal	39
Tabla 5 Inteligencia emocional en su dimensión adaptabilidad	39
Tabla 6 Inteligencia emocional en su dimensión manejo del estrés	40
Tabla 7 Inteligencia emocional en su dimensión estado de ánimo en general	41
Tabla 8 Desempeño en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	42
Tabla 9 Desempeño en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	43
Tabla 10 Desempeño en su dimensión participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad institucional	44
Tabla 11 Desempeño en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	45
Tabla 12 Correlación entre Inteligencia emocional y desempeño docente.	46
Tabla 13 Percentiles de la variable inteligencia emocional	58
Tabla 14 Percentiles de la variable inteligencia emocional	58
Tabla 15 Niveles para la inteligencia emocional y los percentiles	59

Tabla 16 Niveles para el desempeño docente y los percentiles 59

Tabla 17 Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk 60

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación	30
-------------------------------------	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en los profesores de la Institución Educativa Emblemática Santa Teresita nivel secundario de Cajamarca, durante el año 2018.

La población estuvo conformada por 272 docentes y la muestra fue de 38 docentes de nivel secundario (\bar{X} = 43 años), la cual fue seleccionada por muestreo de tipo probabilístico por conglomerados de tres etapas, la primera para seleccionar las I.E del nivel secundario resultando seleccionadas las de población estudiantil femenina, la segunda fue seleccionar una sola I.E. por medio del sistema aleatorio simple y la tercera etapa determinó la selección del grupo de estudio mediante el muestreo aleatorio sistemático. Los datos fueron analizados a través del coeficiente Rho de Spearman a un 95% de confianza.

Los resultados obtenidos fueron que no existe una correlación significativa (0,135), al encontrar que el análisis estadístico mostró un p valor igual a 0,421 (que es mayor al $\alpha = 0,05$) entre las variables mencionadas, por lo que se llega a la conclusión de aceptar la hipótesis nula.

Palabras Clave: Inteligencia Emocional; Buen Desempeño Docente.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between Emotional Intelligence and Teaching Performance in the teachers of the Emblematic Educational Institution Santa Teresita secondary level of Cajamarca, during the year 2018.

The population consisted of 272 teachers and the sample was of 38 teachers of secondary level ($\bar{X} = 43$ years), which was selected by sampling of probabilistic type by conglomerates of three stages, the first one to select the IE of the secondary level being selected the female student population, the second was to select a single IE by means of the simple random system and the third stage determined the selection of the study group by systematic random sampling. The data were analyzed through Spearman's Rho coefficient at 95% confidence interval.

The results obtained were that there is not significant correlation (0.135), when finding that the statistical analysis showed a p value equal to 0.421 (which is greater than $\alpha = 0.05$) among the mentioned variables, so that the conclusion of accepting the null hypothesis.

Keywords: Emotional Intelligence; Good teaching performance.

CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática.

Los procesos educativos requieren de una gestión académica, por lo que es de relevancia que el gerente educativo posea un conocimiento amplio respecto a lo que significa ser un buen docente y así llevar a cabo una adecuada selección de su personal o una adecuada distribución del mismo en los diferentes puestos jerárquicos con los que cuenta la I.E.

Sin embargo, existe un problema que debe ser atendido desde la gestión educativa, el desconocimiento en la relación entre el buen desempeño docente y el dominio que tienen los profesores de la inteligencia emocional; con relación a lo aquí vertido, se puede decir que se ha desarrollado con gran amplitud el estudio de la variable inteligencia emocional; pues como lo afirma Mendez y Sánchez (2015) “esta es una fuerza movilizadora y fuente de energía para luchar y dar significado a situaciones cotidianas, por lo que como seres humanos, racionales y pensantes es imposible creer que exista la posibilidad de vivir sin ella”.

Así, la Inteligencia Emocional se ha convertido actualmente en un punto de estudio vital e importante y con una significativa implicancia en diferentes áreas, pero sobre todo en el ámbito educativo, pues el conocimiento y manejo de la inteligencia emocional ayuda a docentes a lograr mayores grados de éxito en todos los aspectos de su vida, y el proceso de enseñanza – aprendizaje al ser una práctica emocional implica relación, comprensión y empatía con los demás, la misma requiere docentes modelos eficaces en términos de inteligencia emocional; que puedan cumplir el reto de formar estudiantes integrales; por lo que la inteligencia emocional y el desempeño de un docente se entrelazan en el sistema educativo.

De este modo muchos autores en el mundo (Cejudo y López, 2017; Mohamad y Jais, 2016; Imtiaz y otros, 2016; Coronel y Ñaupari, 2011; Asrar y otros, 2017, Manrique y otros, 2009; Mehmood, 2013; Samayoa, 2012; Lee y Siti, 2015) han estudiado la Inteligencia Emocional y el desempeño docente, a nivel nacional no existen investigaciones que correlacionen la inteligencia emocional y el desempeño, pero si existe un estudio a nivel local de post grado realizado por Escalante (2017) que hermana ambas variables.

Dentro de este contexto el sistema educativo peruano ha puesto en marcha diversas políticas que buscan responder a ese requerimiento desde las aulas, buscando el involucramiento de actores directos como el docente. Implementando para ello el Marco Del Buen Desempeño Docente, documento que pone en acción criterios que todo docente debe cumplir para la mejora de los aprendizajes; por lo que se evidencia una preocupación por el dominio de la inteligencia emocional y el desempeño docente.

El Ministerio de Educación, buscan transformar y mejorar las prácticas de los docentes poniendo a disposición de la comunidad, la implementación de Sistemas Especializados de Reporte en caso de Violencia Escolar como el portal denominado SISEVE que desde setiembre de 2013 a abril de 2016, existen 6,300 casos de violencia en las aulas de parte del docente, de los cuales 2,019 fueron reportados en 2014 y 3,641 durante 2015, observando su incremento en un 75%, y eso básicamente porque hay un mal manejo de emociones por parte de los docentes formadores, por lo que “debe propiciar un ambiente de reflexión profesional sobre la práctica docente, pues es él quien busca desarrollar en los estudiantes las

diferentes maneras de controlar su propia inteligencia emocional” (Goleman, 2008, p.45).

Teniendo en cuenta el objeto de estudio, en Cajamarca existe una necesidad de comprender la relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Santa Teresita” para tomar decisiones favorecedoras; pues se evidencia que los docentes no controlan sus emociones, principalmente en situaciones de tensión presentadas durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje con los estudiantes, debido a que en muchas oportunidades dan muestra de un pobre desarrollo intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés y estados de ánimo en general, perjudicando esto su desempeño en el aula; pues, al no manejar sus emociones dificultan la formación integral de los estudiantes.

El atender estos aspectos permitirán a los lectores del presente informe obtener datos importantes referidos a la relación existente en Cajamarca entre el dominio de la inteligencia emocional y el buen desempeño docente y con ello optimizar los procesos de gestión al interior de las Instituciones Educativas que lo requieran.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en los profesores de la Institución Educativa Emblemática “Santa Teresita” Nivel Secundario de Cajamarca 2018?

1.3.Preguntas específicas

- a) ¿Cuántos de los docentes de la Institución Educativa. seleccionada como muestra poseen dominio de su Inteligencia Emocional?
- b) ¿Cuántos de los docentes de la muestra han demostrado poseer un Buen Desempeño Docente en función de los estándares del Marco del Buen Desempeño Docente?
- c) ¿Existe una relación entre el número de docentes con dominio de Inteligencia Emocional y el número de docentes con Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa. de la muestra?

1.4.Objetivos.

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en los profesores de la Institución Educativa Emblemática Santa Teresita nivel secundario de Cajamarca, durante el año 2018.

Objetivos específicos.

- a) Describir el nivel de Inteligencia Emocional que muestran los docentes de la Institución Educativa Emblemática Santa Teresita nivel secundario de Cajamarca, durante el año 2018.
- b) Describir el nivel de Desempeño Docente que muestran los profesores de la Institución Educativa Emblemática Santa Teresita nivel secundario de Cajamarca, durante el año 2018.
- c) Identificar la relación entre Inteligencia Emocional y desempeño docente de los mismos, en la Institución Educativa Emblemática Santa

Teresita nivel secundario de Cajamarca, durante el año 2018, a partir de la cuantificación de los datos recolectados anteriormente.

1.5. Justificación e importancia.

El presente estudio se justifica porque pretende validar los aportes vertidos por Reuven Bar-On en su teoría de la Inteligencia Emocional Social, además de pretender determinar la relación existente entre la Inteligencia emocional y el Buen Desempeño Docente por medio del análisis estadístico de correlación, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, para identificar si hay o no relación, y de esa manera beneficiar a los docentes, quienes al conocer la relación existente entre su Desempeño e Inteligencia Emocional, buscarán estrategias para mejorarla, por consiguiente tener mejores resultados en su labor docente.

El desarrollo del presente estudio y sus resultados permitirán a las autoridades del sector educación a nivel de las I.E. adoptar las medidas necesarias para fomentar entre sus docentes la práctica de actividades que les permitan dominar su Inteligencia Emocional con la finalidad de mejorar su Buen Desempeño y el cumplimiento adecuado de los estándares del Marco del Buen Desempeño Docente.

CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes teóricos

A nivel internacional

Cejudo y López (2017) analizaron la opinión 196 docentes de educación infantil y primaria sobre las dimensiones de la inteligencia emocional para ser un docente altamente competente, utilizando los cuestionarios del Inteligencia Emocional ICE: NA de Bar-On (adaptado de Ugarriza y Pajares en el 2004) para medir la inteligencia emocional como rasgo de la personalidad y el de la EI EDD (Escala de Importancia de la Inteligencia Emocional para el Desempeño Docente) para medir la importancia del óptimo desempeño del trabajo docente. Los resultados apuntan a que un posible efecto colateral de la mejora de la Inteligencia Emocional pudiera ser también, indirectamente, la mejora de su competencia para afrontar con garantía el proceso de enseñanza – aprendizaje.

De igual manera, Mohamad y Jais (2016) analizaron la relación entre la inteligencia emocional (autoconciencia, autorregulación, auto-motivación, empatía y habilidades sociales) y desempeño laboral en maestros de seis escuelas secundarias de Kedah, Malasia, utilizando el cuestionario Schutte Self Report Inventory (SSRI), los resultados apuntaron a que existe una fuerte y positiva relación entre las variables, Inteligencia Emocional y alto nivel de Desempeño Laboral ($r = 0.4777$, $n = 212$, $p\text{-valor} < 0.05$), concluyendo que la inteligencia emocional tiene un mayor impacto en el rendimiento laboral de los profesores, pero que esta debe ser desarrollada y mejorada a través de un enfoque sistemático y consistente.

Imtiaz, Muhammad y Naeem (2016) examinaron la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento de los profesores en una muestra de 950 maestros de escuela secundaria masculinos y femeninos de áreas rurales y urbanas, de una población de 3168. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Inteligencia Emocional de Rasgo (TEIQue-SF) que fue adaptado de K.V Patridge para medir el nivel de inteligencia emocional de los maestros de secundaria. Y el desempeño de los maestros se midió a través de los resultados de los estudiantes en el examen anual de la clase 10 realizado por la Junta de Educación Intermedia y Secundaria Lahore (BISE). Encontraron que existía una relación positiva estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento de los profesores de secundaria, significa que el aumento en el nivel de inteligencia emocional mejora el rendimiento de los profesores de secundaria en el nivel de la escuela secundaria. La media calculada para el factor emocional fue de 35,84 y la desviación estándar de 6,97 ($M = 35,84$, $DE = 6,97$) también se encontró que el valor promedio de la inteligencia emocional total fue 143,31 y el valor de la desviación estándar fue de 20,19 ($M = 143,31$, $DE = 20,19$).

Así mismo, Coronel y Ñaupari (2011) analizaron la relación existente entre inteligencia emocional y desempeño docente. En una muestra de 233 docentes entre hombres y mujeres, de las 14 escuelas académicas de la Universidad de Huancayo. Aplicaron el Inventario de Inteligencia Emocional ICE: NA de Bar-On (adaptado de Ugarriza y Pajares - 2004) y la prueba paramétrica de correlación de Pearson. Tras haber realizado su estudio concluyen que el 92,8% de docentes tiene una inteligencia emocional en general, muy desarrollada (Alta) y una capacidad emocional adecuada (Promedio); del mismo grupo, el 94,3% tiene un desempeño

docente excelente (Muy Alto) y un desempeño docente calificado (Alto). Así, la aplicación de la prueba r de Pearson, muestra una correlación alta, directa y significativa entre las variables Inteligencia emocional y Desempeño docente en el aula.

Asrar, Answar y Hassan (2017) examinaron el impacto de la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral de 166 maestros en el sector educativo de Pakistán, aplicaron como instrumento el Inventario de Inteligencia Emocional ICE: NA de Bar-On (1995) para medir la inteligencia emocional de los docentes y cinco componentes de Lodhi (2001) para el desempeño laboral. El Modelo de Medición Estructural utilizado para en análisis de las variables fue el PLS-SEM. La investigación indicó que cuando los maestros desarrollan competencias y destrezas emocionales no necesariamente sus actitudes y comportamientos resultará un éxito; debido a que no existe una correlación significativa.

De igual manera Manrique, Pérez y Palma, (2009) examinaron la relación entre la Inteligencia Emocional y el rol mediador del docente de Inglés en el aula. En una muestra de 5 docentes y 150 estudiantes de la facultad de Odontología (20) y Medicina (80), de la Universidad del Zulia, aplicaron los instrumentos de Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24) y Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). Concluyeron que existía una serie de implicaciones directas, por lo que no puede haber una desvinculación entre lo que significa la inteligencia emocional dentro de la enseñanza de lenguas extranjeras y el desempeño docente de quienes imparten esta unidad curricular.

Mehmood, Qasim y Azam (2013) determinaron el impacto de las diferentes dimensiones de la inteligencia emocional en el rendimiento de los profesores universitarios. En una muestra de 100 profesores pertenecientes a dos universidades de la ciudad de Lahore. Aplicaron los instrumentos Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) para medir la inteligencia emocional y 7 ítems derivados de Farida Lodhi (2000) para el desempeño del maestro concluyendo que la inteligencia emocional tiene un mayor impacto en el rendimiento laboral de los profesores.

Samayoa (2012) analizó la pertinencia de un programa de formación en inteligencia emocional del profesorado de los centros de educación secundaria. En una muestra representativa de 366 del Estado de Sonora México-2012, con una Investigación Diagnóstica y/ o exploratoria aplicándose 2 instrumento: La lista de comprobación de la Autoevaluación del Coeficiente emocional, de Gallego y Alonso (2009), y El TMMS-24 en su (versión reducida a 24 ítems, de Fernández-Berrocal (2004) confirmándose pues; que a pesar de que los profesores no carecen de inteligencia emocional se revelan grandes áreas de oportunidad a desarrollar en éste rubro que mejoraría el desempeño en el aula y fuera de ella tanto del profesor como del estudiante.

Lee y Siti (2015) examinaron en 384 maestros de escuelas primarias y secundarias la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño en el trabajo. Los instrumentos utilizados en este estudio fueron: La escala de Inteligencia Emocional Wong y Law (WLEIS) elaborada por Wong y Law (2002), para medir las dos variables. Concluyendo que los profesores con alta inteligencia emocional

tienen más probabilidades de desempeñarse bien en su trabajo, tanto en la perspectiva académica como en la práctica.

A nivel nacional

A nivel nacional no se han podido encontrar trabajos que hermanen ambas variables; sin embargo, se pueden citar algunos estudios llevados a cabo en nuestro país que han atendido de alguna manera a las variables en cuestión y que se presentan a continuación.

Arredondo (2008), presentó la tesis de maestría titulada Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto" el objetivo de tal estudio fue establecer la correlación entre inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal del referido Hospital "Félix Mayorca Soto", teniendo en cuenta el sexo y grupo ocupacional, tras la realización de su estudio llegó a concluir que: No hay correlación entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto". Los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores del Hospital "Félix Mayorca Soto" son mayoritariamente normal, seguido del bajo nivel emocional. El 78.99% trabajadores perciben un clima organizacional bueno o aceptable, 19.33% ineficaz y 1.68% excelente. No hubo diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de la inteligencia emocional según sexo ni tampoco entre la inteligencia emocional según grupo ocupacional. No hubo diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de la percepción del clima organizacional según sexo, pero si hubo mejor percepción en el grupo de obstetricas que en el grupo de enfermeras y de médicos.

A nivel local

Escalante (2017), desarrolló la tesis de maestría titulada Programa de estrategias psicopedagógicas basado en la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman, para mejorar la enseñanza del idioma inglés en el I.S.E.P Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Cajamarca – 2017; sus objetivos fueron: Proponer un programa de estrategias psicopedagógicas basadas en la Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman para mejorar los procesos de enseñanza de los docentes de inglés del ISEP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, 2017 y con ello mejorar la actitud frente al área por parte de los estudiantes. Determinar el nivel de dominio de la inteligencia emocional de los docentes de inglés del ISEP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca. Identificar la actitud que asumen los estudiantes frente al área de inglés en el ISEP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Cajamarca. Establecer la relación existente entre el dominio de la inteligencia emocional del docente y la actitud de los estudiantes frente al área en mención en el ISEP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca. Diseñar y utilizar un programa de estrategias psicopedagógicas basadas en la teoría de Goleman para mejorar la enseñanza del idioma inglés con los docentes del ISEP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca durante el año 2017 y finalmente Determinar la existencia de la relación entre el dominio de la inteligencia emocional del docente y la actitud de los estudiantes frente al área de inglés en el ISEP “Hno. VEG” tras el desarrollo de su investigación concluye que: Un programa de estrategias psicopedagógicas basadas en la Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman para mejorar los procesos de enseñanza de los docentes de inglés del ISEP“Hno. Victorino Elorz Goicoechea “de

Cajamarca, 2017 logrando una mejor actitud frente al área por parte de los estudiantes. El nivel de dominio de la inteligencia emocional de los docentes de inglés del ISEP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca se encuentra en un nivel alto según los resultados del test de inteligencia emocional aplicado. La actitud que asumida por los estudiantes frente al área de inglés en el ISEP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Cajamarca, inicialmente fue mala, pero pudo ser mejorada. Existente una fuerte relación entre el dominio de la inteligencia emocional del docente y la actitud de los estudiantes frente al área de inglés en el ISEP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca como queda demostrado en el presente estudio. Se pudo diseñar y utilizar un programa de estrategias psicopedagógicas basadas en la teoría de Goleman para mejorar la enseñanza del idioma inglés con los docentes del ISEP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca durante el año 2017.

2.2. Bases Teóricas.

Inteligencia Emocional

En la actualidad, la Inteligencia Emocional se ha conceptualizado desde diversas posturas teóricas, a partir de las cuales se han generado distintas definiciones e instrumentos de medición; uno de los principales estudiosos que aportó a este tema es Daniel Goleman (1990), en su libro Inteligencia Emocional, donde afirma que el dominio de la inteligencia emocional es muy importante, tan igual como el coeficiente intelectual; esto lo sustenta en el sentido de que una persona a la par de aprender diferentes conceptos teóricos necesita de potenciar sus habilidades blandas, las mismas que generan un control de las emociones y que conlleva a la inteligencia emocional.

Cabe mencionar que existen diferentes perspectivas o modelos que explican la inteligencia emocional como son el modelo de la Inteligencia Social de Bar-On, el modelo de Competencias de Daniel Goleman, y el modelo de Habilidades o Fases, que se detallan a continuación.

a) Modelo de inteligencia social

Bar-On (1997) representante del Modelo Inteligencia Social por su parte, define a la Inteligencia Eemocional como “un conjunto de conocimientos y habilidades en lo emocional y social que influyen en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio” (p. 10) afirmando que dichas habilidades buscan que el individuo sea sea consciente, comprensivo, controlador al expresar sus emociones de manera efectiva.

Además el modelo de Bar-On, se fundamenta también en competencias, 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 un conjunto de factores de interrelaciones que influyen en la habilidad general para adaptarse de manera activa a las presiones y demandas del ambiente, el modelo de Bar-On (1997, pp. 47-50) está compuesto por cinco elementos:

- El componente intrapersonal, que reúne la habilidad de ser consciente, de comprender y relacionarse con otros.
- El componente interpersonal, que implica la habilidad para manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos.

- El componente de manejo de estrés, que involucra la habilidad de tener una visión positiva y optimista.
- El componente de estado de ánimo, que está constituido por la habilidad para adaptarse a los cambios y resolver problemas de naturaleza personal y social.
- El componente de adaptabilidad o ajuste, que se refiere a la capacidad del individuo para evaluar correctamente la realidad y ajustarse de manera eficiente a nuevas situaciones, así como su capacidad para crear soluciones a los problemas diarios.

b) Modelo de competencias de Goleman

Goleman (2008) por su parte, definió la inteligencia emocional como “la capacidad para reconocer y manejar nuestros propios sentimientos, motivarnos y monitorear nuestras relaciones” (p. 65). El modelo de las competencias emocionales comprende una serie de habilidades que facilitan a las personas el manejo de emociones, hacia uno mismo y los demás. Este modelo direcciona la inteligencia emocional como una teoría del desarrollo y propone que su desempeño es aplicable de manera directa al ámbito laboral y organizacional, centrado en el pronóstico de la excelencia laboral. Por ello, esta perspectiva está considerada una teoría mixta, basada en la cognición, personalidad, motivación, emoción, inteligencia y neurociencia; es decir, incluye procesos psicológicos cognitivos y cognitivos. Este autor menciona que el manejo de las emociones permiten al individuo ser competente en las diferentes áreas y campos de acción del ser humano haciéndolo competente frente a los demás. Las ventajas que tiene el modelo de

competencias para el presente estudio radican en que el modelo educativo peruano fundamenta su accionar en un enfoque por competencias de tal modo que el modelo de competencias es el que más se adecúa para evaluar a los docentes en su campo de acción.

Según Goleman, (2011) en su libro *Inteligencia Emocional* habla de las siguientes habilidades: (p. 145)

- Autoconciencia, que implica reconocer los propios estados de ánimo, los recursos y las intuiciones
- Autorregulación, se refiere a manejar los propios estados de ánimo, impulsos y recursos.
- Motivación, se refiere a las tendencias emocionales que guían o facilitan el cumplimiento de las metas establecidas.
- Empatía, que implica tener conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los otros
- Destrezas sociales, que implica ser un experto para inducir respuestas deseadas en los otros.

El modelo de Goleman (1997) concibe las competencias como rasgos de personalidad; Sin embargo, también pueden ser consideradas componentes de la Inteligencia Emocional todas aquellas que involucran la habilidad para relacionarse positivamente con los demás, estas son aquellas encontradas en el grupo de conciencia social y manejo de relaciones.

c) Modelo de habilidades o Fases

Mayer, Caruso y Salovey (2016) definen a la inteligencia emocional como “la capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos emocionales personales y de los otros, elaborándolos y produciendo procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento” (p.96) de manera rápida y en coherencia con las propias metas y las del entorno. Esto es entendido como la capacidad que tienen los seres humanos para reconocer sus a sus emociones crear una relación de concordancia con sus acciones. De esta manera, lo que se busca es identificar y controlar las emociones, pero para poder lograrlo se debe direccionar las emociones; por ejemplo la energía contenida a raíz de un enojo puede ser canalizada a la práctica de algún deporte relajante como el caso del golf o a la danza ya sea clásica o moderna.

El modelo está compuesto de cuatro etapas de capacidades emocionales, cada una de las cuales se construye sobre la base de las habilidades logradas en la fase anterior (Mayer, Caruso y Salovey, 2016, p.160).

- Percepción e identificación emocional. Estas habilidades se construyen en la edad infantil, a medida que vamos madurando nuestro abanico de emociones se va ampliando, y comienzan a ser asimiladas en nuestro pensamiento, para compararla con otras sensaciones.
- El pensamiento. En el nivel consciente, el sistema límbico sirve como un mecanismo de alerta frente a los estímulos. Si el aviso emotivo permanece en el nivel inconsciente, significa que el pensamiento no está siendo capaz de usar las emociones para resolver problemas. Sin embargo, una vez que

la emoción está conscientemente evaluada, puede guiar la acción y la toma de decisiones.

- Razonamiento sobre emociones. En esta etapa, las reglas y la experiencia gobiernan a las emociones. Las influencias culturales y ambientales desempeñan un papel significativo en este nivel.
- Regulación de las emociones. En esta etapa, se manejan y regulan las emociones con el fin de producir un crecimiento personal y en los demás.

Desempeño Docente

El desempeño docente también se ha conceptualizado desde diversos estudios a partir de los cuales se han generado distintas definiciones e instrumentos de medición; sin embargo en la mayoría de estas definiciones los docentes son considerados como profesionales altamente preparados para el trabajo con niños y jóvenes en edad escolar de tal manera son capaces de satisfacer necesidades de conocimiento, afecto, comprensión y escucha principalmente en el nivel secundario.

Cooper (2005) se refiere a los docentes como:

“una persona idónea, con dominio de una especialidad, cultura humana, capacidad investigativa, capacidad didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, aceptable cultura general, vocación de servicio social, empático y una serie adicional compleja de rasgos cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo y la autoestima” (p.48).

Por lo citado se comprende que la persona considerada docente debe ser una persona con una formación integral, tanto en la parte intelectual, emocional, social, física y espiritual; debido a que el docente es un ser humano que trabaja directamente sobre la formación persons como son los estudiantes.

En cuanto a la definición de desempeño docente, Cahuana (2006). Manifiesta que debe ser entendido como:

“El ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente, que desarrolla actividades de planificación, programación, facilitación de aprendizajes y estrategias didácticas para la mejora de los aprendizajes.” (p.65).

Comprendiéndose que desempeño docente es una definición que está relacionada con las obligaciones inherentes y bien desarrolladas que debe tener todo profesional dedicado a lograr aprendizaje en los estudiantes, valiéndose para esto de un conjunto de actividades de apoyo. Del mismo modo, Montenegro Aldana (2007) afirma que un docente posee competencias básicas de las cuales parten competencias más específicas y lo hacen un ser integral características propias de su perfil, estas competencias son “las que le darán alto nivel de calidad a sus acciones profesionales, además de necesitarlas para subsistir y actuar en cualquier escenario de su vida, estas deben estar directa y positivamente relacionadas con las dimensiones biológica, intelectual, social e interpersonal”(p.12), además, el citado autor afirma que este perfil está desarrollado en forma directa mediante las dimensiones: Biológica, intelectual, social e interpersonal; sumándose a esto sus

respectivos procesos y competencias, pues todo profesional docente necesita competencias específicas que se relacionen con su entorno, pedagogía y con su personalidad .

El el Ministerio de Educación ([MINEDU], 2014) afirma que los cambios sociales actuales exigen educadores que estén dispuestos a afrontar nuevos desafíos dentro de su formación y práctica pedagógica; pues una sociedad futura aún en construcción así lo necesita. Estos nuevos educadores deben ser personas con ciertas características: Cambios en la Identidad, el Saber y la Practica de la Profesion Docente.

En la actualidad es urgente tener profesionales conscientes que su labor es producto de las necesidades de una sociedad, y es mediante su buen desempeño que se logrará personas que respondan a esas demandas sociales, siendo necesario conocer que el Buen Desempeño Docente está enmarcado en:

- **La docencia y los aprendizajes fundamentales.** Los docentes deben ser conocedores que existe la necesidad de tener Aprendizajes Fundamentales que sean comunes a todos los estudiantes del país, personas que se desempeñen eficaz y creativamente en nuestra realidad.
- **La docencia y la escuela que queremos.** Para el logro de los Aprendizajes Fundamentales es necesario una escuela comprometida con la formación de sus estudiantes, que exhiba una gestión democrática, sea líder en la calidad de la enseñanza, cumpla con una buena gestión escolar, una adecuada convivencia, sea vigilante de los procesos pedagógicos y busque

la formación de lazos entre escuela y familia (Marco del Buen desempeño Docente [MBDD], p.04).

- **Nueva visión de la profesión docente.** La sociedad debe entender que el trabajo docente es una labor compleja, que su acción necesita una actuación reflexiva, autónoma y crítica diferente en cada contexto, que son profesionales que evolucionarán en y para la sociedad, mediante sus conocimientos y habilidades; por lo tanto deben ser valorados y apoyados.
- **Dimensiones de la profesión docente.** La profesión docente tiene cuatro dimensiones comparadas con otras profesiones que son: Reflexiva, Relacional, Colegiada y ética; pero al mismo tiempo poseer dimensiones propias de la carrera docente, que son la Dimensión Cultural, Política y pedagógica.

De otro lado el MINEDU ha planteado una guía de evaluación permanente a los docentes denominada Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), dicho marco es una herramienta que permite evaluar, con miras al desarrollo de la mejora continua, la labor desarrollada por los docentes dentro de las aulas de clase y eventualmente fuera de ellas. El (2012) se refiere al Marco en los siguientes términos:

El Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera 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. (p. 03)

Los principales propósitos del MBDD son los que a continuación se citan del documento emitido por el MINEDU y que lleva por título simplemente Marco del Buen Desempeño Docente (2012, pp. 3-5)

- Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- Promover 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.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Además este marco incluye sus Dominios sobre los cuales debe basarse la formación y evaluación docente.

a) Dominios de la profesión docente

Los Cuatros Dominios del Desempeño Docente por su parte constituyen los bloques temáticos que contienen en sí mismos a las 9 competencias de los

docentes altamente eficaces así como los desempeños esperados en un profesional de la educación, dichos dominios son:

- Preparación para el aprendizaje. Referido a todas las actividades que el docente lleva a cabo antes de ingresar a un aula (planificación curricular)
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Este dominio se refiere a las cualidades didácticas e intelectuales que debe manejar el maestro para el desarrollo de sus actividades pedagógicas
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Lo que presupone una abierta, flexible pero consistente relación entre los actores educativos: Escuela y Comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El cual busca evaluar el interés del docente por su formación profesional y especialización continua en la búsqueda de la tan anhelada excelencia.

Las Nueve Competencias Docentes a su vez se hallan inmersas en los dominios, de ahí que se hace necesario ponerle una atención dedicada a las acciones propuestas por los monitores docentes.

Los dominios o desempeños son un total de 40, los mismos que para efectos de un correcto desarrollo del MBDD deben ser observados permanentemente por quienes llevan a cabo la dirección de las actividades educativas de los niños y jóvenes del Perú en la actualidad. Para evaluar el Desempeño Docente en el marco del MBDD, se requiere tomar en cuenta los siguientes valores referenciales de acuerdo con la escala tipo Likert utilizada en el instrumento de medición que en el presente estudio fueron:

Óptimo desempeño docente	Más de 120, Puntos
Buen desempeño docente	De 81 a 120, Puntos
Regular desempeño docente	De 41 a 80, Puntos
Deficiente desempeño docente	Menos de 41, Puntos

2.3. Definición de Términos Básicos

A. Inteligencia Emocional

“Conjunto de habilidades personales e interpersonales que influyen en nuestra capacidad para entender y encaminar nuestras emociones, para que estas trabajen para nosotras y no en contra, las mismas que nos ayudarán a afrontar las demandas y presiones del medio ambiente, influyendo en el bienestar general y éxito de la vida” (Bar-On, 1997, p.49) comprende las dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo general e impresión positiva.

B. Desempeño Docente

Debe considerarse que el Desempeño Docente describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones y que al ser una escuela una organización, el desempeño docente se encuentra muy ligado al desempeño laboral; tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados, Sanchez y Dominguez (2008), definen el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización, en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir

Otra definición interesante acerca del Desempeño Docente es la expuesta por Chiavenato (2002), quién sostiene que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p. 203). En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. También para Danielson (2013) el desempeño docente es “el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal” (p.137)

C. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere “el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (MINEDU, 2012, p. 25).

D. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al

aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (MINEDU, 2012, p. 25).

E. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (MINEDU, 2012, p. 25).

F. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional (MINEDU, 2012, p. 25)

2.4. Hipótesis

Existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en los maestros de la Institución Educativa Emblemática Santa Teresita, nivel secundario de Cajamarca, durante el año 2018.

2.5. Hipótesis específicas:

- La dimensión Intrapersonal de los docentes es baja
- La dimensión interpersonal de la mayoría de docentes es de nivel bajo.
- La dimensión de Adaptabilidad como parte de la Inteligencia Emocional es de un nivel bajo en los docentes.
- La dimensión Manejo de Estrés es de nivel bajo en los docentes.
- La dimensión Estado de Ánimo en General es regular en los docentes de la I.E
- La dimensión Preparación Para El Aprendizaje de los estudiantes es baja en los docentes.
- La dimensión Enseñanza Para Los Aprendizajes en un 50% de los docentes presenta dificultades para ser lograda.
- La Dimensión Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la Comunidad tiene un nivel bajo en los docentes.

2.6.Operacionalización de las variables

Tabla 1

Opercaionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS (Ver Anexo N° 01)
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Conjunto de habilidades personales e interpersonales que influyen en nuestra capacidad para entender y encaminar nuestras emociones, para que estas trabajen para nosotras y no en contra, las mismas que nos ayudarán a afrontar las demandas y presiones del medio ambiente, influyendo en el bienestar general y tener éxito en la vida; comprende las dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo general e impresión positiva. (Bar On, 1997, p.11-58)	Intrapersonal.	Conocimiento emocional de sí mismo.	7, 9, 88, 23.
			Asertividad.	22, 67, 82, 96, 111.
			Auto concepto.	24, 40, 11, 129.
			Autorrealización.	36, 51, 66, 81.
			Independencia.	3, 32, 92
		Interpersonal	Empatía.	18, 44, 61, 72, 124.
			Relaciones interpersonales.	10, 31, 69, 113, 128.
			Responsabilidad Social.	16, 72, 76, 98.
		Adaptabilidad	Solución de problemas.	15, 29, 60, 75.
			Prueba de la realidad.	8, 127.
Flexibilidad.	14, 43, 87.			
Manejo de estrés	Tolerancia al estrés.	4, 93, 108.		
	Control de los impulsos.	113, 73, 86, 130.		
Estado de ánimo	Felicidad	17, 91, 105		
	Optimismo	11, 26, 54, 80, 106, 108, 132.		

DESEMPEÑO DOCENTE

Conjunto de Dominios, Competencias y Desempeños que caracteriza una buena docencia y que deben ser exigibles a todos los docentes de educación básicas del Perú (MINEDU, 2014, p. 10)

<p>Conjunto de Dominios, Competencias y Desempeños que caracteriza una buena docencia y que deben ser exigibles a todos los docentes de educación básicas del Perú (MINEDU, 2014, p. 10)</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	Competencia 1	Desempeño 1		
			Desempeño 2		
			Desempeño 3		
	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Competencia 2</p>		Desempeño 4	
				Desempeño 5	
				Desempeño 6	
				Desempeño 7	
				Desempeño 8	
				Desempeño 9	
				Desempeño 10	
	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Competencia 3</p>		Desempeño 11	
				Desempeño 12	
				Desempeño 13	
				Desempeño 14	
				Desempeño 15	
				Desempeño 16	
				Desempeño 17	
		<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Competencia 4</p>		Desempeño 18
					Desempeño 19
					Desempeño 20
					Desempeño 21
					Desempeño 22
					Desempeño 23
					Desempeño 24
					Desempeño 25
		Competencia 5			

		Desempeño 26
		Desempeño 27
		Desempeño 28
		Desempeño 29
		Desempeño 30
Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la comunidad.	Competencia 6	Desempeño 31
		Desempeño 32
		Desempeño 33
	Competencia 7	Desempeño 34
		Desempeño 35
		Desempeño 36
Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad Docente.	Competencia 8	Desempeño 37
		Desempeño 38
		Desempeño 39
	Competencia 9	Desempeño 40

CAPITULO 3: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional, porque analizan la relación, el grado, la magnitud y la fuerza de las relaciones o asociaciones de las variables, determinando si están correlacionadas o no, significa analizar si el aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable (Sousa, Driessnack y Costa, 2007). En una investigación de estudio correlacional se pretende responder a preguntas de investigación, conociendo la relación que existe entre dos variables en un contexto particular; asociándolas mediante un patrón predecible para un grupo o población (Hernández, Fernández y Baptista, 1997).

El diseño de la investigación utilizado se clasifica como no experimental, ya que las variables, así como sus dimensiones e indicadores se analizan en un estado natural, sin la intervención del investigador. Además de lo indicado, el diseño de la presente investigación es de tipo correlacional cuyo diagrama esquemático es:

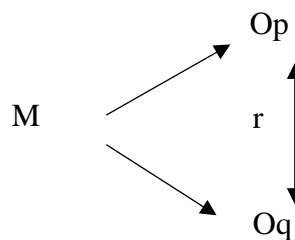


Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde:

M es la muestra de docentes del nivel secundario de la I.E. Santa Teresita

O_p es la observación o medición de la variable, Control de la Inteligencia Emocional

r es el coeficiente de correlación entre ambas variables

O_q es la observación o medición de la variable q , Buen Desempeño Docente

3.2.Población

Es necesario resaltar que al hablar de población se deben definir dos tipos de población, una que es la población objetivo y otra que es la población accesible, cada una de ellas tiene características bien definidas; la población objetivo es aquella a la cual va dirigida la investigación y que para el caso del presente estudio son los docentes de las I.E estatales de mujeres del nivel secundario de la ciudad de Cajamarca, de la Unidad de Gestión Local Cajamarca en la ciudad del mismo nombre, la cual estuvo conformada por 272 docentes. Por otro lado, se tiene a la población accesible que es aquella a la cual la investigadora tuvo acceso para obtener de ella la muestra y que se encuentra conformada por los docentes del nivel secundario de la I.E. Emblemática “Santa Teresita” con un total de 74 integrantes la cual representa un 13.5% de la población objetivo.

Ambas poblaciones constituyen lo que se denomina unidad de análisis del trabajo de investigación dado que es hacia donde van dirigidos los esfuerzos por analizar la realidad, esta afirmación se puede observar inferencialmente en los aportes de Sánchez y Reyes (1996,) y en Quezada (2010)

3.3.Muestra

Para la selección de la muestra se optó por el muestreo de tipo probabilístico por conglomerados de tres etapas, la primera para seleccionar las I.E del nivel secundario resultando seleccionadas las de población estudiantil femenina (Juan XXIII; La Inmaculada; Santa Beatriz de Silva y Santa Teresita); la segunda fue seleccionar una sola I.E. por medio del sistema aleatorio simple siendo seleccionada la I. E. Emblemática “Santa Teresita” y la tercera etapa determinó la selección de 38 docentes del nivel secundario mediante el muestreo aleatorio sistemático. La muestra de estudio estuvo conforma por 38 docentes entre varones y mujeres que hacen el 100% del total, con edades que fluctúan entre 23 y 63 años, teniendo una edad promedio de 43 años.

La fórmula utilizada para obtener la muestra es la siguiente:

$$K = \frac{N}{n}$$

Dónde:

N = Tamaño de la Población accesible

n = Tamaño de la muestra deseada

K = Intervalo usado para la selección de individuos

Utilizando la fórmula correspondiente se obtuvo lo siguiente:

$$K = \frac{74}{38} = 1,94 = 2$$

Según lo sugerido por Hernández (2014) el primer integrante de la muestra se seleccionó lanzando un dado y los siguientes se obtuvieron utilizando el intervalo obtenido.

El tamaño de la muestra se tomó considerando la apertura de los docentes para participar del estudio, pues al ser la investigadora parte de la plana docente de la I.E. que sería observada no podría constituirse en sujeto objeto de investigación además que las actitudes de muchos de ellos frente a lo que significa participar de un estudio de investigación supone un cierto recelo se optó por seleccionar al azar un número que hasta cierto punto permitiera que un mínimo de docentes que no querían participar de la investigación sean incluidos en la muestra aleatoriamente.

Al utilizar el muestreo aleatorio sistemático en la última fase para la selección de la muestra las probabilidades de ser incluidos en la muestra fue de 2 a 1 por lo cual el criterio de exclusión de la muestra se redujo en la misma proporción.

Los brigadieres de cada sección en la cual se hallaban al momento de la aplicación de los instrumentos a los docentes seleccionados fueron los encargados de evaluar el desempeño de sus docentes, esto responde al sistema de selección de una muestra por medio del sistema aleatorio simple.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica utilizada para este trabajo de investigación fue la encuesta con la aplicación de un test denominado Adaptación del Inventario Emocional de Bar-On ICE, cuya aplicación se llevó a cabo con un cuestionario de 60 preguntas con el fin de recolectar datos referidos a su control de la inteligencia emocional. Por su

naturaleza correlacional, este estudio buscó averiguar la relación existente entre las variables de estudio que fueron el control de la inteligencia emocional (V1) y el desempeño docente (V2) de los docentes en la Institución Educativa Emblemática Pública “Santa Teresita” de Cajamarca en el nivel secundario

Instrumentos

Para medir la Inteligencia Emocional se utilizó la Adaptación del Inventario Emocional de Bar-On ICE versión 6, para determinar su confiabilidad se llevó a cabo la respectiva prueba piloto en una muestra de 13 docentes de una de las otras I.E. de población escolar femenina del nivel secundario de la ciudad de Cajamarca, sometiendo los resultados al análisis Alfa de Crombach se obtuvo como resultado 0,832 lo cual representa un 83.2 % de confiabilidad calificando al instrumento utilizado como altamente confiable.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,832	60

En el presente estudio se modificó el instrumento para su aplicación posterior en la muestra seleccionada, reduciendo su tamaño a una extensión de 60 ítems eliminando del original aquellas preguntas que en esencia no estaban formuladas de acuerdo a la realidad del sistema educativo, pero en dicha reformulación se ha tenido en cuenta no modificar ninguna dimensión de la variable, la misma que contiene los cinco componentes con sus 15 subcomponentes

respectivos; de igual manera al reducirse el instrumento los puntajes del Baremo correspondiente también se reducen a la mitad de los valores mediante el uso de percentiles.

Esta escala tuvo respuestas tipo Likert de 4 niveles siendo estas: Rara vez, A veces, A menudo y Muy a menudo. Los ítems del instrumento se agruparon por dimensión, para el caso del Inventario Emocional de Baron – ICE se trabajó con los 5 niveles propuestos (Componente intrapersonal; Componente interpersonal; Adaptabilidad; Manejo del Estrés y Estado de ánimo)

El instrumento de recolección de datos referido al MBDD no fue sometido a esta prueba pues fue tomado de la propuesta hecha por el mismo MINEDU por lo mismo que, el instrumento se encuentra ya validado por el mismo Ministerio de Educación pues el instrumento que utilizan los acompañantes pedagógicos en sus visitas a las I.E. Este instrumento evalúa el desempeño de los docentes, pero no de una manera subjetiva por lo tanto para asegurar la objetividad de los resultados el desempeño de los docentes fue evaluado por un grupo de estudiantes destacadas que reciben atención de los docentes encuestados, dichas estudiantes fueron las brigadieres de disciplina de las aulas que tienen contacto directo con los docentes de la muestra, en tal sentido, estas estudiantes se convierten en colaboradoras de la investigadora para la recolección de los datos. En el caso de la evaluación del desempeño docente se agruparon tomando en cuenta los 4 dominios del MBDD.

3.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

El proceso utilizado para la medición de los datos correspondientes fue la recolección inicial de los datos en los cuestionarios de encuestas. La aplicación de los instrumentos correspondientes se desarrolló visitando a cada uno de los docentes seleccionados como parte de la muestra en las aulas en las que se encontraban dando clase, de ahí que fueron sus propias estudiantes, las brigadieres, siendo ellas las responsables de la respectiva evaluación del desempeño docente; debido a que es la brigadier la persona que tiene más control del aula y conoce a mayor grado si el docente cumple con los indicadores de desempeño que evalúa el Ministerio De Educación; pues ellas son participes en las jornadas pedagógicas de los docentes.

Luego de recolectados los datos se procedió al vaciado de la información en el programa estadístico SPSS para Windows, donde se utilizò los estadísticos por frecuencias y medidas de tendencia central; así mismo, por considerar variables de no paramétricas se optó por usar el rho de Spearman para los estadísticos de correlación.

Con respecto a los aspectos éticos de la investigación se debe destacar que en todo momento se mantuvo la confidencialidad de los resultados pues los nombres de los docentes de la muestra se mantuvo en reserva incluso durante la presentación de los resultados, la única que conoce las identidades y respectivos resultados de ambas evaluaciones es la investigadora.

Ningún caso fue excluido del análisis de los datos pues todos los integrantes de la muestra participaron de principio a fin en la fase de aplicación de los instrumentos.

CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente estudio se limita a evaluar el dominio de la inteligencia emocional de los docentes así como su desempeño en las aulas con la única finalidad de establecer algún tipo de relación entre ambas variables, de ahí que los resultados presentados a continuación solo se dirigen hacia lo aquí enunciado.

4.1.RESULTADOS

4.1.1.Inteligencia Emocional

La Inteligencia Emocional según Reuven Bar-On, está fundamentada en competencias, las cuales intentan explicar cómo un individuo se relaciona con las personas que le rodean y con su medio ambiente, para determinar cómo es que el individuo controla y maneja sus emociones, este autor reúne una serie de ítems en cinco bloques en los cuales evalúa aspectos como las relaciones intrapersonales (Cómo es consigo mismo), Relaciones interpersonales (Cómo es con los demás), la adaptabilidad (Cómo se relaciona con el medio en el cual se ubica) el manejo del estrés (Cómo se enfrenta a las situaciones de tensión) y la evaluación del estado de ánimo en general (cómo se siente generalmente); estos cinco elementos expresados en el Inventario de Inteligencia Emocional que se aplicó en el presente estudio trata de realizar una descripción objetiva de los sujetos evaluados en cuanto al dominio de su inteligencia emocional. Tras haber aplicado el inventario a la muestra de docentes seleccionada previamente se obtuvieron los siguientes resultados relacionados con el número de docentes que presentan diferentes niveles de Inteligencia Emocional, teniendo en cuenta cada una de las Dimensiones de esta, esto se muestra en las subsiguientes tablas.

Tabla 3*Inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal*

Nivel	n	%
Óptimo	8	21,1
Bueno	11	28,9
Regular	10	26,3
Deficiente	9	23,7
TOTAL	38	100

Nota: Esta tabla ha sido elaborada en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario elaborado por la autora de la presente tesis.

Los resultados de la inteligencia emocional, en la Dimensión intrapersonal que se presenta en la tabla 1, determinan que, teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 24% de los docentes tienen un nivel deficiente, el 26% muestran un nivel regular, 29% de los docentes encuestados están en un nivel bueno y el 21% en un nivel óptimo, además estos resultados indican que el 50% de los docentes muestran un nivel interpersonal que está por debajo del nivel bueno, manifestando que la mitad de la muestra encuestada se presenta con un bajo nivel de inteligencia emocional en la Dimensión Intrapersonal, mostrando lo siguiente que la mayoría de encuestados no reúne las habilidades de comprensión emocional de sí mismo.

Tabla 4*Inteligencia emocional en su dimensión interpersonal*

Nivel	n	%
Óptimo	9	23,7
Bueno	9	23,7
Regular	9	23,7
Deficiente	11	28,9
TOTAL	38	100

Nota: Esta tabla ha sido elaborada en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario elaborado por la autora de la presente tesis.

Los resultados de la dimensión interpersonal, que se presenta en la tabla 2, determinan que teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión de la Inteligencia Emocional se tiene que el 29% de los docentes encuestados tienen un nivel deficiente, el 24% están con un nivel regular, 24% manifiestan un nivel bueno y el 29% muestran un nivel óptimo en la evaluación de esta dimensión, indicando los resultados que el 53% de los docentes muestran un nivel interpersonal que está por debajo del nivel bueno. Manifestando lo siguiente que la mayoría de docentes encuestados no manifiestan las habilidades o capacidades para manejar sus emociones y relacionarse con los demás.

Tabla 5*Inteligencia emocional en su dimensión adaptabilidad*

Nivel	n	%
Óptimo	6	15,8
Bueno	8	21,1
Regular	13	34,2
Deficiente	11	28,9
TOTAL	38	100

Nota: Esta tabla ha sido elaborada en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario elaborado por la autora de la presente tesis.

Los resultados de la dimensión adaptabilidad, de la Inteligencia Emocional que se presenta en la tabla 3, determinan que teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 29% de los docentes encuestados tienen un nivel deficiente, el 34% están con un nivel regular, un 21% se encuentra en el nivel bueno y solo el 16% está presente con un nivel óptimo, de esto podemos inferir que la mayoría de docentes no pueden adaptarse fácilmente a los cambios.

Tabla 6

Inteligencia emocional en su dimensión manejo del estrés

Nivel	n	%
Óptimo	7	18,4
Bueno	8	21,1
Regular	14	36,8
Deficiente	9	23,7
TOTAL	38	100

Nota: Esta tabla ha sido elaborada en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario elaborado por la autora de la presente tesis.

Los resultados de la dimensión manejo del estrés de la Inteligencia Emocional, que se presenta en la tabla 4, determinan que teniendo en cuenta el total de las respuestas de los docentes encuestados para esta dimensión se tiene que el 24% está en un nivel deficiente, el 37% se encuentra en el nivel regular, 21% de estas están en un nivel bueno y solo el 18% de los docentes tienen un nivel óptimo de manejo de estrés, observando que el 61% de docentes tiene un manejo de estrés por debajo del nivel bueno; es decir son personas que no tienen manejo se someten fácilmente a estados de estrés.

Tabla 7*Inteligencia emocional en su dimensión estado de ánimo en general*

Nivel	n	%
Óptimo	9	23,7
Bueno	7	18,4
Regular	12	31,6
Deficiente	10	26,3
TOTAL	38	100

Nota: Esta tabla ha sido elaborada en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario elaborado por la autora de la presente tesis.

Los resultados de la dimensión estado de ánimo en general, de la Inteligencia Emocional que se presenta en la tabla 5, determinan que teniendo en cuenta el total de las respuestas de los docentes encuestados para esta dimensión se obtuvieron que el 26% de ellos tienen un nivel deficiente, el 32% muestran un nivel regular, 18% de los encuestados presentan un nivel bueno de estado de ánimo en general y el 24% de ellos un nivel óptimo, además se puede observar que solo el 42% tiene un nivel bueno a más, afirmando que solo este porcentaje de encuestados tienen las habilidades de manejar la felicidad y el optimismo.

4.1.2. Evaluación del desempeño docente

El Buen Desempeño Docente está siendo evaluado por el MINEDU con la intención de lograr que las escuelas públicas y privadas del Perú cumplan con una serie de estándares asegurando que la labor de los docentes desarrolle integralmente a sus estudiantes en todos los campos del saber humano, Para Montenegro el buen desempeño docente es el cumplimiento cabal de las responsabilidades que todo docente cumple desde su lugar como formador de

seres humanos, logrando aprendizajes significativos y duraderos en los aspectos cognitivo, emocional, ético y moral; para ello se vale de diversos métodos basados en actividades de apoyo que responden al perfil que todo docente debe tener como un ser integral en su formación para lograr aprendizajes integrales en los estudiantes.

Las tablas aquí presentadas detallan el resultado de la evaluación del desempeño docente llevado a cabo por medio de un cuestionario de encuesta que fue aplicado a 38 estudiantes (Brigadieres de las secciones en las cuales se hallaban los docentes al momento de responder el Inventario Emocional de Barón ICE), para conocer el desempeño de su docente en clase, los resultados muestran en el Dominio 01 el desempeño docente se muestra deficiente en lo referido a la Preparación de Clases; mientras que en el dominio N° 02 en el cual se evalúa las cualidades del docente para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, mediante el uso de diferentes tiempos y estrategias; en los dominios 3 y 4 respectivamente se observa que los docentes son partícipes de la gestión escolar de una manera directa, así como en el caso del trabajo para mejorar su

Tabla 8

Desempeño en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	n	%
Óptimo	9	23,7
Bueno	9	23,7
Regular	9	23,7
Deficiente	11	28,9
TOTAL	38	100

Nota: Esta tabla ha sido elaborada en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario elaborado por la autora de la presente tesis.

Los resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que se presenta en la tabla 6, determinan que teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 29% de los docentes están en un nivel deficiente, el 24% en el nivel regular, 24% de los docentes encuestados se ubican en un nivel bueno y solo el 24% un nivel están presentes en un nivel óptimo, los resultados demuestran que se está cumpliendo con el desempeño de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en un 48%, sin embargo, existe un 53% que tienen un nivel regular o deficiente, y esto estaría afectando el aprendizaje de los estudiantes, tal como se menciona en el Dominio I del Marco del Buen Desempeño Docente.

Tabla 9

Desempeño en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	n	%
Óptimo	8	21,1
Bueno	11	28,9
Regular	10	26,3
Deficiente	9	23,7
TOTAL	38	100

Nota: Esta tabla ha sido elaborada en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario elaborado por la autora de la presente tesis.

Los resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, del Desempeño Docente que se presenta en la tabla 7, determinan que teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 24% de ellos se encuentran en un nivel deficiente, el 26% de los docentes están presentes en el nivel regular, 29% un nivel bueno y el 21% de ellos se encuentran en un nivel

óptimo, de esto se puede decir que el 50% de docente presentan dificultades y necesitan orientación para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje en aula, mediante el uso de diversas estrategias metodológicas.

Tabla 10

Desempeño en su dimensión participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad institucional

Nivel	n	%
Óptimo	9	23,7
Bueno	10	26,3
Regular	9	23,7
Deficiente	10	26,3
TOTAL	38	100

Nota: Esta tabla ha sido elaborada en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario elaborado por la autora de la presente tesis.

Los resultados de la dimensión Participa en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad Institucional, que se presenta en la tabla 8, determinan que teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 26% de la muestra encuestada están ubicados en un nivel deficiente, el 24% de ellos se encuentran con un nivel regular, 26% tienen un nivel bueno y solo el 24% de los docentes están presentes en un nivel óptimo, se puede observar que el 50% de docentes se ubican en el nivel bueno hacia óptimo y el otro 50% se ubican del bueno hacia abajo, dándonos a entender que solamente la mitad de la plana docente tienen una participación en la Gestión de la Escuela articulada a la Comunidad.

Tabla 11

Desempeño en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad

docente

Nivel	n	%
Óptimo	9	23,7
Bueno	3	7,9
Regular	17	44,7
Deficiente	9	23,7
TOTAL	38	100

Nota: Esta tabla ha sido elaborada en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario elaborado por la autora de la presente tesis.

Los resultados de la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente, que se presenta en la tabla 9, determinan que teniendo en cuenta el total de las respuestas de los docentes de la muestra para esta dimensión se tiene que el 24% de los docentes se encuentran en un nivel deficiente, el 45% de estos están ubicados en el nivel regular, un 8% de los docentes manifiestan un nivel bueno y solo el 24% se encuentran en un nivel óptimo, observándose que solo el 32% tiene un nivel bueno a óptimo. Dando a conocer estos datos que la mayoría de docentes tienen poca preocupación por su profesionalidad e identidad docente.

4.1.3. Prueba de la hipótesis para determinar la correlación de las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Docente

Tabla 12

Correlación entre Inteligencia emocional y desempeño docente.

		Inteligencia Emocional	Desempeño Docente
Inteligencia Emocional	Correlación de Spearman	1	0.135
	Sig. (bilateral)		0.421
	N	38	38
Desempeño Docente	Correlación de Spearman	0.135	1
	Sig. (bilateral)	0.421	
	N	38	38

Nota: Esta tabla ha sido elaborada en base al análisis estadístico de los datos obtenidos mediante el uso del Software SPSS.

H0: El coeficiente de correlación Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente es mayor que α

H1: El coeficiente de correlación Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docentes es menor que α 0,05

REGLA DE DECISIÓN:

Si el coeficiente de correlación de Spearman, es mayor que α , entonces no existe correlación significativa entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente. Si el coeficiente de correlación de Spearman es menor que α entonces existe correlación significativa entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente.

Los resultados establecidos en la tabla 10 indican el coeficiente de correlación de Spearman entre la Inteligencia Emocional y Desempeño es mayor (0,135) que alfa = que 0, 05 por lo tanto no existe correlación significativa entre las variables mencionadas.

DISCUSIÓN

Los resultados describen la relación existente entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en una unidad de análisis de 38 docentes entre varones y mujeres; quienes tienen edades que fluctúan entre 23 y 63 años, en la Institución Educativa Emblemática “Santa Teresita” de la Ciudad de Cajamarca. Año 2018.

La hipótesis central de la investigación, señala que existe una relación significativa, entre Inteligencia Emocional y Desempeño en la Institución Educativa Emblemática “Santa Teresita” de la Ciudad de Cajamarca; sin embargo, los resultados indican que existe una correlación débil entre las variables y no significativa, es decir el dominio de la inteligencia emocional no influye significativamente en el desempeño docente; pues se observa que hay una relación de 0,135 con una significancia bilateral de 0,421 entre las variables.

Los resultados coinciden con la investigación planteada por Cejudo y López (2017), quienes analizaron la relación entre estas dos variables en una muestra de 196 docentes de Educación Infantil, hallando un posible efecto colateral entre las mismas; observando algo similar en esta investigación donde se observa que la Inteligencia Emocional no influye significativamente en el Desempeño Docente, debiéndose principalmente a que ambas investigaciones fueron aplicadas a poblaciones no muy extensas, y las dos investigaciones utilizaron el instrumento de Bar-On para medir la Inteligencia Emocional.

Sin embargo la mayoría de resultados obtenidos como antecedentes muestran que sí hay una relación entre estas dos variables, una de estas es lo hallado por Mohamad y Jais (2016), quienes encontraron que existía una fuerte y positiva relación entre la Inteligencia Emocional y El Desempeño Docente, esto se puede

deber a varios factores, entre ellos se debe a que la muestra utilizada para el trabajo de investigación estaba conformada por 400 docentes del Nivel Secundario; además Muhammad y Naeem (2016) encontraron que también existía una fuerte y positiva relación entre estas dos variables de investigación, en una muestra de 950 docentes, sin embargo, hay que tener en cuenta que los contextos de la población donde se aplicaron la investigación para ver la relación entre estas dos variables son diversos y este es un factor importante para que los resultados varíen.

Destacando las dimensiones del trabajo de investigación, tenemos que en las dimensiones de la variable Inteligencia Emocional, la Intrapersonal es la única en la que se observa que el nivel alcanzado está dividida en dos partes iguales; pues un 50% de la muestra está sobre el nivel del esperado y el otro 50% está por debajo. A diferencia de las otras dimensiones donde se observa que la mayoría de los encuestados no llegan a superar ni siquiera ese 50%, indicando que los docentes de la muestra no logran evidenciar una adecuada Inteligencia Emocional.

En cuanto al Desempeño Docente, los resultados demuestran que de todas las dimensiones de esta variable solo en la Enseñanza para el Aprendizaje y la Participación en la Gestión de la Escuela y la Comunidad, la población está manifestando un dominio de las Competencias solamente en un 50%, mostrando que les falta el otro 50% para tener un logro satisfactorio de estas, mientras que en las Dimensiones Preparación para el Aprendizaje y Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad docente los datos encontrados muestran que en el logro de las competencias, los docentes se ubican por debajo de lo esperado. Esto significa que los docentes Teresianos tienen niveles bajos en cuanto al dominio de las

competencias y desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el MED (2014).

Entre las principales limitaciones fue la muestra pequeña, que impidió hallar una significancia en la correlación la cual hubiera permitido generalizar los resultados a la población.

Entre las múltiples posibilidades que deja el estudio es que se debería iniciar estudios más profundos respecto de la evaluación de la inteligencia emocional de los docentes para poder identificar el por qué en el presente estudio no se pudo confirmar los hallazgos de los antecedentes, así mismo, se podría potenciar las competencias y capacidades de los docentes de la institución evaluada para generar un mayor dominio de la inteligencia emocional y de su desempeño docente. Se recomienda además aplicar el test en su totalidad para lograr una mayor discusión.

CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que la relación de la Inteligencia Emocional y el Desempeño docente en la muestra tomada de la Institución Educativa Emblemática Santa Teresita Nivel Secundario de Cajamarca 2018, no es significativa; por lo tanto la hipótesis que afirmaba que existía una relación significativa entre estas variables queda rechazada, aceptando la hipótesis nula; esto queda establecido debido a que en la prueba estadística se encontró un Rho de Spearman igual a 0,135, el cual indica que no hay correlación. Así mismo, la relación no es significativa porque el análisis estadístico mostro un P valor igual a 0,421 (que es mayor al alfa = 0,05).
2. Se logró describir el nivel de inteligencia emocional en la muestran de docentes en la Institución Educativa Emblemática Santa Teresita, Nivel Secundario de Cajamarca, durante el año 2018, obteniéndose que la inteligencia emocional de estos encuentra por debajo de los niveles esperados como positivos.
3. Se logró describir el nivel de Desempeño Docente de los profesores en la Institución Educativa Emblemática Santa Teresita, Nivel Secundario de Cajamarca, durante el año 2018, obteniendo que la mayoría de estos se ubican por debajo de los estándares propuestos en el Marco Del Buen Desempeño Docente del Ministerio De Educación.
4. No se logró identificar relación positiva entre el dominio de la inteligencia emocional y el buen desempeño docente de los profesores, esto se deduce a partir de la cuantificación de los datos recolectados anteriormente.

SUGERENCIAS

1. A los profesionales interesados en profundizar en este tipo de estudios se sugiere que para la siguiente investigación profundizar en objeto de estudio en una muestra mucho más extensa.
2. A los docentes u otro tipo de profesional tomar en cuenta la aplicación del instrumento con todos sus ítems para obtener resultados más precisos.
3. Se sugiere iniciar estudios más profundos respecto de la evaluación de la inteligencia emocional de los docentes para poder identificar el por qué en el presente estudio no se pudo confirmar los hallazgos de los antecedentes que si describen una relación entre las variables estudiadas.
4. A los docentes de la I.E.EMB. “Santa Teresita” organizar actividades educativas de manera planificada, para propiciar el desarrollo de las capacidades organizativas de los estudiantes y alcanzar óptimos logros en los aprendizajes y la proyección a la comunidad, en función a los dominios, competencias, desempeños enmarcados en el Marco del Buen Desempeño Docente.
5. A los docentes de la I.E.EMB. “Santa Teresita” contextualizar el marco del buen desempeño para incrementar el rendimiento académico de los estudiantes con la participación de la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Araujo, C., & Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG*, 4(2), 137.
- Asrar, M., Answar, S., & Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teachers performance in education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 3, 87-97.
- Aye, M., & Aung, A. (2016). The relationship between emotional intelligence. *Asten Journal of Teacher Education*, 1, 1-16.
- Bar On, R. (1997). *Inteligencia emocional y social*. Estados Unidos: Auyhe.
- Bolaños, R., & Gomez, D. (2013). *Origen del concepto inteligencia*. 4.
- Buitrón, S., & Navarrete, p. (2008). *El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional*. *Docencia Universitaria*, 4-8.
- Cahuana herrera, Edgar Rubén. (2006). *Medición de la productividad educativa*. Venezuela: Píramide.
- Cejudo, J., & López, L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 23, 29-36.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw – Hill.
- Cooper, J. (2005). *Estrategías de enseñanza*. México: Limusa.

- Coronel, E., & Ñaupari, F. (2011). Relación entre inteligencia emocional y desempeño en aula en la Universidad Continental of Huancayo. *Apuntes de Ciencia & Sociedad, 1*(1), 27-31.
- Danielson, C. (2013). *The Framework for Teaching: Evaluation Instrument*. Estados Unidos: The Danielson Group.
- Delgado, M. (2011). La Inteligencia emocional. *Temas Educativos, 1*-12.
- Escolar, M., De la Torre, T., Huelmo, J., & Palmero, C. (2017). *Educacion emocional en los profesores de educación infantil: Aspecto clave en el desempeño docente. Contextos Educativos, 20*, 113-125.
- Fragoso, R. (2015). Educacion emocional y competencias emocionales en educación superior. *Revista Iberoamericana De Educación Superior, VI*(16), 110- 125.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia emocional*. (E. Mateo, Trad.) Buenos Aires, España: PURESA.
- Goleman, D. (1997). *La Inteligencia emocional*. España: PURESA.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia emocional* (70 ed.). (D. Gonzales, & F. Mora, Trads.) España: Kairós.
- Imtiaz, N., Muhammad, I., & Naeem, S. (2016). The relationship between emotional intelligence and performance of secondary school teachers. *Bulletin of Education and Research, 38*(1), 209-224.
- Lee, Y., & Siti, A. (2015). Emotional intelligence and job performance among school Teachers. *Asian Social Science, 11*(13), 227- 233.

- Manrique, B., Pérez, M., & Palma, J. (2009). Inteligencia emocional y el rol mediador del docente en el aula. *Impacto Científico*, 4(1), 89-113.
- Mayer, J., Caruso, D., & Salovey, P. (2016). *Test de inteligencia emocional Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT): Manual* (2 ed.). España: Tea.
- Mehmood, T., Qasim, S., & Azam, R. (2013). Impact of emotional intelligence on the performance of university teachers. *International journal of humanities and social science*, 3(18), 300- 307.
- Méndez, C., & Sánchez, M. (1998). Importancia de la inteligencia emocional. *El Impacto*, 56-61.
- Méndez, Taridio; Sánchez, Renato. (1996). Las emociones y clima organizacional. *Mundo Científico*, 89-96.
- Ministerio de Educación del Perú [Minedu]. (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima, Perú: MINEDU. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación del Perú [Minedu]. (2017). *Indicadores de evaluación en desempeño docente*. Obtenido de http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/mas_informacion/
- Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A Study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, 674-682.

- Molero, C., Saiz, E., & Esteban, C. (1998). *Revisión histórica del concepto de inteligencia. Revista Latinoamericana De Psicología*, 30(1), 11.
- Sánchez, S., & Dominguez, A. (2008). *Elaboración de un instrumento de viñetas para evaluar el desempeño docente. RMIE*, 13(37), 625 -648.
- Vásquez, M., Cordero, G., & Leyva, Y. (2014). *Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América latina. Actualidades Investigativas En Educación*, 120-124.
- Samayoa, M. (2012). *La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica. Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-MIsamayoa/Documento.pdf>*
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación Científica*. Lima, Edit. Mantaro.

ANEXO 1

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

La forma como fueron utilizados los percentiles para evaluar los resultados de los cuestionarios aplicados, tanto para clima inteligencia emocional como para desempeño docente se detalla a continuación:

- Se procedió a categorizar las pruebas para darles un sistema de calificación establecido, fueron creados y diseñados exclusivamente para su estudio. Cada vez que se crea una prueba se establecen los baremos o normas de calificación, procedimiento que se realiza mediante el cálculo de los percentiles, a partir de las cuales se establecen los rangos.
- Tanto para la variable inteligencia emocional y para el desempeño docente se establecieron los niveles deficiente, regular, bueno y óptimo.
- **Los rangos de los percentiles:** Los grupos se arman del percentil 0 al 25; es decir, del mínimo valor al P_{25} es el grupo inferior, del número inmediato superior de P_{25} al P_{50} se encuentra el siguiente nivel, así del número inmediato superior de P_{50} al P_{75} se encuentra el siguiente nivel y del valor inmediato superior de P_{75} al máximo valor se encuentra el último nivel.

Tabla 13*Percentiles de la variable inteligencia emocional*

	n	Percentiles		
		25	50	75
Intrapersonal	38	38.75	42.50	48.00
Interpersonal	38	34.00	37.00	41.25
Adaptabilidad	38	20.00	22.00	24.00
Manejo de estrés	38	13.75	16.00	17.00
Estado de Ánimo	38	25.00	27.00	30.25
TOTAL	38	131.50	144.50	160.50

Tabla 14*Percentiles de la variable inteligencia emocional*

	n	Percentiles		
		25	50	75
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	38	28.00	31.00	34.25
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	38	56.75	64.50	70.00
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	38	13.00	17.50	20.25
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	38	11.75	14.00	15.25

Tabla 15*Niveles para la inteligencia emocional y los percentiles*

	Niveles			
	Deficiente	Regular	Bueno	Óptimo
Intrapersonal	Mín a 38	39 a 42	43 a 48	49 a Máx
Interpersonal	Mín a 34	35 a 37	38 a 41	42 a Máx
Adaptabilidad	Mín a 20	21 a 22	23 a 24	25 a Máx
Manejo de estrés	Mín a 13	14 a 16	17 a 17	18 a Máx
Estado de Ánimo	Mín a 25	26 a 27	27 a 30	31 a Máx

Tabla 16*Niveles para el desempeño docente y los percentiles*

	Niveles			
	Deficiente	Regular	Bueno	Óptimo
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Min a 28	29 a 31	32 a 34	35 a Max
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Min a 56	57 a 64	65 a 70	71 a Max
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Min a 13	14 a 17	18 a 20	21 a Max
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Min a 11	12 a 14	15 a 15	16 a Max

ANEXO2

PRUEBAS DE NORMALIDAD

Tabla 17

Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	0.970	38	0.395
Desempeño Docente	0.941	38	0.046

Se ha hecho una prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la muestra utilizada es menor que 50. En la tabla 14 se puede apreciar que la variable inteligencia emocional se distribuye según una Ley Normal; ya que, la “p” asociada a los contrastes de S-W (0,395) está por encima del nivel de significación alfa prefijado (0,05), sin embargo la variable Desempeño docente no se distribuye según una Ley Normal; debido a que, la “p” asociada a los contrastes de S-W (0,046) está por debajo del nivel de significación alfa prefijado (0,05). Esto obligará a utilizar el grado de correlación de Spearman

ANEXO 3

Análisis Alfa de Crombach determinar la confiabilidad, del instrumento de la Inteligencia Emocional.

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,832	60

ANEXO 4

Instrumento para medir la Inteligencia Emocional

DATOS INFORMATIVOS

Los presentes instrumentos de esta encuesta tienen como finalidad conocer su opinión en relación a sus emociones y desempeño docente. Los datos que se obtenga de su persona son muy valiosos, debido a que serán utilizados para concluir un trabajo de investigación; además se le hace recordar que la información que usted aporte es totalmente confidencial.

Por favor llene los datos que se le solicitan a continuación, recuerde no escribir sus nombre. Responda en sus totalidad y de acuerdo a su realidad institucional, **no existen respuestas malas o buenas, es simplemente conocer sus opinión**

- **Institución en la que labora:** _____
- **Edad:** _____
- **Fecha:** _____

ADAPTACIÓN DEL INVENTARIO EMOCIONAL BarOn ICE: NA

INSTRUCCIONES: Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas, manifiesta cómo te sientes, piensas o actúas LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES. Elige una, y solo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es “Rara vez”, haz un ASPA sobre el número 1 en la misma línea de la oración.

1. Rara vez o nunca
2. Pocas veces
3. Algunas veces

4. Muchas veces

5. Muy frecuentemente o siempre

Nº	PREGUNTA	RARA VEZ	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	AMUCHAS VECES	SIEMPRE
	Intra					
	IA1					
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.7	1	2	3	4	5
2	Reconozco con facilidad mis emociones.9	1	2	3	4	5
3	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a) 88	1	2	3	4	5
4	Me es difícil de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.23	1	2	3	4	5
	IA2					
5	No soy capaz de expresar mis ideas 22	1	2	3	4	5
6	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo 67	1	2	3	4	5
7	Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.82	1	2	3	4	5
8	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso. 96.	1	2	3	4	5
9	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.111	1	2	3	4	5
	IA3					
10	No tengo confianza en mí mismo(a).24	1	2	3	4	5
11	Me tengo mucho respeto.40	1	2	3	4	5
12	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones 11.	1	2	3	4	5
13	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).129	1	2	3	4	5
	AI4					
14	He logrado muy poco estos últimos años.36	1	2	3	4	5
15	No disfruto lo que hago.51.	1	2	3	4	5
16	No me entusiasman mucho mis intereses. 66.	1	2	3	4	5

17	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten. 81.	1	2	3	4	5
	IA5					
18	Prefiero un trabajo en el que se diga casi todo lo que tengo que hacer. 3	1	2	3	4	5
19	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.32	1	2	3	4	5
20	Prefiero seguir a otros a ser líder 92	1	2	3	4	5
	INTER					
	IE1					
21	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.18	1	2	3	4	5
22	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.44	1	2	3	4	5
23	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento. 61	1	2	3	4	5
24	Me importa lo que le sucede a los demás.72	1	2	3	4	5
25	Intento no herir los sentimientos de los demás.124	1	2	3	4	5
	IE2					
26	Soy incapaz de demostrar afecto.10	1	2	3	4	5
27	Soy una persona bastante alegre y optimista 31	1	2	3	4	5
28	Me es difícil llevarme con los demás 69	1	2	3	4	5
29	Los demás opinan que soy una persona sociable 113.	1	2	3	4	5
30	No mantengo relación con mis amistades.128	1	2	3	4	5
	IE3					
31	Me gusta ayudar a la gente.16.	1	2	3	4	5
32	Me importa lo que le sucede a los demás 72	1	2	3	4	5
33	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.76	1	2	3	4	5
34	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.98	1	2	3	4	5
	ADAP					
	A1					
35	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la	1	2	3	4	5

	información que pueda sobre ella.15					
36	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.29	1	2	3	4	5
37	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor 60	1	2	3	4	5
38	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.75	1	2	3	4	5
	A2					
39	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).8	1	2	3	4	5
40	Me es difícil ser realista.127	1	2	3	4	5
	A3					
41	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas. 14.	1	2	3	4	5
42	Me resulta difícil cambiar de opinión.43	1	2	3	4	5
43	En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.87	1	2	3	4	5
	ME					
	ME1					
44	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.4	1	2	3	4	5
45	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida. 93	1	2	3	4	5
46	Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles.108	1	2	3	4	5
	ME2					
47	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo 13	1	2	3	4	5
48	Soy impaciente 73	1	2	3	4	5
49	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar 86.	1	2	3	4	5
50	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.130	1	2	3	4	5
	EA					
	EA 1					
51	Me es difícil sonreír. 17.	1	2	3	4	5

52	No estoy muy contento (a) con mi vida. 91.	1	2	3	4	5
53	Disfruto las vacaciones y los fines de semana 105	1	2	3	4	5
	EA2					
54	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.11.	1	2	3	4	5
55	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago. 26	1	2	3	4	5
56	Generalmente espero lo mejor 54	1	2	3	4	5
57	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles. 80.	1	2	3	4	5
58	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.106	1	2	3	4	5
59	Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles. 108.	1	2	3	4	5
60	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar132	1	2	3	4	5

ANEXO 5

Instrumento para medir el Desempeño Docente.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: La presente encuesta tiene como objetivo recoger información de los estudiantes sobre el desempeño de sus docentes en aula en las Institución Educativa “Santa Teresita”

INSTRUCCIONES: Estimado estudiante, a continuación se le presentan un conjunto de premisas, para que usted con la mayor sinceridad elija la respuesta que mejor describe las acciones de sus docentes en aula, hay cuatro posibles respuestas que pueden manifestar lo que siente y piensa. **LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES.** Elige una, y solo **UNA** respuesta para cada oración y coloca un **ASPA** sobre el número que corresponde a tu respuesta. Cualquier duda, recurre a la persona encargada de aplicar dicha encuesta.

1. **Insatisfactorio**

2. **En Proceso**

3. **Satisfactorio**

4. **Destacado**

Nº	PREGUNTA	Insatisfactorio	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
Competencia 1					
1.	Demuestra conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas des sus estudiantes	1	2	3	4
2.	Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	2	3	4
3.	Demuestra conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	2	3	4
Competencia 2					
4.	Elabora la programación curricular analizando con mis	1	2	3	4

	compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.				
5.	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	2	3	4
6.	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	2	3	4
7.	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	1	2	3	4
8.	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	2	3	4
9.	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	2	3	4
10.	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y el tiempo	1	2	3	4
Competencia 3					
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes.	1	2	3	4
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	2	3	4
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	2	3	4
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y	1	2	3	4

	adecuada para el trabajo pedagógico				
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	1	2	3	4
Competencia 4					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación.	1	2	3	4
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4
20.	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	2	3	4
2.	Desarrolla, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada.	1	2	3	4
22.	Desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	1	2	3	4
23.	Utiliza recursos y tecnologías en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4
24.	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4
Competencia 5					
25.	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados	1	2	3	4
26.	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	2	3	4
27.	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4
28.	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.	1	2	3	4
29.	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas.	1	2	3	4
Competencia 6					

30.	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico	1	2	3	4
31.	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional,	1	2	3	4
32.	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica.	1	2	3	4
Competencia 7					
33.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4
34.	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	2	3	4
35.	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico.	1	2	3	4
Competencia 8					
36.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica	1	2	3	4
37.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	2	3	4
38.	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	2	3	4
Competencia 9					
39.	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	1	2	3	4
40.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	2	3	4

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

SOLICITA APOYO PARA APLICAR PRUEBA
DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

DIRECTORA DE LA I.E. “INMACULADA CONCEPCIÓN” - CAJAMARCA.

Me es grato dirigirme al despacho de su digno cargo para saludarla y a la vez solicitarle su apoyo con la autorización para la aplicación de la prueba de confiabilidad de instrumento a sus docentes, quienes participarán del trabajo de investigación titulado: **RELACIÓN ENTRE DOMINIO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “SANTA TERESITA” NIVEL SECUNDARIO – CAJAMARCA- 2018.**

Cabe informarle, que como parte del muestreo para la investigación antes mencionada se realizó un muestreo por conglomerado de las diferentes I.E. con población femenina de la ciudad de Cajamarca tomándose una muestra de 04 instituciones educativas dentro de las cuales se encuentra la institución que tan acertadamente dirige.

Sin otro particular que agradecerle por anticipado el apoyo al desarrollo de la Investigación Pedagógica en nuestro medio me despido de Ud. augurándole éxito en la gestión que viene realizando.

Atentamente



Prof. Graciela Marilú Sánchez Cruz

Maestrante de la EPG.UPAGU

COLEGIO INMACULADA CONCEPCIÓN
"INMACULADA CONCEPCIÓN"
EXP. N° 162
FECHA 9-7-18



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

SOLICITA APOYO CON MUESTRA DE DOCENTES

DIRECTORA DE LA I.E. EMB "SANTA TERESITA" - CAJAMARCA.

Sor Margarita Elena Castilla Félix.

Me es grato dirigirme al despacho de su digno cargo para saludarla y a la vez solicitarle su apoyo autorizando la aplicación de los instrumentos de **Inteligencia Emocional Y Desempeño Docente** a una muestra de 38 docentes de la Institución Educativa que tan acertadamente dirige; pues son ellos quienes participarán del trabajo de investigación titulado: **RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "SANTA TERESITA" NIVEL SECUNDARIO – CAJAMARCA- 2018.**

Sin otro particular que agradecerle por anticipado el apoyo al desarrollo de la Investigación Pedagógica en nuestro medio me despido de Ud. augurándole éxito en la gestión que viene realizando.

Atentamente



Sor Margarita Castilla Félix
Canóniga de la Cruz
BARRIOURBA

Graciela M. Sánchez Cruz
Prof. Graciela Marilú Sánchez Cruz

Maestrante de la EPG.UPAGU



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA

Santa Teresita

Ciencia, Virtud y Acción

LA MADRE DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EMBLEMÁTICA “SANTA TERESITA”, QUIEN SUSCRIBE:

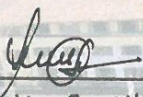
HACE CONSTAR:

Que la Prof. **GRACIELA MARILÚ SÁNCHEZ CRUZ**, aplicó su Trabajo de Investigación con los docentes de esta I.E. en diciembre de 2017, Titulado: “**Relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Emblemática “Santa Teresita” – 2018**”.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Cajamarca, 14 de enero de 2019




Sor Margarita Castilla Félix
Directora



Canonessas
DE LA CRUZ

“Todo en Cristo”



santateresita@iesantateresita.edu.pe



www.iesantateresita.edu.pe

 76-362308

Av. Mario Urteaga 360 - *Cajamarca*