

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**EL DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA INTELIGENCIA
EMOCIONAL DEL EGRESADO DE EDUCACIÓN
INICIAL Y ARTE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN**

PRESENTADO POR:

PERFECTA ZOBEIDA FERNANDEZ GUZMAN

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

ASESOR:

Dra. JULIA MARINA BRAVO MONTOYA

HUACHO - 2019

**EL DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA INTELIGENCIA
EMOCIONAL DEL EGRESADO DE EDUCACIÓN INICIAL Y ARTE
DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

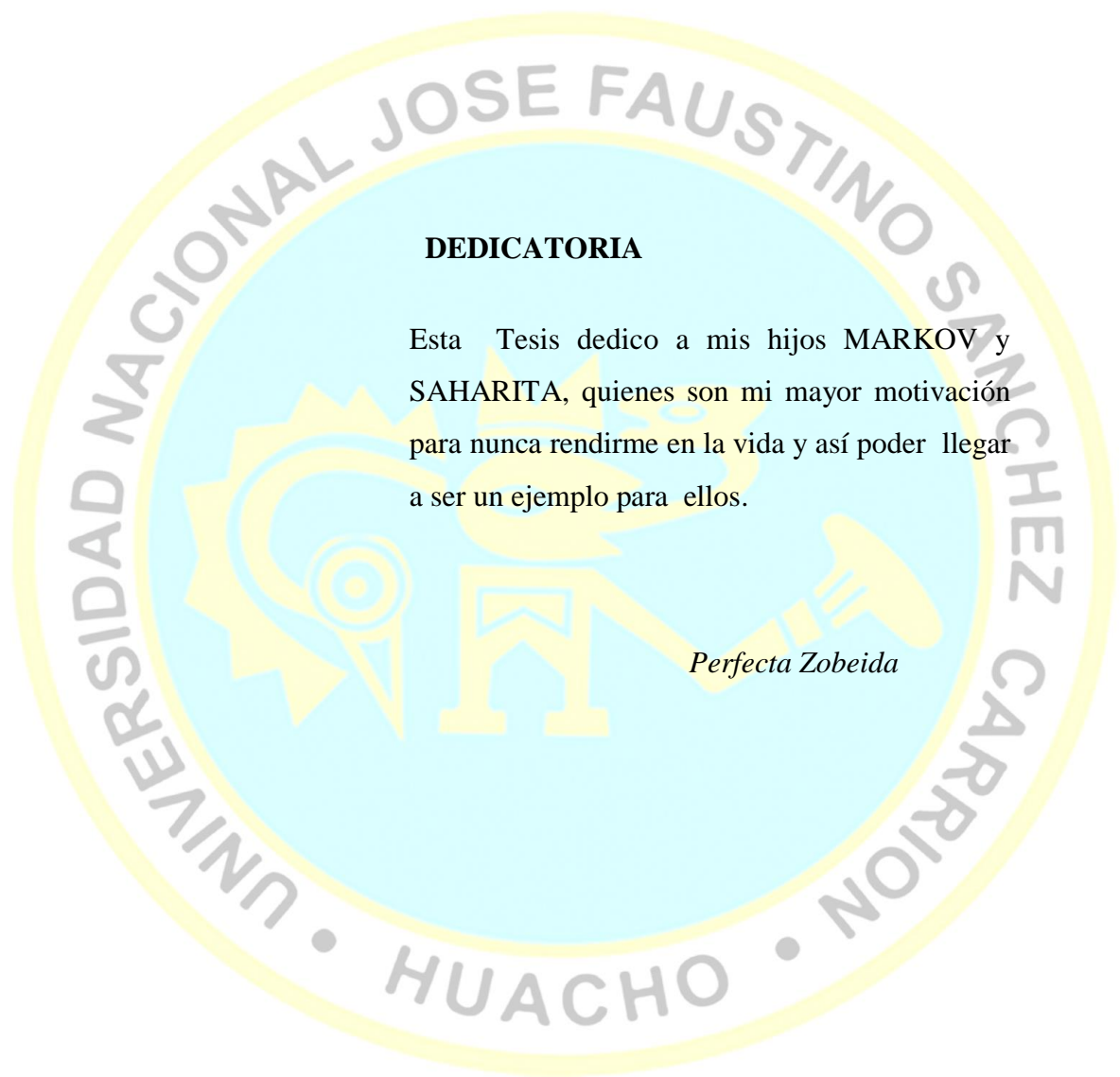
PERFECTA ZOBEIDA FERNANDEZ GUZMAN

TESIS DE DOCTORADO

ASESOR: Dra. JULIA MARINA BRAVO MONTOYA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
HUACHO**

2019



DEDICATORIA

Esta Tesis dedico a mis hijos MARKOV y SAHARITA, quienes son mi mayor motivación para nunca rendirme en la vida y así poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

Perfecta Zobeida

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme y llegar hasta
donde he llegado, porque hiciste realidad este
sueño anhelado.

Agradecer a mi esposo y hermanos por su apoyo
moral que fortalece mis deseos de
superación.

A mis colegas agradecerle su amistad, consejos,
apoyo, ánimo, compañía en los momentos
más difíciles de mi vida

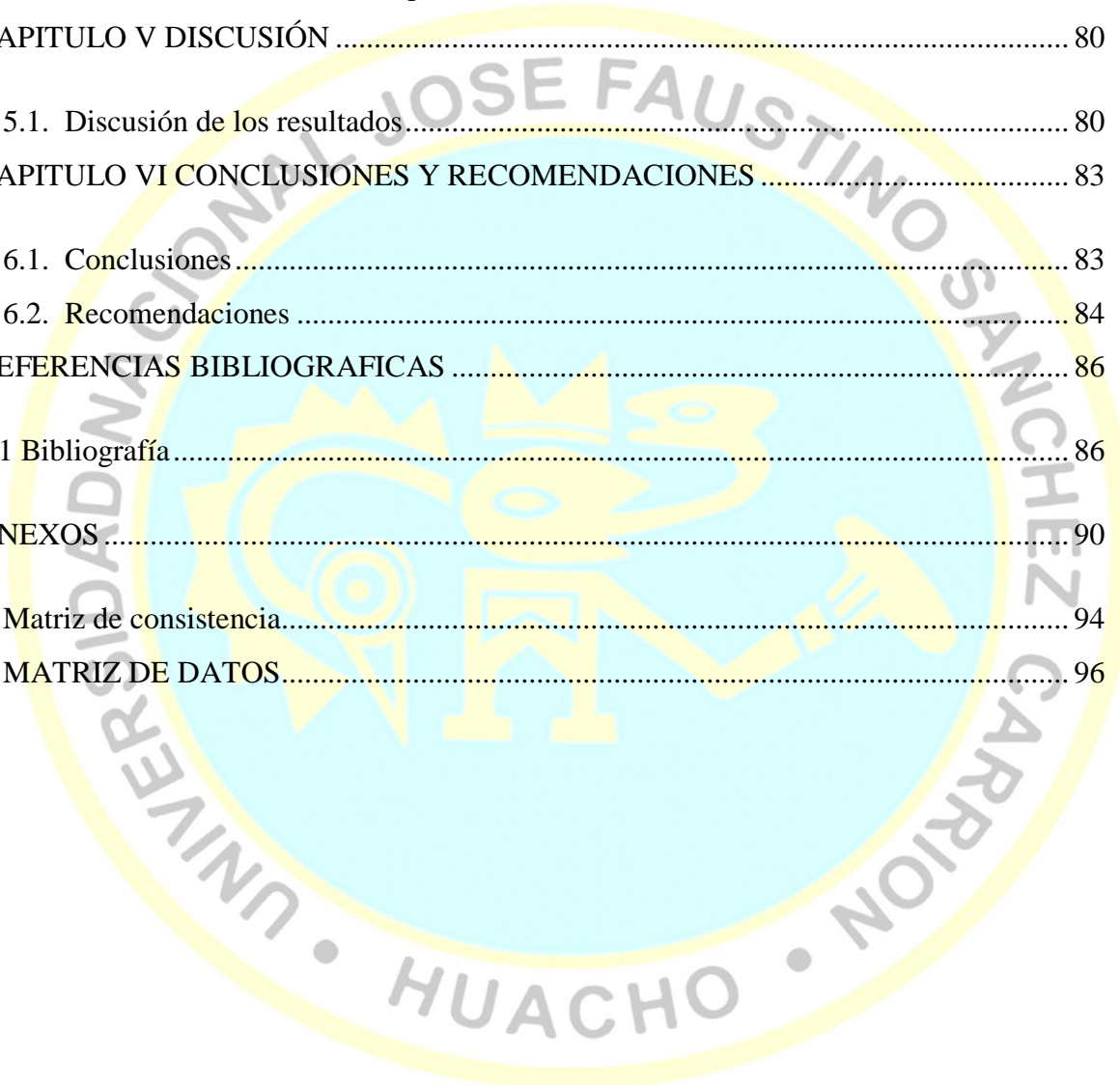
Perfecta Zobeida



INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE.....	v
RESUMEN.....	7
ABSTRACT	9
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Formulación de problema	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación de la investigación	17
1.5. Delimitaciones del estudio.....	18
1.6. Viabilidad del estudio	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. Desempeño docente	22
Desempeño profesional.....	24
2.2.2. La Inteligencia emocional.....	34
2.3. Hipótesis	52
Hipótesis General	52
Hipótesis específicas	52
2.4. Operacionalización de Variables	53
3.1. Diseño metodológico	56
3.2. Población y muestra.....	57

3.2.1. Población	57
3.2.2. Muestra	57
3.3 Técnicas e de recolección de datos	58
3.3. Técnicas para el procesamiento de la información	59
CAPITULO IV RESULTADOS	60
4.1. Análisis de los resultados.....	60
4.2. Generalización entorno la hipótesis central	70
CAPITULO V DISCUSIÓN	80
5.1. Discusión de los resultados.....	80
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
6.1. Conclusiones	83
6.2. Recomendaciones	84
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	86
7.1 Bibliografía.....	86
ANEXOS	90
Matriz de consistencia.....	94
MATRIZ DE DATOS.....	96



RESUMEN

El objetivo de la presente investigación, fue analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de los egresados de la especialidad de Educación Inicial y Arte de la UNJFSC, con el propósito de conocer la dimensión del problema, plantear los supuestos, a fin de buscar su comprobación y proponer las soluciones respectivas. Se trata de una investigación de carácter descriptivo correlacional. Se plantea la existencia de una relación entre la variable dependiente: DESEMPEÑO PROFESIONAL y la variable independiente: INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Es descriptivo el estudio, teniendo en cuenta que para establecer la relación entre estas dos variables, se describe ambas, a fin de caracterizar las 4 dimensiones de la variable dependiente y las 4 de la independiente. Razón por lo cual, el diseño de estudio es descriptivo correlacional. Se aplicaron los test el de Baron, para la Inteligencia Emocional y el de Rojas - Linares, para el desempeño docente. La población la constituyen 135 docentes y la muestra probabilística será de 100 docentes egresados de Educación Inicial y Arte de la UNJFSC. Los resultados alcanzados en la inteligencia emocional, no son adecuados, debido a que en ningún caso los valores medios han llegado a los valores de 4, que a pesar de no ser óptimos, estos resultados se aproximan para poder desarrollar un desempeño docente acorde con las necesidades pedagógicas.

En el desempeño profesional, los resultados demuestran que es media, presentando las mayores dificultades en las expectativas laborales y profesionales.

Finalmente esta tesis comprueba la hipótesis a través del análisis inferencial y la correlación de PEARSON, quedando demostrado la relación existente entre la Inteligencia emocional y el desempeño de los egresados de la Especialidad de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

La autora

Palabras clave: Inteligencia, emociones, desempeño



ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the relationship between emotional intelligence and the educational performance of graduates of the specialty of Early Childhood Education and Arts of the National Jose Faustino Sanchez Carrion University, in order to know the extent of the problem, raise assumptions, to seek verification and propose respective solutions. It is a descriptive correlational research. PROFESSIONAL PERFORMANCE and the independent variable: EMOTIONAL INTELLIGENCE the existence of a relationship between the dependent variables arises.

It is descriptive the study, taking into account that to establish the relationship between these two variables, both are described, in order to characterize the four dimensions of the dependent variable and the four of the independent. Reason for which, study design is descriptive correlational. The Baron test tests were applied for Emotional Intelligence and Rojas - Linares for teaching performance. The population is one hundred thirty five teachers and the probability sample will be one hundred teachers' graduates of Initial Education and Art of the UNJFSC. The results achieved in emotional intelligence, are not adequate, because in in no case average values have reached the values of four, that despite not being optimal, these results are approaching to be able to develop a teaching performance in line with pedagogical needs.

In professional performance, the results show that it is average, presenting the greatest difficulties in labor and professional expectations.

Finally our thesis tests the hypothesis through inferential analysis and correlation of PEARSON, being demonstrated the relationship between emotional

intelligence and the performance of graduates of the Specialty of Early Childhood Education and Arts of the National University Jose Faustino Sanchez Carrion.

The author

Keywords: Emotional Intelligence: Self Awareness, Self motivation



INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo principal Establecer la relación que existe entre el desempeño profesional y la inteligencia emocional del egresado de educación inicial y arte de la Facultad de Educación de la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Este tema es de suma importancia para conocimiento propio y de colegas, pues el desempeño profesional está relacionado con los logros alcanzados durante la administración o gestión pública y está asociado a los logros obtenidos tanto individuales como colectivos al ejecutar políticas públicas, las mismas que deben estar alineadas con los objetivos de la organización Esta investigación se centra en el sector laboral en el campo educativo, donde se observa muchas dificultades y deficiencias en lo personal de los maestros de nuestro país y sobretodo de nuestra Facultad como en: actitudes, aptitudes, valores, ética, a la vez nos ayudará a ser más resilientes frente a los problemas que tengamos a lo largo de nuestra vida. Por lo que es necesario, conocer las implicancias que tiene la inteligencia emocional, en el desempeño profesional.

La investigación se estructuró en seis capítulos, según lo estipula la Escuela de Posgrado de la Universidad.

Capítulo I : Se refiere al planteamiento del problema que relacionan a las variables de investigación: Inteligencia Emocional y desempeño profesional de las egresadas de Educación Inicial y Arte

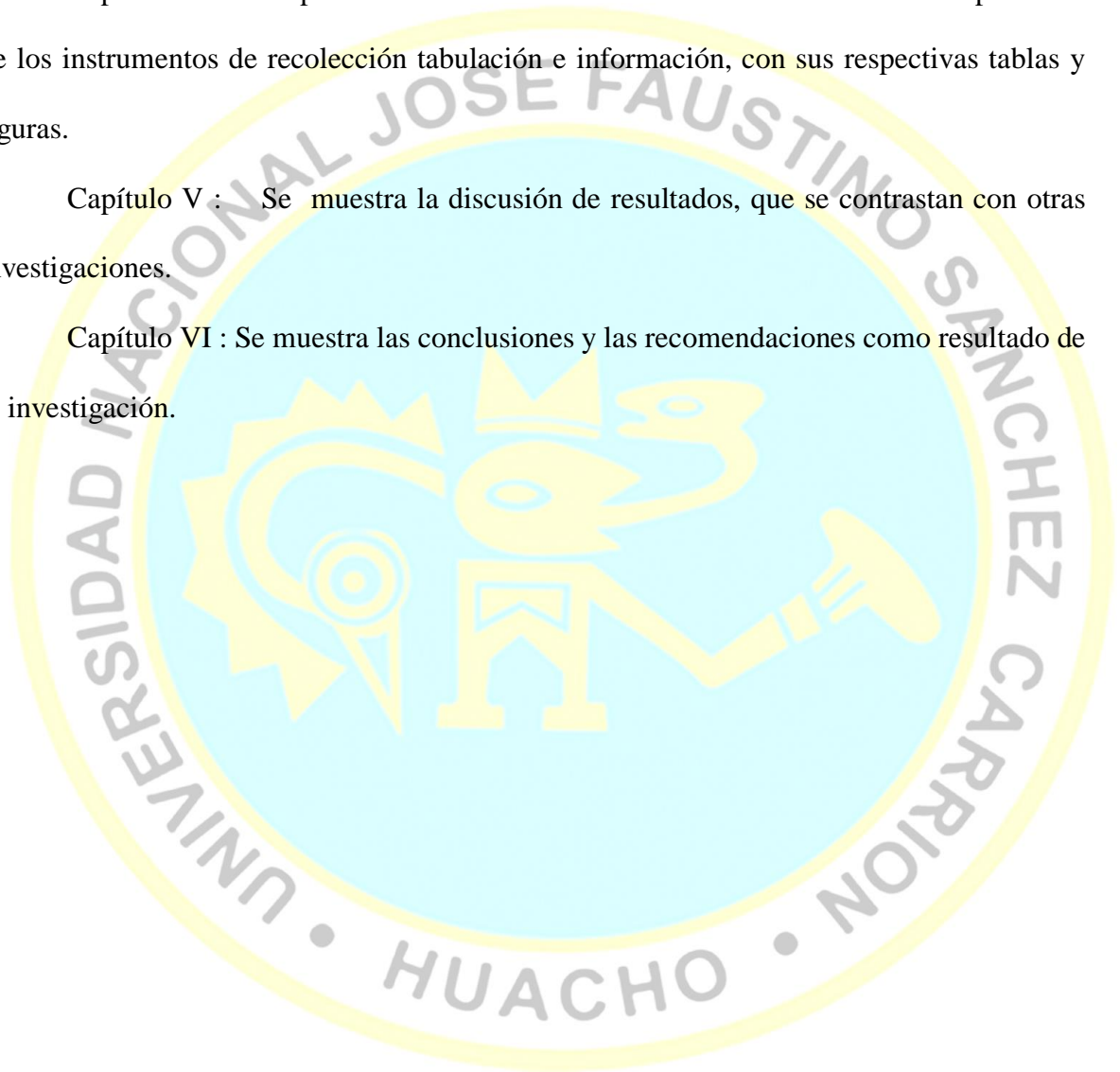
Capítulo II : Conformado por el marco teórico que relacionan a las variables de investigación, se propone los aspectos teóricos relacionados con la inteligencia emocional y el desempeño profesional.

Capítulo III : Define la metodología a implementar en la investigación, siendo descriptiva correlacional.

Capítulo IV : Se expone todo lo referido a los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección tabulación e información, con sus respectivas tablas y figuras.

Capítulo V : Se muestra la discusión de resultados, que se contrastan con otras investigaciones.

Capítulo VI : Se muestra las conclusiones y las recomendaciones como resultado de la investigación.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente en nuestra sociedad se ha generado diversos cambios en diferentes aspectos, especialmente en el sector laboral y educativo, en los cuales podemos observar que la tecnología está siendo parte estratégica de ambos rubros. Es por ello que la evaluación al desempeño docente es prioridad en la actualidad para propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño.

Como respuesta a estos cambios ha surgido la necesidad de plantear y dar énfasis a algunos aspectos como: el servicio al usuario, un enfoque de trabajo en equipo, el liderazgo, el desarrollo de creatividad.

Así aparece el interés por otro tipo de habilidades, capacidades y aptitudes pues son cualidades que ayudarán a diferenciar entre una persona con mejor desempeño que otras, entonces empieza a darle importancia a las características individuales relacionadas a la capacidad de expresión, habilidades, resolución de problemas de las situaciones laborales entendiendo que toda persona es incomparable y así mismo posee sentimientos diferentes al de uno mismo, así mismo la formación que poseen va más allá de un currículo lleno de experiencias profesionales y laborales, teniendo en cuenta que estudios dinámicos y vertiginosos de la neurociencia y la inteligencia emocional son recientes y sus implicancias en la educación todavía es un campo desconocido para muchos docentes.

La neurociencia, es una disciplina que tiene por objeto el estudio del cerebro y su funcionamiento, y el avance de estos estudios están revolucionando y consolidando la era del conocimiento. Precisamente, estos estudios, nos están dando grandes luces, como por ejemplo las inteligencias múltiples de Gárdner, los diferentes tipos de inteligencia, como, tenemos la emocional.

Esta inteligencia emocional, que tiene su base en el campo límbico del cerebro, nos permite impulsar y controlar nuestras emociones, y es fundamental, para el desempeño profesional del docente en su tratamiento con los padres de familia y con los niños menores de seis años, que es la etapa de la educación inicial.

La realidad es que, en la Facultad de Educación, no se ha considerado como contenido ni como competencia en el plan curricular y muy poco se ha abordado sobre inteligencia emocional en los avances de la neurociencia, y su aplicación en la educación, y se sigue trabajando con otras corrientes pedagógicas contemporáneas.

Las universidades y el MINEDU, tampoco le está dando gran importancia a este aspecto, por lo que, si bien es cierto, ya hay estudios avanzados sobre inteligencia emocional, como resultado de la neuro educación, muy poco se está haciendo al respecto.

Sin duda, la Facultad de Educación por esfuerzo propio, de los docentes, se están capacitando en este rubro, sin embargo, los avances no son los esperados, asimismo, nuestros egresados, también están realizando esfuerzos para capacitarse en inteligencia emocional como un avance de la neurociencia y sus implicancias en la educación.

Hay muchas dificultades y deficiencias en lo personal de los maestros de nuestro país y sobretodo de nuestra Facultad como en: actitudes, aptitudes, valores, ética, a la vez nos ayudará a ser más resilientes frente a los problemas que tengamos a lo largo de nuestra vida. Por lo que es necesario, conocer la relación que tiene la inteligencia emocional en el desempeño profesional.

En este sentido, es de necesidad investigar la relación que existe entre el desempeño profesional de nuestros egresados y la inteligencia emocional, a fin de proponer los reajustes en el proceso de formación de nuestros estudiantes y la capacitación de los egresados, los cuales redundarán en beneficio de la formación integral de los niños y por ende en una educación de mejor calidad.

1.2. Formulación de problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y la inteligencia emocional de los egresados de educación inicial y arte de la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión autoconciencia del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿Cuál es la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión autocontrol del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿Cuál es la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión automotivación del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿Cuál es la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión empatía del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el desempeño profesional y la inteligencia emocional del egresado de educación inicial y arte de la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión autoconciencia del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Establecer la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión autocontrol del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Establecer la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión automotivación del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Determinar la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión empatía del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.4. Justificación de la investigación

La investigación se justifica, en cuanto es una descripción y análisis de la actuación profesional del egresado de Educación Inicial y arte en relación a su desempeño docente y su inteligencia emocional.

La inteligencia emocional descubierta por la neurociencia al aplicarse en la enseñanza – aprendizaje de los niños, permitirá a los docentes controlar sus emociones en el tratamiento, de un ser que recién está conociendo el mundo que le rodea, y que necesita de estímulos para formarse y desarrollar al máximo sus potenciales, es necesario tener en cuenta que los niños con capacidades en el campo de la inteligencia emocional son niños más flexibles, más confiados y tienen más éxito en la escuela y en la vida y que estas capacidades se convierten en la base de un ser adulto responsable creativo, atento y productivo

La mayor parte de las Instituciones encargadas de la formación profesional incluida la nuestra se ajustan a un determinado modelo académico que enfatiza lo cognitivo dejando de lado o soslayando a un último plano las capacidades de formación personal y en ello la inteligencia emocional, sin embargo es necesario

que los egresados tengan una formación como seres humanos que puedan reconocer sus emociones .

Desde el aspecto pedagógico, el propósito de la investigación, busco precisar la relación entre el desempeño profesional y la inteligencia emocional de los egresados de la especialidad de educación inicial y arte. Tuvo como condición previa los resultados observables: expectativas laborales, metodología, formación profesional, autoconciencia, autocontrol, automotivación, empatía, que le permita desarrollar capacidades en su desempeño profesional teniendo en cuenta que el cociente intelectual no es determinante para el éxito profesional y personal sino la inteligencia emocional es un aspecto muy importante y necesario para llegar a ser triunfadores en la vida laboral y personal.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en diferentes instituciones de la Región Lima Provincias y a nivel nacional de la UGEL que le corresponde.

Delimitación Poblacional.

El grupo social objeto de investigación fueron los profesionales licenciados en Educación Inicial y Arte de la última década, a quienes fue muy difícil ubicar; pero, a través del correo electrónico y las redes sociales ha sido posible tener la respuesta de estos profesionales que se encuentran trabajando en diferentes lugares de la Región Lima Provincias y a nivel nacional de la UGEL que le corresponde.

Delimitación Temporal.

La investigación se centró en el año 2017; pero para efectos de estudio, se partió de un análisis situacional de los años anteriores.

1.6. Viabilidad del estudio

En esta investigación de tesis se consideraron los elementos necesarios para su desarrollo, de acuerdo a lo establecido por la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

La viabilidad de la investigación se basó en el hecho que existían las condiciones sociales, políticas, económicas, de apoyo de las diferentes instituciones educativas y de tiempo para poder realizarla sin ningún inconveniente.

Respecto a la viabilidad económica, el presupuesto de la investigación y su financiamiento estuvo debidamente garantizado por la investigadora.

Respecto a la viabilidad temporal, el factor tiempo fue manejado de acuerdo a las necesidades propias de la investigación.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel Internacional

(Pegoraro, 2009) “Relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño contextual” En la siguiente investigación se planteó como objetivo general el determinar la relación existentes entre inteligencia emocional y desempeño contextual , teniéndose una muestra de 345 colaboradores de una empresa venezolana , para ello se realizó la aplicación de un instrumento para medir el nivel de inteligencia emocional.

Así se obtuvo los siguientes resultados no encontrándose relación significativa entre ambas variables. El nivel en cuanto a la variable de inteligencia emocional tuvo como resultado fue medio – alto.

(Gellman, 2010) Consultora estadounidense presente en nuestro país en el Human Capital Forum 2010 Destacó los conocimientos de los profesionales del Coaching en Chile y valoró la importancia de la inteligencia emocional para el mejor desempeño de los trabajadores y habló con la Tercera para compartir conceptos. Uno de los conceptos que más destaca Gellman es la Inteligencia Emocional, considerándola como una de las piezas fundamentales en el éxito de las organizaciones y afirmando que el desarrollo de esta característica puede servir más que los conocimientos académicos.

(Pereira Samayo, 2012) Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral La presente investigación tuvo como objetivo establecer la

influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servipuertas S.A. de la ciudad de Quetzaltenango. Teniendo como muestra 36 trabajadores de la empresa mencionada, se utilizó el test de inteligencia emocional T.I.E.=G. esta investigación es descriptiva. Se concluyó teniendo como resultados que los colaboradores de esta empresa poseen un nivel intermedio de inteligencia emocional, así mismo, los mismos colaboradores poseen un nivel adecuado de desempeño laboral.

(Restrepo, 2013) en su trabajo de investigación titulada : Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI Y Para el Centro de Desarrollo Profesional de la Universidad ICESI, CEDEP, el desempeño laboral de los estudiantes en práctica es el resultado de variables de contexto y personales tuvo como objetivo conocer el impacto que la inteligencia emocional tiene en el desempeño laboral en los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI la población estuvo conformada por 616 estudiantes todos ellos cursaban el semestre de prácticas en diferentes instituciones. Frente a ello se obtuvieron resultados que indican que la inteligencia emocional tiene una correlación de un 65% con la otra variable. Así mismo podemos deducir que la inteligencia emocional juega un rol muy importante dentro de las instituciones educativas.

A nivel nacional

(Ugarriza, 1996) Universidad Lima, Perú en su trabajo La Evaluación de la Inteligencia Emocional a través del inventario de Barón (ICE) en una muestra de 1996 sujetos de Lima Metropolitana concluye que la Inteligencia Emocional se incrementa con la edad, y el sexo tiende a producir efectos diferenciales. (P. 33)

(Coca, 2010) la tesis “Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en docentes de educación inicial de la red N° 4 de Ventanilla – Callao” de la Universidad San Ignacio de Loyola. La investigación estudió la relación existente entre el cociente emocional y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de Educación Inicial de la red N° 4 de Ventanilla de la Región Callao. El tipo de diseño es descriptivo correlacional y la muestra estuvo conformada por 28 docentes a los que se les aplicó la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) y el inventario de la inteligencia emocional ICE – BarOn; estandarizado por Nelly

Ugarriza en el Perú (2004). Los resultados de la investigación permitieron establecer que la relación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en los docentes de educación inicial son variables que no presenta una correlación 21 significativa. Se recomendó realizar programas o capacitaciones que enfatizen el desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes, con el objetivo de formar docentes con un nivel alto en la inteligencia emocional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Desempeño docente

Concepto Desempeño Docente

(Subaldo, 2012), en su tesis sobre el desempeño docente, manifestó: “La pequeña-gran revolución que necesita la escuela nace hoy de las aulas y de los claustros. Está dentro de cada profesor. Recuperar, subrayar el valor y la pasión por el propio trabajo, exige cambiar de mentalidad”. (p. 38).

Según lo que indican (Bazarra, L.; Casanova, O. y García, J., 2007):

Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, los colegios, los profesores, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación; creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión... es un reto fundamental que todos debemos sentirnos implicados. (p. 57).

En el presente el gran desafío llegar a todo lo que plantean Bazarra, Casanova y García se dificulta, porque sabemos que las presiones que experimentan los profesores en las aulas, el manejo de la disciplina de los alumnos, la falta de la colaboración de los padres de familia, el uso de las nuevas tecnologías y metodologías en la escuela afectan de manera importante al ejercicio de la actividad docente.

Recogemos propuestas, como el caso de (Añorga, 2006), señala que:

El desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta definición trata de la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir en el ejercicio de su profesión. Este concepto trata sobre lo que el docente en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer. (p. 47).

(Ponce, 2005), en su investigación “Desempeño profesional en la formación docente”, señala que:

El desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con las que

demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación. (p. 32).

Para (Ledo, 2007), el desempeño profesional es “la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión”. (p. 63). Es una definición que se centra en el comportamiento-en la actuación profesional o en el proceso de desarrollo de la profesión.

Desempeño profesional

Álvarez (2011) sostiene que el desempeño es “la magnitud de los logros alcanzados durante la administración o gestión pública y está asociado a los logros obtenidos tanto individuales como colectivos al ejecutar políticas públicas, las mismas que deben estar alineadas con los objetivos de la organización” (p. 566).

En ese sentido, el desempeño individual o grupal referida a la habilidad y motivación de los trabajadores en una organización es la parte fundamental para contribuir a los logros y productividad de la organización.

En tanto, para (Chiavenato, 2009):

La evaluación del desempeño disminuye la incertidumbre del colaborador porque proporciona realimentación respecto a su desempeño. Busca la consonancia porque proporciona el intercambio de ideas entre el colaborador y su gerente, así como coincidencia de sus conceptos. (p. 249)

En ese sentido, el desempeño debe darse para superar muchas dificultades de orden administrativo y laboral que afecta o beneficia a cada trabajador administrativo de la organización y, sobre todo, para brindar mejora en la atención a los usuarios.

En opinión de Delanoy (2009) refiere:

La competencia es un patrón general de comportamiento, sin embargo, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. En lo referente al desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (p. 13)

Antecedentes de la evaluación del Desempeño Docente.

El desempeño docente, cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan (Fernández, 2002).

Los próximos años representan una oportunidad de oro para crear mejores sistemas que satisfacen las necesidades de las escuelas y los profesionales que trabajan en ellos:

El impacto de cualquier otra inversión educativa tales como reducciones en el tamaño de la clase” Goldhaber, 2009

“Se puede hacer más para mejorar la educación mejorando la eficacia de los docentes que por cualquier otro factor único ". Wright, Horn and Sanders, 1997

"Tener un maestro de alta calidad en la escuela puede compensar sustancialmente o incluso eliminar la desventaja de los bajos antecedentes socioeconómicos". Rivkin, Hanushek y Kain, 2002.

Para la planificación de un modelo de desempeño docente se deben respetar cuatro principios: 1) evaluación basada en las capacidades, frente a aquella basada en el rendimiento, que centra la evaluación en la valoración de las capacidades que pueden contribuir a un rendimiento eficaz más que a medir el rendimiento en sí mismo; 2) criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme, que consiste en utilizar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estadio de desarrollo de un profesor o grupo de profesores; 3) evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas, que consiste en lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad del proceso y, al mismo tiempo, encontrar procedimientos cada vez más objetivos y 4) evaluaciones formativas, frente a evaluaciones sumativas, que consiste en utilizar el sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la mejora del profesor, en vez de un proceso formulado para producir una valoración a favor o en contra de éste (Bacharach, 1989 citado por Valdés).

Un sistema de evaluación de maestros significativos debe reflejar un conjunto de convicciones fundamentales sobre la buena enseñanza, desafortunadamente la mayoría de las evaluaciones comunican un mensaje devastador que todos los maestros son casi iguales, y que el propósito principal de la evaluación es identificar y eliminar a un pequeño número de maestros que son juzgados groseramente incompetentes. La forma de evaluación típica sugiere que la buena enseñanza consiste en realizar un conjunto de actividades que no están relacionadas con la participación o el aprendizaje de los estudiantes.

Nivel de Desempeño Docente

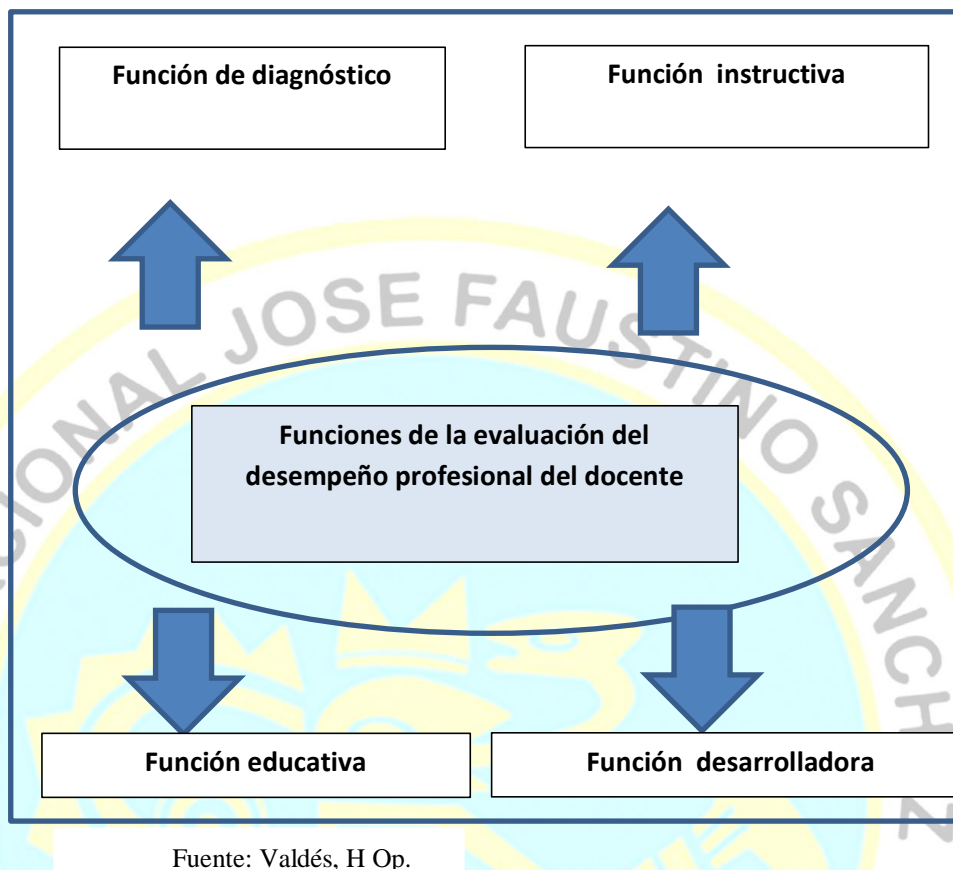
Es la materialización del profesional deseado, dentro de la evaluación del desempeño docente, se hace referencia al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, el desempeño docente, hace referencia a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. El presente trabajo explora y analiza argumentos del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación, para lo cual se abarcaron aspectos: teóricos, sociales y globalizantes que involucran hoy el concepto de calidad y eficiencia y desempeño docente.

En este contexto, los estándares de desempeño serán abordados teniendo en cuenta que tendrán que reflejar los objetivos de los sistemas educativos y que según el contexto en el que cada escuela desarrolla sus actividades educativas, debe establecer el procedimiento que conducen a los resultados esperados por la escuela, dependiendo de su proyecto educativo, apoyado por las estrategias consideradas más apropiadas para ese propósito en el Plan de Actividad, y para producir la evidencia deseada.

Los estándares de desempeño establecen los fundamentos de toda acción a ser ejecutada por el docente, con el objetivo de desarrollo profesional y consecuentemente el desarrollo organizativo de la institución educativa.

Por lo que se recomienda al Estado, generar transformaciones y cambios para que se cree un ambiente propicio que promueva al unísono la calidad educativa y el desempeño docente, aprovechando las actividades de la vida cotidiana o de rutina diaria, ello debe hacerse de manera urgente, diseñando estrategias gerenciales para acometer todas áreas de la educación básica, sobretudo el salón de clase, pasando por el diseño curricular y llegando hasta los más altos niveles. Además, se sugiere a los docentes asuman un papel protagónico y participativo, en las mejoras de su desempeño.

Figura N° 1 – Funciones de la evaluación del desempeño docente



Fuente: Valdés, H Op.

- a) **Función diagnóstica.** La evaluación caracterizará el desempeño docente en un tiempo determinado, donde se identifique aciertos y desaciertos que le permita al docente superar y erradicar las imperfecciones.
- b) **Función instructiva** es una autoevaluación, que le permite aprender de sí mismo y aplicarlo al campo laboral.
- c) **Función educativa,** le permite al docente conocer como es percibido su desempeño por maestros, padres, alumnos, colegas y directivos, a partir del cual deberá emplear

estrategias para erradicar las insuficiencias señaladas, dependiendo de la relación entre los resultados de su evaluación y sus motivaciones hacia el trabajo.

- d) Función desarrolladora, es la etapa madura del evaluado, no toma ninguna observación de mala manera sino más bien como una opinión constructiva y crítica, orientada hacia el autoperfeccionamiento.

Formación inicial y capacitación permanente del docente.

Para afrontar los efectos de los cambios sociales, muchos autores ven de suma importancia la necesidad de que los docentes reciban una formación adecuada y permanente.

(Marcelo, 2008), afirma que el nivel de formación de los ciudadanos, y sus capacidades de emprendimiento e innovación está directamente relacionado con el valor de las sociedades actuales.

Los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad; y ello nos obliga, ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje. (p. 205).

(Esteve, 2018), propone la formación inicial y la formación permanente del profesorado como uno de las medidas concretas para enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual. “Sobre la formación inicial subraya su importancia tanto por razones de prestigio social como por la necesidad de responder a unas demandas de formación que cada vez más amplias y complejas”. (p. 52). El piensa que en la formación

inicial está el origen y muchas de las claves de los actuales problemas de desmoralización, de imagen social y de identidad profesional de los profesores.

En cuanto a la formación permanente del profesorado (Esteve, 2018), hace las siguientes recomendaciones:

- a. Cursos y seminarios de reflexión sobre los objetivos y valores educativos en una sociedad democrática y pluralista para que ellos reflexionen sobre el sentido de su trabajo frente a un cambio social acelerado.
- b. Cursos y seminarios sobre los problemas educativos sobre la actual sociedad multicultural y multilingüe, con el fin de aceptar sin ansiedad las diferencias en el alumnado, reafirmando la tolerancia y el respeto a las minorías.
- c. Apoyo de la Administración a los Seminarios Permanentes, Grupos de Trabajo y Movimientos de Renovación Pedagógica como motores del cambio educativo, elementos dinamizadores de la renovación pedagógica y lugar de encuentro para la comunicación entre profesores.
- d. Formación específica sobre la función directiva para los equipos de dirección de los centros de enseñanza para dar mayor calidad al sistema educativo y fomentar la interrelación con la Universidad, como centro de investigación. (p. 54 – 55).

Cabe mencionar algunos estudios e investigaciones que evidencian la importancia del docente para la obtención de buenos resultados en los aprendizajes de los alumnos; entre ellos los de (Meiers, J y Beavis, M., 2018), que revelan la relación entre el tipo de certificación de los docentes y los aprendizajes de los alumnos.

De la misma línea, los trabajos realizados por (Darling- Hammond, 2018) y otros investigadores; (Darling, S.; Holtzman, J.; Gatlin, G. y Vasquez, H., 2018), que confirman

que el nivel y calidad de la formación de un profesor se correlacionan de forma significativa con los resultados de aprendizajes de los alumnos, más allá de las condiciones económicas.

Como resultados de sus estudios e investigaciones señalan que hay un bajo prestigio de las carreras pedagógicas, que los métodos y técnicas pedagógicas no son apropiadas para los alumnos de escuelas multigrado y rurales, y que este déficit se ve aumentado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los alumnos de pedagogía reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o en un centro de formación.

(Terigi, 2006), expresa que la “formación docente debería estar centrada en las necesidades de los docentes” (p. 32); por otro lado (Marcelo, 2008), plantea que “la formación debería estar centrada en las necesidades de los alumnos, en cuanto aprendizajes y logro de competencias” (p. 220). Por eso, Marcelo sugiere un cambio del enfoque de la formación de los docentes.

Otro aspecto que destaca (Marcelo, 2008) es el contenido de la formación; “que los profesores trabajen sobre cómo transformar el currículo directamente con sus alumnos y toman como objeto de estudio, las prácticas y las tareas de enseñanza que realizan los estudiantes”. (p. 221).

Según (Cuba, 2008), la formación del maestro en Perú, ha de estar centrada en su papel como sujeto protagonista de la enseñanza y en su responsabilidad social frente a los estudiantes. El indica que: “no existen maestros porque sí sino porque tenemos generaciones que requieren ser formadas, y la docencia es una función social profesional. En este sentido, el papel del maestro tiene que redimensionarse” (p. 48).

La Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional (DIGESUTP) a través de la Dirección de Educación Superior Pedagógica (DESP) desarrolla desde el año 2007 un Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente que tiene por

finalidad promover y apoyar el desarrollo personal, pedagógico y social de los profesores que laboran en las instituciones educativas de todo el país.

El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente pretende normar y orientar las acciones de capacitación dirigidas a mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores para el desempeño de los docentes de Educación Básica en función de sus demandas educativas y las de su respectivo contexto socio cultural-y económico-productivo.

Este Programa se ejecuta a través de dos formas de intervención: el Programa Básico y los Programas de Especialización. La orientación metodológica del Programa toma como punto de partida la reflexión del docente sobre sus propias creencias y práctica educativa, de manera que sea capaz de mejorarlas después de ampliar y profundizar los conocimientos y estrategias de su especialidad y su manejo del currículo escolar.

Relación entre desempeño docente, cambios del currículo y formación continúa del docente.

(Kinicki, A. y Kreitner, R., 2003), opinan que la actividad docente es mucho más que la profesión y la vocación, es un estilo de vida que tiene como características básicas la autoridad y la responsabilidad. En este sentido, los profesores deben actuar como tal en todos los ámbitos en los que se desenvuelven.

El diseño de perfil profesional para mejorar la función docente, debe relacionar de manera permanente la actividad del docente y los cambios que se establecen con los cambios del currículo, debido a la dinámica que imponen las teorías del aprendizaje y los procesos desencadenados por esa acción; el cambio del currículo también sugiere que los docentes deberán capacitarse como parte de su formación docente con los conocimientos que surgen con la innovación de la ciencia y la tecnología del mundo moderno.

Para desarrollar aspectos mencionados anteriormente se propone los siguientes principios:

a. Principio de Profesionalidad: El aprender a ser mejores profesionales, es una obligación de todos y contribuye a elevar la valoración social de la profesión, esto implica que los docentes deberán estar en permanente capacitación y especialización según las necesidades que presente.

b. Principio de Ejemplaridad: Alude a la necesidad de que exista una coherencia entre lo que se piensa y los comportamientos que se tienen cotidianamente en el aula. El docente con el ejemplo enseña, por ello que el currículo deberá ser aplicado en todas las esferas del conocimiento.

c. Principio de Felicidad: Hace referencia al efecto que tiene en el ámbito emocional de la persona del profesor la práctica de la enseñanza, la rutinaria y mecanizada conduce al desaliento y la frustración, por el contrario el trabajo en el que se implica el profesor en el que se trabaja de manera colaborativa, comporta sentimientos positivos que repercuten en la conducta del docente. Su condición de profesional con un profundo conocimiento de su realidad le permitirá relacionar el desempeño docente los cambios del currículo y la formación continua de su profesión.

d. Principio de la Responsabilidad: Se refiere a la necesidad de reflexionar sobre lo que se hace en el ámbito de la interacción educativa en el aula. El docente es responsable, no sólo de su trabajo técnico, sino también de las repercusiones en la vida de los alumnos.

Según el MBDD (MINEDU, 2012), señala que existe una relación entre el desempeño docente y la formación de los docentes:

Son necesarios cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad. Ése es el desafío que el Estado peruano, los docentes y la sociedad requieren afrontar de manera concertada, colaborativa y sostenida. En esta orientación, se requiere concordar previamente una visión prospectiva de la profesión docente con los diversos actores involucrados en el ejercicio, promoción, desarrollo y regulación de la docencia. (p. 04).

2.2.2. La Inteligencia emocional

Concepciones

La capacidad de los individuos para comprender sus propias emociones, así como las emociones de los demás y usar las emociones para pensar con eficacia (Mayer, & Salovey, 2009) European Scientific Journal Junio 2014 / ESPECIAL / edición vol.2 ISSN: 1857 - 7881 (Impreso) e - ISSN 1857-7431 1997).

Prueba de inteligencia emocional de Mayer Salovey Caruso (MSCEIT): un instrumento de prueba destinado a medir la inteligencia emocional con un fuerte enfoque en la capacidad de usar la Inteligencia emocional en situaciones prácticas (Mayer & Salovey, 1993).

Schutte Self Report Inventory (SSRI): una inteligencia emocional relativamente breve es una herramienta de evaluación compuesta por 33 preguntas y basada en la autoinformación (Schutte et al, 1998).

Inteligencia social: una construcción similar a la inteligencia emocional que

involucra la capacidad para comprender y actuar en la comprensión de una situación social.

El concepto de inteligencia emocional en realidad comenzó a evolucionar a partir de la investigación de Thorndike y Stein en 1937, que propusieron un nuevo constructo de "inteligencia social" (Freshman & Rubino, 2004). Este término pretendía describir las diferencias que individuos mostrados en sus interacciones sociales, con algunos individuos que poseen mayor habilidad que otros para entender e influenciar a otros. Wechsler (1940) luego desarrolló un modelo de inteligencia que consideró la dimensión de la inteligencia intelectual, de habilidades cognitivas involucradas, y la inteligencia no intelectual, que involucró un conjunto emocional de habilidades. Este modelo evolucionó gradualmente, con una cantidad creciente de evidencia.

Se sugiere la existencia de una inteligencia emocional diferente a la inteligencia cognitiva. Mayer y Salovey (1993) participaron en una investigación que indicaba emociones. La inteligencia involucraba un conjunto de habilidades jerárquicas. En la parte superior de la jerarquía se encuentra la capacidad de percibir con precisión, valorar y expresar emociones. A esto le sigue la capacidad de generar sentimientos cuando es necesario entenderse a uno mismo o los demás. El siguiente nivel es la capacidad de entender las emociones, que es seguido por la capacidad de regular las emociones, una investigación reciente sobre la capacidad de construcción de la inteligencia emocional sugiere que hay hasta 24 habilidades o habilidades asociadas con la inteligencia emocional (Freshman & Rubino, 2004).

El modelo de Goleman (1998) es muy similar al de Mayer y Salovey (1993), pero se enfoca en competencia en lugar de habilidades. Algunos de los modelos más recientes postulan cinco dominios que se puede medir para determinar las habilidades respectivas de un individuo. Estos dominios son: habilidades interpersonales; habilidades intrapersonales; manejo del estrés; adaptabilidad; y estado de ánimo general (Hayashi, 2006).

Modelos de Inteligencia Emocional.

A continuación describimos dos de los modelos más representativos de la Inteligencia Emocional.

Según Extremera y Fernández (2005), mencionan que Mayer y Salovey consideran que la Inteligencia Emocional se conceptualiza a través de cuatro habilidades básicas que son:

A. Modelo de habilidad basado en el procesamiento de la información de Mayer y Salovey.

A.1.- La percepción emocional: identificar y reconocer sentimientos propios o de otras personas. las personas pueden identificar sus emociones.

A.2.- La facilitación o asimilación emocional: esto permite que tengamos en cuenta las emociones cuando razonamos o solucionamos problemas.

A.3.- La comprensión emocional: ayuda a desglosar el amplio y complejo repertorio de señales emocionales.

A.4.- La regulación emocional: reconoceremos nuestras emociones tanto positivas como negativas.

B. Modelo mixto de Daniel Goleman.

De acuerdo a lo planteado por Goleman (1996), la Inteligencia Emocional tiene dos componentes:

B.1 Componente Intrapersonal: Que involucra competencias para relacionarnos con nosotros mismos, está compuesta por:

Autoconocimiento emocional (o conciencia de uno mismo), es la capacidad de

reconocer y entender nuestras emociones.

Goleman (1996), la define como: "... la diferencia que existe, por ejemplo, entre sentir una rabia asesina con respecto a alguien y elaborar el pensamiento autor reflexivo" (p. 68).

Autocontrol emocional, es la habilidad de manejar nuestras emociones responsablemente como lo indica Gonzáles (2007): "El auto control permite conducirnos como personas, tomando decisiones conscientes y responsables de cómo deseamos ser, y relacionarnos con nosotros mismos, con los demás y con el mundo" (p.127).

Automotivación emocional, es la habilidad del estímulo positivo constante ante cualquier dificultad adversa. Collell y Escude (2003) la define como fuerza de optimismo que nos permite lograr nuestros objetivos.

B.2.-Inteligencia interpersonal.

Compuesta por dos competencias que determinan el modo de relacionarnos con los demás.

La empatía, en términos generales es la habilidad de ponerse en el lugar de otro. Goleman (1996), la define como: "... La habilidad de saber lo que siente el otro" (p.23).

Habilidades sociales, es la habilidad de relacionarnos con otras personas. Gonzáles (2007), la define como: "... La experiencia positiva que una persona tiene en el acercamiento con otra, u otra personas, en contextos sociales diversos" (p.17).

Evaluación de la Inteligencia Emocional.

La evaluación de la Inteligencia Emocional permitirá que el docente conozca al estudiante, emocionalmente. Extremera y Fernández (2003), consideran que la evaluación de la Inteligencia Emocional permite obtener una valiosa información para el docente en lo que se refiere al desarrollo afectivo. Para evaluar la Inteligencia Emocional se utilizan diversos instrumentos. Según Valles (s.f.), los principales instrumentos de evaluación de la Inteligencia Emocional son:

Instrumentos clásicos de evaluación de inteligencia emocional: cuestionarios, escalas y auto informes

Este método de evaluación ha sido el más tradicional y utilizado en el campo de la psicología. A través de los cuestionarios se han obtenido perfiles en variables de personalidad como extraversión, neuroticismo, se han evaluado aspectos emocionales como empatía o autoestima y se han obtenido medidas sobre otros factores más cognitivos como pensamiento constructivo o estrategias de afrontamiento. De la misma forma, la utilización de escalas y cuestionarios está mostrando su utilidad en el campo de la IE y el manejo efectivo de nuestras emociones.

A continuación se describe las formas planteadas para obtener el nivel de capacidad emocional basada en la escala de Likert: A.- NUNCA, RARAMENTE, ALGUNAS VECES, CON BASTANTE FRECUENCIA, MUY FRECUENTEMENTE.

- 1.- Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.
- 2.- Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.
- 3.- Presto mucha atención a cómo me siento.

Existen indeterminables instrumentos con una estructura similar.

Uno de los primeros fue:

- Trait-Meta Mood Scale (TMMS). muy utilizado en el ámbito científico y aplicado.
- Contiene 48 ítems
- Existen versiones reducidas de 30 y de 24 ítems (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, 1995, otro instrumento es la escala de IE de Schutte. Para la medición de inteligencia emocional.

Definición de términos básicos.

Autocontrol.

Restricción ejercida sobre los propios impulsos, emociones o deseos.

Autoeficacia:

Teoría de la autoeficacia, de acuerdo con la teoría de la autoeficacia, la autoeficacia se define como la capacidad percibida para realizar un comportamiento objetivo (Bandura, 1977, 1986, 1997, 2004). En el momento en que se introdujo por primera vez la autoeficacia, las teorías dominantes del comportamiento enfatizaron el resultado expectativas que pueden resultar de un desempeño exitoso.

El comportamiento objetivo (Feather, 1982). La novedosa comprensión de Bandura (1977) en su conceptualización de la autoeficacia (originalmente denominada "esperanza de eficacia") fue distintiva entre (i) la motivación de una persona para realizar un comportamiento objetivo en base a lo esperado. D.M. Williams y R.E. Rodas

Competitividad:

Adamkiewicz-Drwiłło [2002] La competitividad de una empresa significa adaptar sus productos al mercado y requisitos de competencia, particularmente en términos de gama de productos, calidad, Precio así como óptimos canales de venta y métodos de promoción.

Altomonte et al. [2012] La competitividad externa o internacional es la capacidad de intercambiar los bienes y servicios que abundan en el país.

Ajitabh, Momaya [2004] La competitividad de una empresa es su participación en el mercado competitivo.

Barker, Köhler [1998] La competitividad del país es el grado en que puede, bajo condiciones libres y justas.

Las condiciones del mercado, producen bienes o servicios que satisfacen la prueba de los mercados internacionales, al mismo tiempo que mantienen y expanden los ingresos reales de su población a largo plazo.

Bobba et al. [1971] La competitividad es la capacidad de las naciones, regiones y empresas para generar La riqueza es la condición previa para los altos salarios.

Buckley et al. [1988] La competitividad de una empresa significa su capacidad para producir y vender productos y servicios de calidad superior y menores costos que sus competidores nacionales e internacionales. La competitividad es el rendimiento a largo plazo de una empresa y su capacidad para compensar a sus empleados y proporcionar retornos superiores a sus dueños.

Chao-Hung, Li-Chang [2010] La competitividad de una empresa es su fortaleza económica frente a sus rivales en el mercado global donde se mueven productos, servicios, personas e innovaciones libremente a pesar de los límites geográficos Comisión Europea [2001]

La competitividad de una nación es la capacidad de una economía para proporcionar a su población un nivel de vida alto y en aumento y tasas de empleo altas sobre una base sostenible Flejterski [1984]

La competitividad es la capacidad del sector, la industria o la rama para diseñar y vender sus productos a precios, calidad y otras características más atractivas. que las características paralelas de los bienes ofrecidos por los competidores Krugman [1990, 1994] Si la competitividad tiene algún significado, es simplemente una forma más de expresar productividad. La capacidad de un país para mejorar su nivel de vida depende casi en su totalidad en su capacidad para elevar su productividad.

Comprensión Emocional:

Es una habilidad para entender las diversas emociones o sentimientos existentes en una persona.

Control Emocional:

En contraste con los valores emocionales universales y las preferencias hedónicas, las normas emocionales son altamente específicas a situaciones sociales y contextos institucionales. Esta especificidad está determinada por los procesos cognitivos sociales de categorización y guiada por reglas de enmarcado. En segundo lugar, sostengo que las posibilidades de una regulación centrada en los antecedentes, en particular la selección y modificación de situaciones, no están arbitrariamente disponibles para los individuos. En cambio, dependen de lo económico, Recursos culturales y sociales. Se sugiere que la distribución sistemática y desigual de estos recursos en la sociedad conduce a patrones perceptibles de emoción y regulación de la emoción en grupos de individuos.

La regulación de la emoción sostiene que "la emoción y la regulación son uno" (Kappas, 2011), y que la regulación de la emoción no se limita a un episodio de emoción real, sino

que se extiende a lo largo del desarrollo ontogenético. En este sentido, algunos han argumentado que "la emoción y el control de la emoción son parte integrante de los mismos procesos y cualquier teoría de la emoción científicamente viable también debe ser una teoría del control de la emoción" (Kappas, 2008), (p. 15)

Desempeño profesional:

El desempeño laboral se relaciona con el acto de hacer un trabajo. El desempeño laboral es un medio para alcanzar una meta o un conjunto de metas dentro de un trabajo, función u organización (Campbell, 1990), pero no las consecuencias reales de los actos realizados dentro de un trabajo. Campbell (1990) afirma que el desempeño laboral no es una acción única, sino una "actividad compleja" (p. 704). El desempeño en un trabajo es estrictamente un comportamiento y una entidad separada de los resultados de un trabajo en particular que se relaciona con el éxito y la productividad.

El desempeño se considera una construcción (Quinn y Rohrbaugh, 1983; Venkatraman y Ramanujam, 1986; Henri, 2004) y el propósito de definir este concepto es determinar sus propiedades y dimensiones. La noción del desempeño tiene un carácter abstracto y su definición es hecha por referencia a otros conceptos, en los que creemos que el rendimiento se basa. Un concepto es en sí misma una abstracción de hechos observables o medibles; ciertos conceptos están en un alto nivel de abstracción, y su explicación se logra a través de otros conceptos, por lo que se les llama construcciones (Quinn y Rohrbaugh, 1983).

Desde 1950, los estudios en teoría organizacional se basan en el concepto de efectividad y los términos de eficiencia y rendimiento se consideran intercambiables (Venkatraman y Ramanujam, 1986), porque las cuestiones relacionadas con su definición, medición y explicación son idénticas (Dalton et al., 1980, Thomson y Abernethy, 2000;

Henri, 2004).

Además, los primeros estudios sobre empresas no analizaron el desempeño, sino el comportamiento organizacional (Dalton et al., 1980), que demuestra, por un lado, la naturaleza dinámica del concepto, y por otro lado, todas las variables relacionadas con el comportamiento organizacional. Además, el rendimiento es difícil de definir, pero puede tener al menos tres significados o connotaciones: (1) un resultado exitoso de una acción o la acción misma; (2) El rendimiento muestra la capacidad de moverse, gracias a los constantes esfuerzos (3) El rendimiento de palabra es el portador de una ideología de progreso, esfuerzo, siempre mejor (Bourguignon, 1997).

Didáctica:

En la actualidad, en teoría hay muchos conceptos didácticos tradicionales e innovadores. Los conceptos didácticos básicos se pueden dividir en tres grupos según el momento de su aparición. El primer concepto didáctico se formó de acuerdo con el período inicial de formación y desarrollo del sistema de educación primaria y secundaria en los países europeos en los siglos XVIII-XIX. Bajo la influencia de sus creadores. Sus características distintivas se convirtieron en el papel dominante del maestro, la organización de la capacitación sobre la base del sistema de lecciones en clase, el papel clave del aprendizaje de libros y los métodos de enseñanza verbal. Los logros del concepto didáctico tradicional son significativos hoy. Es en el marco de este concepto que se formaron tres disposiciones principales de la didáctica.

1. El principio de la formación educativa en la organización de la formación.
2. Pasos formales que determinan la estructura de la educación.

3. La lógica de la actividad del maestro en la lección es la presentación del material a través de su explicación por parte del maestro, la asimilación durante el ejercicio con el maestro y la aplicación de las lecciones aprendidas en las tareas de aprendizaje posteriores.

A la vuelta de los siglos XIX-XX. Comenzó a formar un nuevo concepto didáctico, basado en los primeros logros de la psicología en el desarrollo del niño y en las formas de organización de las actividades educativas. Esta etapa en el desarrollo de la didáctica coincidió con la etapa de renovación general de todos los aspectos de la vida de los países más desarrollados, tanto en Europa como en América, incluida la reforma de los sistemas pedagógicos tradicionales que no respondieron a los desafíos de los tiempos modernos. En la corriente principal de la pedagogía reformista, simultáneamente, en muchos países, nació un concepto didáctico pedocéntrico, cuyo rasgo distintivo se puede expresar en la fórmula pedagógica " Vom Kindeaus - "basado en el niño", propuesto por la profesora sueca Ellen Kay (1849-1926) en el libro "La edad del niño". Los adherentes a este concepto distinguieron el llamado a desarrollar fuerzas creativas en el niño. Creían que la experiencia del niño y la acumulación de experiencia personal debían desempeñar un papel importante en la educación, y por lo tanto, los ejemplos principales de la realización del concepto pedocéntrico también se denominaban teoría de la educación gratuita.

Una gran contribución al desarrollo del concepto didáctico pedocéntrico fue realizada por profesores y psicólogos de diferentes países que crearon sus propios conceptos pedagógicos y escuelas: el psiquiatra y profesor italiano M. Montessori (1870-1952), el científico alemán VA Lai (1862). -1926), el filósofo austriaco R. Steiner (1861-1925), el psicólogo francés A. Binet (1857-1911) y el maestro S. Frenet (1896-1966), educadores y

psicólogos estadounidenses D. Dewey (1859-1952).) y E. Thorndike (1874-1949), eruditos y psicólogos domésticos II. F. Kapterev (1849-1922), KN Wentzel (1857-1947), ST Shatsky (1878-1934), VP Vakhterev (1853-1924), II. P. Blonsky (1884-1941) y muchos otros

Los autores de este concepto centraron su atención en la necesidad de partir de la cosmovisión del niño en la organización del proceso educativo, por respeto al mundo interior del niño, a diferencia del mundo adulto, de crear una atmósfera de calidez, amor y Seguridad para el niño. Por lo tanto, todo el proceso educativo, de acuerdo con el concepto pedocéntrico, debe construirse solo de acuerdo con las leyes del desarrollo infantil y en estrecha relación con el medio ambiente, para lo cual el método principal fue la inclusión del niño en la actividad creativa libre: cognitiva , artística, creativa, lúdica y laboral.

El concepto didáctico moderno comenzó a formarse en el último tercio del siglo XX. e incluyó los logros de toda la historia del desarrollo de la teoría y la práctica educativa. La base teórica inicial del concepto didáctico moderno se basa en la comprensión del aprendizaje como un proceso de desarrollo y fomento, un medio de desarrollo personal de acuerdo con objetivos socialmente determinados y demandas educativas de los ciudadanos. En base a esta definición, se formulan cinco funciones del concepto didáctico moderno:

1) función de aprendizaje social, cuya implementación está dirigida a la formación de una personalidad que satisfaga las necesidades del público y sea capaz de adaptarse al mundo moderno;

2) función de desarrollo de la personalidad, dirigida al desarrollo de la capacidad de una persona para el autodesarrollo y la autorrealización, la formación de la esencia espiritual y la formación moral;

3) función de preservación de la salud, responsable de mantener el potencial para un desarrollo saludable;

4) función de protección social, contribuye a la formación de un sentido de estabilidad vital y motivación para una mayor actividad social en las condiciones de vida más difíciles;

5) la función de la difusión cultural, dirigida a preparar a los estudiantes para el desarrollo del patrimonio cultural existente y la formación de una necesidad sostenible para su desarrollo creativo adicional.

También es importante tener en cuenta que el concepto didáctico moderno se construye sobre la base de una posición equitativa de todos los temas de aprendizaje, y por lo tanto uno de sus conceptos principales es el concepto de "interacción". Sobre la base de la interacción en la didáctica moderna, se están desarrollando diversas formas de cooperación entre profesores y estudiantes, por un lado, y la cooperación entre estudiantes entre sí, por el otro. Muchas opciones para organizar la interacción en el proceso de enseñanza y educación han generado varios enfoques didácticos en el tratamiento del concepto didáctico moderno, que se puede dividir en tres grupos.

El primer grupo incluye enfoques colectivistas, de actividad y personales que combinan un enfoque holístico.

El segundo grupo incluye sistemas, optimización, enfoques tecnológicos, un enfoque creativo (innovador).

El tercer grupo está representado actualmente por uno, según el enfoque integrador

de desarrollo activo, que es el personaje más complejo.

Todos estos enfoques en el proceso de aprendizaje están estrechamente relacionados entre sí, se refuerzan mutuamente, se presuponen y se interpenetran mutuamente, tienen un carácter extremadamente importante y fundamental para el desarrollo del sistema educativo moderno.

El concepto didáctico moderno está directamente relacionado con las prácticas sociales en evolución, que, al heredar las tradiciones clásicas, cambian cada vez de acuerdo con la situación social y se transforman de acuerdo con los hallazgos y soluciones innovadores. Hasta la fecha, existen siete problemas tópicos del desarrollo de los sistemas educativos de diferentes países, que están diseñados para resolver el concepto didáctico moderno. Nombraremos solo los cuatro más agudos.

El primer problema: cambiar los objetivos del sistema educativo, la transición de la organización del aprendizaje centrada en el conocimiento, determinar los objetivos y resultados principales del aprendizaje del conocimiento, las habilidades y las habilidades del estudiante, a la orientación humanista centrada en la persona, a El desarrollo y la autorrealización de las fuerzas, capacidades y talentos esenciales de la persona como el objetivo principal de la educación.

El segundo problema - una expansión significativa de la base de contenido de la educación, que complica significativamente el ya difícil procedimiento de selección de la educación de contenido.

El tercer problema: la transición de la educación de los Estados Unidos a la posición

de variación en los programas educativos y la variedad de tipos de instituciones educativas.

El cuarto problema es la orientación hacia las características regionales y étnicas de las actividades escolares, la transición gradual a métodos de enseñanza no tradicionales, el uso activo de diagnósticos psicológicos y pedagógicos.

Las búsquedas de respuestas a problemas identificados nos permiten encontrar puntos de apoyo y resaltar las principales áreas de trabajo en el desarrollo de la práctica educativa. Por lo tanto, en la estrategia educativa nacional, "Nuestra nueva escuela" se confirmaron las disposiciones básicas del concepto didáctico moderno en las formas planificadas de modernizar el sistema de educación secundaria general: el desarrollo de nuevos estándares educativos, el desarrollo de la personalidad de El estudiante, la preparación de una nueva generación de profesores sobre la base de los requisitos modernos para su competencia.

Emoción:

Estado particular del ánimo originado por determinadas impresiones de los sentidos o ideas o recuerdos.

Empatía:

Capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona.

Habilidades Sociales:

Naturaleza de las habilidades sociales. Las intervenciones tempranas de habilidades sociales se enfocaron en comportamientos simples y de requisitos previos, como la orientación hacia otra persona y contacto visual (Lovaas, 1977). Aunque el concepto de

habilidad social no es nuevo, los académicos del comportamiento organizacional acaban de comenzar a estudiar el papel de la habilidad en el éxito profesional (Hochwarter, et al. 2006).

Las habilidades sociales se pueden definir como el conjunto de habilidades que las personas usan para interactuar y comunicarse con una persona u otra. Se basan en las normas sociales de nuestra sociedad y nos dicen qué actitudes y los comportamientos se consideran normales, aceptables y esperados en una situación social particular

(Patrick, 2008). Libet y Lewinsohn (1973) definieron la habilidad social como una habilidad compleja que produce comportamientos que serán reforzados positivamente y no producen comportamientos que serán castigados por otros.

Interacción:

Son relaciones entre personas, organizado en particular por el uso de recursos compartidos y comunicación reglas. Eso es importante a distinguir relaciones entre personas y relaciones entre relaciones, relaciones entre los grupos, son relaciones entre conjuntos de la gente, y hablando de conjuntos de la gente es hablando sobre relaciones entre gente. Ese es, relaciones entre grupos son relaciones entre las relaciones Entre gente, en tanto ese Cada grupo ya es un conjunto particular de relaciones entre personas (Pires, 2012, p. 40).

Percepción Emocional:

Al ver la emoción en una cara, puede sentir a los perceptores como si están leyendo una palabra en una página. Y, de hecho, aparecen estar haciendo precisamente eso, leer palabras, en muchos estudios de percepción emocional. Las palabras constituyen un claro ejemplo de un contexto basado en perceptor porque proporcionan una restricción de arriba hacia abajo en la percepción emocional, contribuyendo con información sobre y por encima del significado afectivo disponible en la información estructural de una cara (Barrett,

Lindquist y Gendron, 2007).

Regulación Emocional:

El concepto de regulación emocional es muy importante en el campo de la psicología social. También puede ser utilizado efectivamente en el análisis del concepto de personalidad. Esto se debe a que se refiere principalmente a los pequeños cambios que se activan por las emociones de un individuo. Los cambios en la emoción en sí también están incluidos. Los cambios en la emoción incluyen los cambios que tienen lugar en la duración, así como la intensidad de la emoción, según lo señala Thomson (1994). Los cambios en los procesos psicológicos de un individuo también están incluidos. Los procesos psicológicos incluyen interacciones sociales así como procesos de memoria.

El significado exacto de la regulación de la emoción se ha desarrollado durante un período prolongado de tiempo. Comenzando con el término emoción; está describiendo una reacción global a un objetivo individual probable. La reacción implica una experiencia que es subjetiva, una actividad o comportamiento que es fisiológico. Las emociones permiten a los humanos enderezar su concentración a situaciones vitales y también motivan a los individuos a reaccionar mediante la acción. Por lo tanto, la regulación de la emoción influye en la intensidad o presencia de las emociones para mejorar las respuestas que son capaces de producir una acción productiva y apropiada al contexto. La regulación de la emoción puede ser automática, también es controlable. Del mismo modo, la regulación puede definirse como un proceso iniciado después de la identificación de la situación, y avanzó en la dirección de atención hacia la situación identificada y luego evaluó la situación, y luego culminó en una respuesta conductual (Gross y Thompson, 2007). Además, se puede definir como la capacidad de modificar y gestionar las reacciones emocionales de una persona para

lograr resultados que se dirigen a una meta. La diferencia entre las emociones y el estado de ánimo Es crucial para asegurarnos de señalar de manera sucinta la diferencia que existe entre las emociones y los estados de ánimo. El trabajo de Izard (1993) señaló claramente que la definición de emociones es una tarea compleja. Dado que la ira, la alegría y el sentimiento de dolor son la clave y se representan en forma de acciones debido a las percepciones sesgadas, así como a un estado de sentimiento. La activación de las emociones se lleva a cabo mediante una combinación de sistemas que comprenden: neuronal, motivacional, y los sistemas cognitivos, así como los sensomotores. Por lo tanto, se señala que las emociones son cortas en términos de duración y son el resultado de ciertos estímulos. Por otro lado, se observa que el estado de ánimo es más duradero y está menos asociado con ciertos estímulos, como lo señala Frida (1993). Sin embargo, las emociones tienen una asociación firme con comportamientos humanos específicos en comparación con los estados de ánimo.

Rendimiento académico:

Los niños a menudo temen llevar las calificaciones a casa para una firma. Cuando los estudiantes llegan a la educación superior, hay una larga lista de evaluaciones que definen su éxito. En las instituciones educativas, ese éxito se mide por el desempeño académico. Así es como un estudiante cumple con los estándares establecidos por el gobierno local y la propia institución. A medida que la competencia profesional se fortalece en el lugar de trabajo, la importancia de que los estudiantes tengan un buen desempeño en la escuela ha llamado la atención de los padres, los legisladores y los departamentos de educación del gobierno. A la inversa, los empleadores también están prestando mucha atención a la educación y el rendimiento de los estudiantes, así como a contratar a nuevos graduados.

El seguimiento del rendimiento académico cumple una serie de propósitos. Las áreas de logros y fracaso en la carrera escolar de un estudiante deben evaluarse para fomentar el

mejoramiento y hacer un uso completo del proceso de aprendizaje. Los resultados proporcionan un marco para hablar sobre cómo les va a los estudiantes en la escuela y un estándar constante para todos los estudiantes. Los resultados de desempeño también permiten que los estudiantes se clasifiquen y clasifiquen en una escala que sea numéricamente obvia, minimizando las quejas al responsabilizar a los maestros y escuelas por los componentes de cada grado.

2.3. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre el desempeño profesional y su inteligencia emocional en los egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Hipótesis específicas

Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión autoconciencia del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión autocontrol del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión automotivación del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión empatía del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.4. Operacionalización de Variables

Dimensión conceptual

Es de labor del docente, desarrollando. Contenidos con sentido para los estudiantes, a través de un lenguaje comprensible, promoviendo el diálogo y mostrando entrega y cariño y relaciones interpersonales.

Tabla 1: Operacionalización de la variable desempeño profesional

Dimensión operaciona	Indicadores	Item	Categoría	Intervalo
I				
Expectativas Laborales	Tengo 'intención 'de mantenerme en el nivel en que imparto la docencia	6	Bajo Moderado Alto	6 -11 12 -17 18 -24
	Estoy satisfecho con el nivel que imparto			
Trabajo Curricular	La docencia en las edades de 3 a 5 años satisfacen mi labor' profesional	6	Bajo Moderado Alto	6 -11 12 -17 18 -24
	Deseo ascender profesionalmente sin cambiar la labor que 'realizo			
	<ul style="list-style-type: none"> • Conozco perfectamente el diseño curricular del nivel educativo que imparto • Elaboro y secuencio objetivos y contenidos de ciclo a partir del diseño curricular 			

	<ul style="list-style-type: none"> • Cumpló estrictamente las propuestas curriculares que publica el ministerio • Cumpló estrictamente el proceso de calendarización realizado al comienzo del curso. 			
Prioridad metodológica	<ul style="list-style-type: none"> • Doy prioridad a los contenidos actitudinales • La educación inicial debe focalizarse hacia contenidos procedimentales • Una actividad debe tratarse desde el ámbito actitudinal, conceptual y procedimental 	6	Bajo Moderado Alto	6 -11 12 -17 18 -24
Formación Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Asisto a todos los cursos de superación que se ofrecen sobre aspectos educativos • Asisto a todos los cursos de superación que se ofrecen sobre manualidades • Aparte de las orientaciones metodológicas que recibo del Ministerio no consulto bibliografía alguna o muy poca. 	6	Bajo Moderado Alto	6 -11 12 -17 18 -24
		Variable		24 -47 48 -71 72 -96

Dimensión conceptual

Mediante esta dimensión se puede valorar y expresar emociones

Tabla 2: Operacionalización de la variable Inteligencia emocional

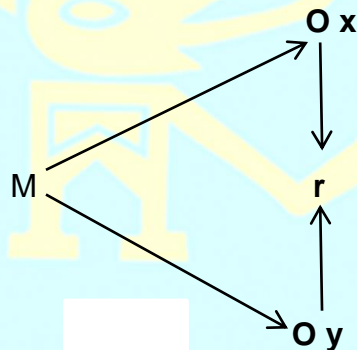
Dimensión operacional	Indicadores	Ítem	Categoría	Intervalo
Autoconciencia	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuando las cosas las hago bien. • si me lo propongo puedo ser mejor • Soy un buen perdedor • No sé porque me pongo triste 	7	Bajo Medio Alto	7 -13 14 -20 21 -28

Autocontrol	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando estoy inseguro, busco apoyo 	7	Bajo	7 -13
	<ul style="list-style-type: none"> • Siento decepción fácilmente 		Medio	14 -20
	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento mal cuando me miran 		Alto	21 -28
	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando tengo miedo de alguien me escondo. 			
Automotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento motivado para trabajar 	7	Bajo	7 -13
	<ul style="list-style-type: none"> • Si dicen algo bueno de mí, me da gusto y lo acepto. 		Medio	14 -20
	<ul style="list-style-type: none"> • En casa es importante mi opinión 		Alto	21 -28
	<ul style="list-style-type: none"> • Me pongo triste con facilidad 			
Empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuando un amigo está alegre 	7	Bajo	7 -13
	<ul style="list-style-type: none"> • Sé cómo ayudar al que está triste 		Medio	14 -20
	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudo a mis compañeros cuando puedo 		Alto	21 -28
	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando alguien tiene un defecto me burlo de él 			
	Variable	28	Bajo	28 -55
			Medio	56 -83
			Alto	84 -112

CAPITULO III METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

La investigación utilizó el diseño de Estudio Correlacional teniendo en cuenta que la hipótesis científica plantea la búsqueda de la relación entre la variable dependiente, desempeño profesional y la variable independiente inteligencia emocional. Además es a la vez un Estudio descriptivo teniendo en cuenta que para establecer la relación entre las variables se describe ambas variables en busca de caracterizar las 4 dimensiones de la variable dependiente y las 4 de la variable independiente. Por lo que es un diseño de estudio Descriptivo correlacional.



Denotación:

M = Población

Ox = Observación a la variable desempeño profesional.

Oy = Observación a la variable inteligencia emocional.

r = Relación entre variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de estudio corresponde a los profesionales graduados en Licenciatura en Educación Inicial y Arte de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión desde el 2010 – 2014 que representa un universo de 135 egresados del sexo femenino correspondiente a los cursos regulares.

3.2.2. Muestra

La muestra seleccionada corresponde a un total de 100 profesionales de educación inicial y arte las cuales son representativas de la población teniendo en cuenta que su tipo es aleatoria simple al azar y su tamaño se justifica de la siguiente forma:

$$n = \frac{Z^2 pq.N}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

$n =$? *Muestra*

$Z =$ 1,96 *nivel de confianza, 95%: 2= 47.5%: 100 = 0,475*

$p =$ 0,5 *probabilidad de éxito: 50%: 100= 0,5*

$q =$ 0,5 *probabilidad de fracaso: 50%: 100= 0,5*

$E =$ 0,05 *nivel de error, 05%: 100= 0,05*

$N =$ 135 *Población*

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(438)}{(0.05)^2 (135 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 100$$

Para calcular los estratos se aplicó la siguiente fórmula:

$$Fh = \frac{n}{N}(Nh)$$

3.3 Técnicas e de recolección de datos

Instrumentos utilizados

- Observación
- cuestionarios

Mediante la escala de Likert se midió el nivel de desempeño profesional

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
Algunas veces	(2)
Nunca	(1)

Así mismo para la variable Inteligencia emocional

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
Algunas veces	(2)
Nunca	(1)

3.3. Técnicas para el procesamiento de la información

Una estadística descriptiva se llevó a cabo para confirmar los objetivos planteados en la investigación.

a. Descriptiva

Se recopiló, analizó e interpretó los datos obtenidos según las respuestas del instrumento utilizado los cuales fueron aplicados a los egresados de la especialidad de educación inicial. Así mismo se llevó a cabo la recolección de datos elaborando cuadros y gráficos estadísticos utilizando el programa de SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences).

Inferencial

Se sometió a prueba las hipótesis planteadas. Se halló el **Coefficiente de correlación de Spearman**, ρ (ro) servirá para corroborar la correlación (la asociación o 'interdependencia) entre ambas variables.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

CAPITULO IV

RESULTADOS

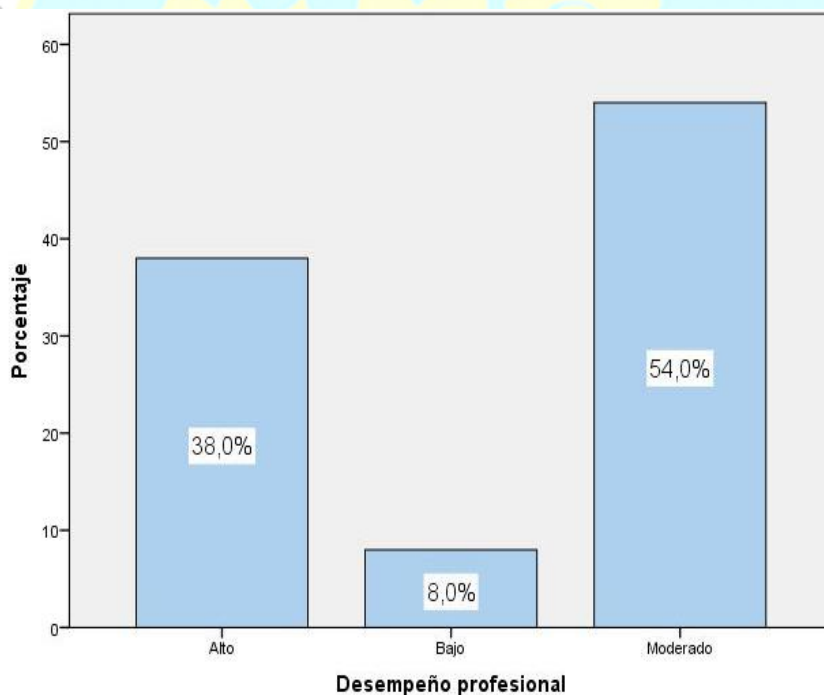
4.1. Análisis de los resultados

Tabla 3

Desempeño profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	38	38,0	38,0	38,0
	Bajo	8	8,0	8,0	46,0
	Moderado	54	54,0	54,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho

Figura 1



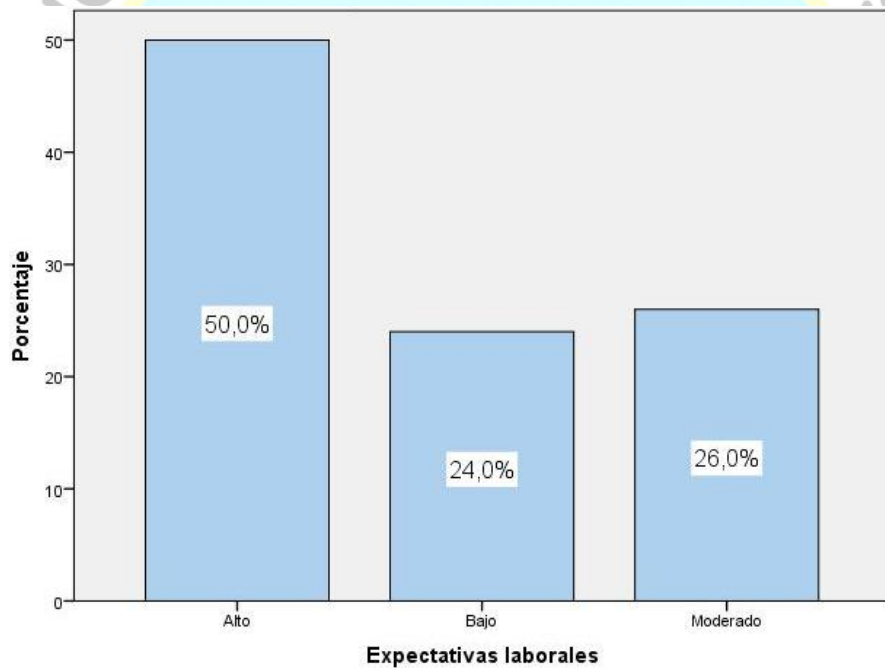
De la fig. 1, un 54,0% de egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho alcanzaron un nivel moderado en la variable desempeño profesional, un 38,0% lograron un nivel alto y un 8,0% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 4

Expectativas laborales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	50	50,0	50,0	50,0
	Bajo	24	24,0	24,0	74,0
	Moderado	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho

Figura 2



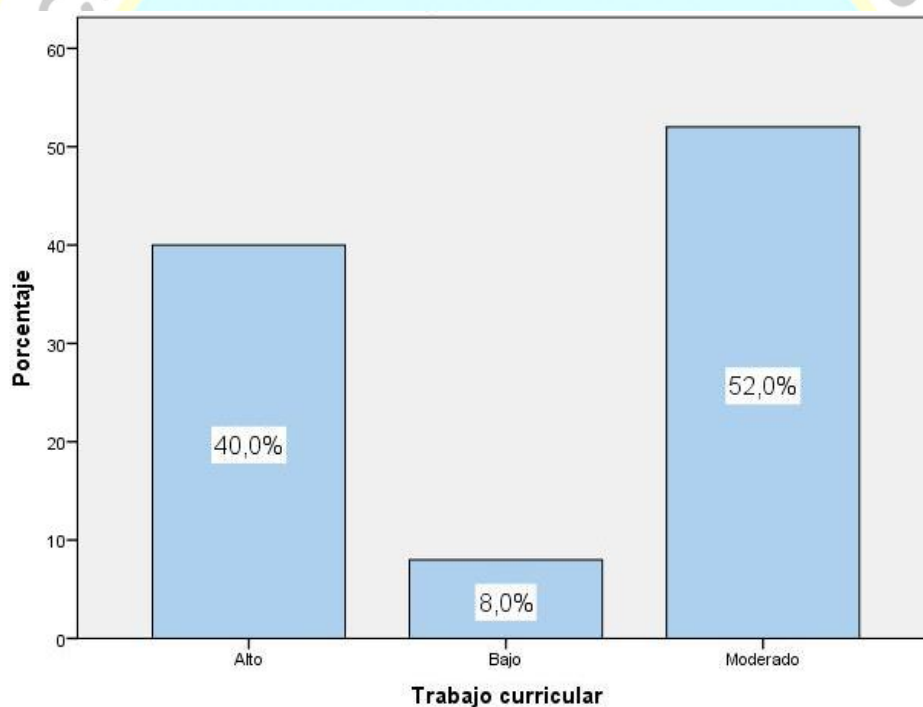
De la fig. 2, un 50,0% de egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho alcanzaron un nivel alto en la dimensión expectativas laborales, un 26,0% lograron un nivel moderado y un 24,0% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 5

Trabajo curricular					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	40	40,0	40,0	40,0
	Bajo	8	8,0	8,0	48,0
	Moderado	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho

Figura 3



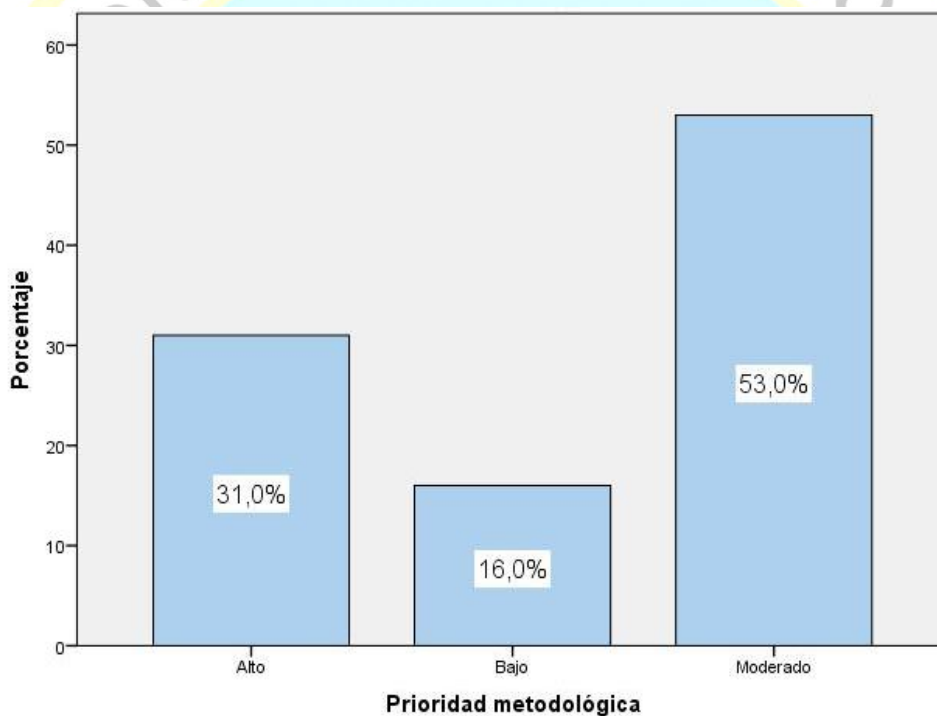
De la fig. 3, un 52,0% de egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho alcanzaron un nivel moderado en la dimensión trabajo curricular, un 40,0% lograron un nivel alto y un 8,0% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 6

Prioridad metodológica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	31	31,0	31,0	31,0
	Bajo	16	16,0	16,0	47,0
	Moderado	53	53,0	53,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho

Figura 4



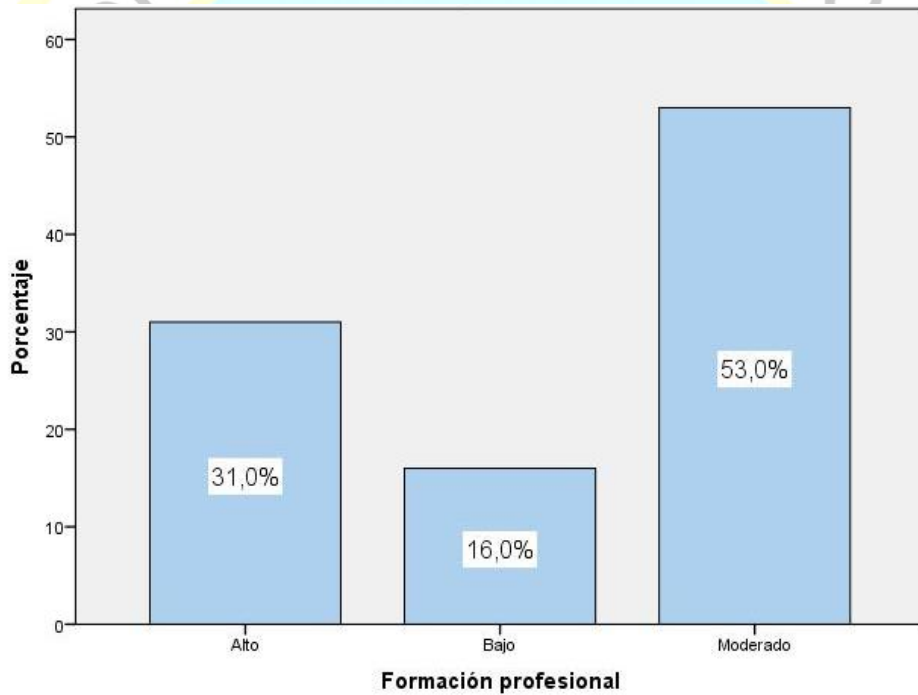
De la fig. 4, un 53,0% de egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho alcanzaron un nivel moderado en la dimensión prioridad metodológica, un 31,0% lograron un nivel alto y un 16,0% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 7

Formación profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	31	31,0	31,0	31,0
	Bajo	16	16,0	16,0	47,0
	Moderado	53	53,0	53,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho

Figura 5



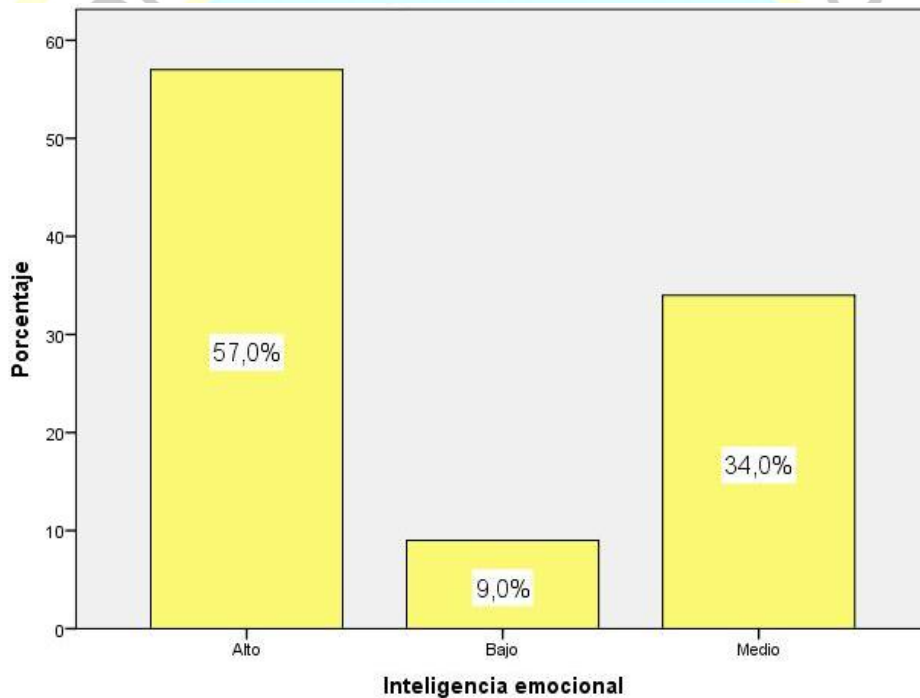
De la fig. 5, un 53,0% de egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho alcanzaron un nivel moderado en la dimensión formación profesional, un 31,0% lograron un nivel alto y un 16,0% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 8

Inteligencia emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	57	57,0	57,0	57,0
	Bajo	9	9,0	9,0	66,0
	Medio	34	34,0	34,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho

Figura 6



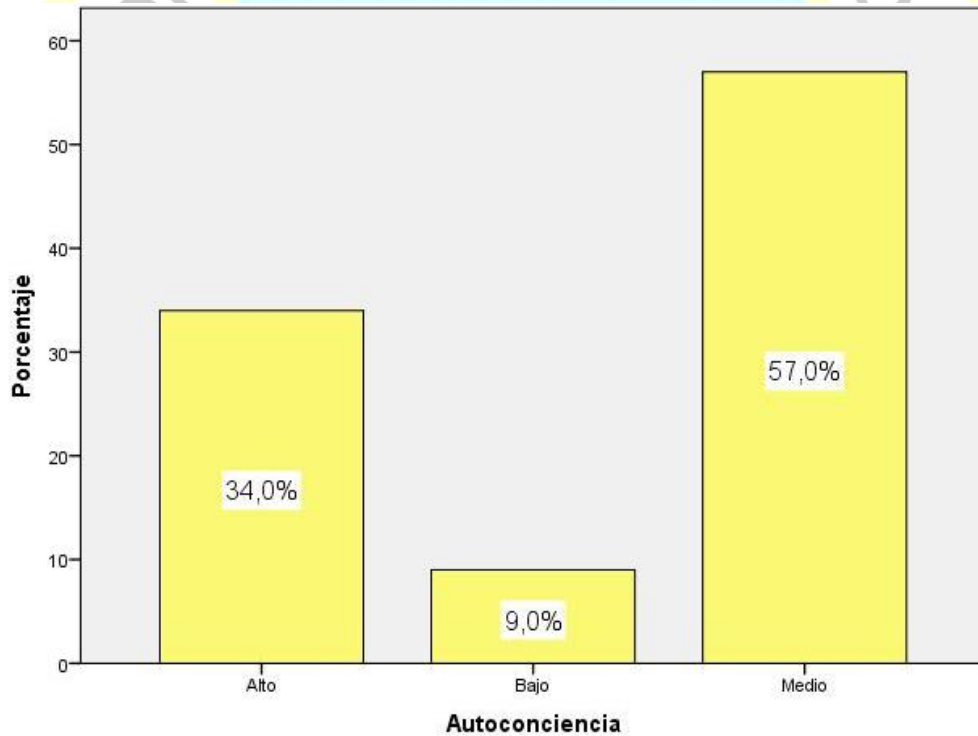
De la fig. 6, un 57,0% de egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho alcanzaron un nivel alto en la variable inteligencia emocional, un 34,0% lograron un nivel medio y un 9,0% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 9

Autoconciencia						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Alto	34	34,0	34,0	34,0	
	Bajo	9	9,0	9,0	43,0	
	Medio	57	57,0	57,0	100,0	
	Total	100	100,0	100,0		

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho

Figura 7



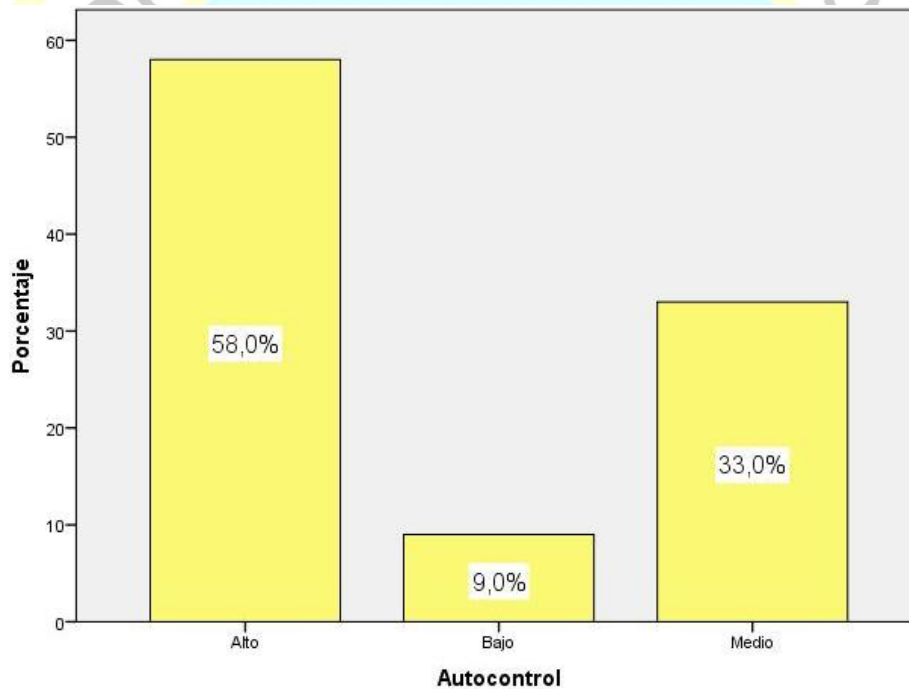
De la fig. 8, un 57,0% de egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho alcanzaron un nivel medio en la dimensión autoconciencia, un 34,0% lograron un nivel alto y un 9,0% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 10

Autocontrol					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	58	58,0	58,0	58,0
	Bajo	9	9,0	9,0	67,0
	Medio	33	33,0	33,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho

Figura 8



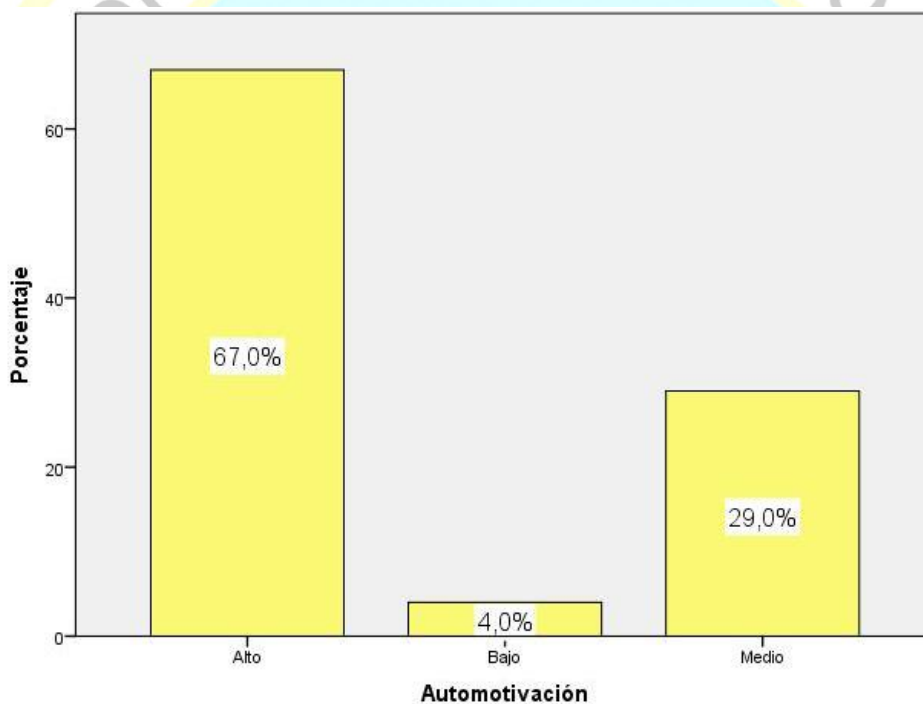
De la fig. 8, un 58,0% de egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho alcanzaron un nivel alto en la dimensión autocontrol, un 33,0% lograron un nivel medio y un 9,0% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 11

Automotivación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	67	67,0	67,0	67,0
	Bajo	4	4,0	4,0	71,0
	Medio	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho

Figura 9



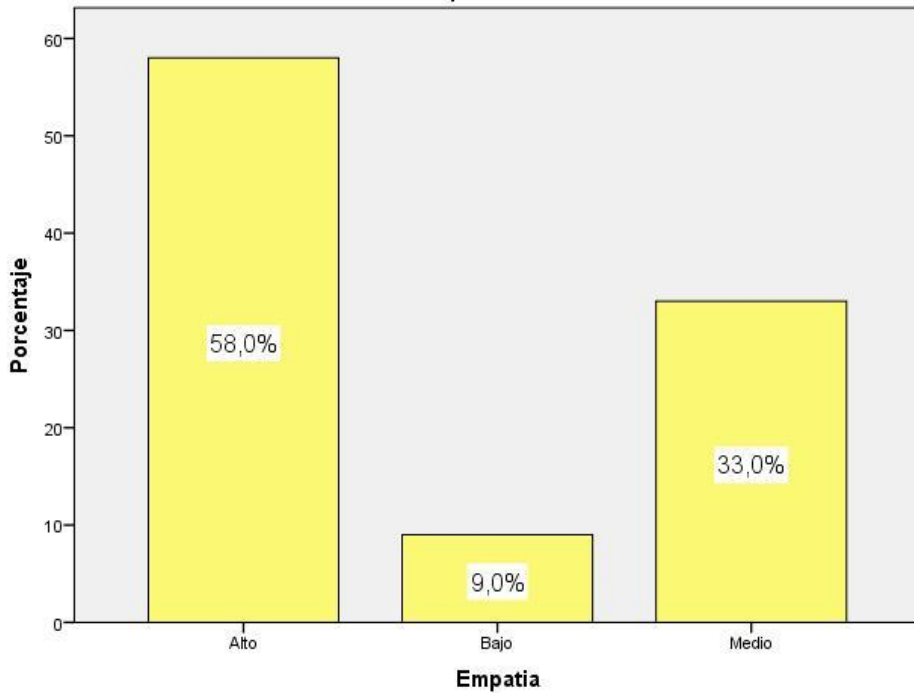
De la fig. 9, un 67,0% de egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho alcanzaron un nivel alto en la dimensión automotivación, un 29,0% lograron un nivel medio y un 4,0% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 12

Empatia						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Alto	58	58,0	58,0	58,0	
	Bajo	9	9,0	9,0	67,0	
	Medio	33	33,0	33,0	100,0	
	Total	100	100,0	100,0		

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho

Figura 10



De la fig. 10, un 58,0% de egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación – UNJFSC, Huacho alcanzaron un nivel alto en la dimensión empatía, un 33,0% lograron un nivel medio y un 9,0% consiguieron un nivel bajo.

4.2. Generalización entorno la hipótesis general

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe relación entre el desempeño profesional y la inteligencia emocional en los egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación y la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Hipótesis nula **H₀**: No existe relación entre el desempeño profesional y su inteligencia emocional en los egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación y la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 13

Relación entre el desempeño profesional y la inteligencia emocional

Correlaciones				
			Desempeño profesional	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar en la siguiente tabla un coeficiente de correlación de $r=0,704$ con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual confirma la hipótesis alternativa dejando de lado la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre el desempeño profesional y su inteligencia emocional en los egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación y la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Obteniendo como resultado que la correlación es de una magnitud **buena**.

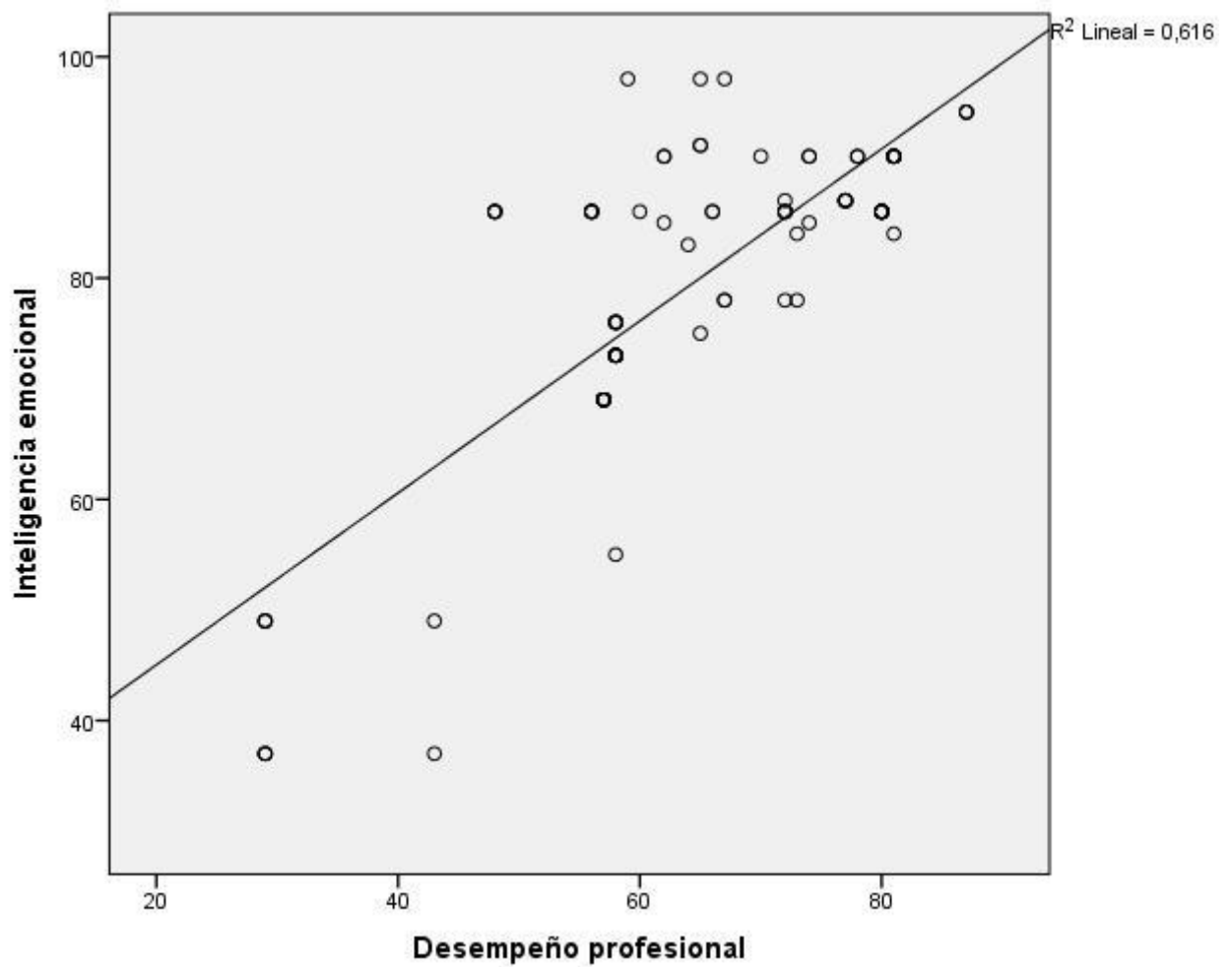


Figura 11. El desempeño profesional y la inteligencia emocional

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión autoconciencia del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Hipótesis nula **H₀**: No existe relación entre desempeño profesional y la dimensión autoconciencia del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 14

Relación entre el desempeño profesional y la autoconciencia

Correlaciones			Desempeño profesional	Autoconciencia
Rho de Spearman	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Autoconciencia	Coefficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla muestra un coeficiente de correlación de $r = 0,693$, con una $p = 0,000$ ($p < .05$) afirmando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. Por lo cual obtenemos como resultado que existe relación entre desempeño profesional y la dimensión autoconciencia del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

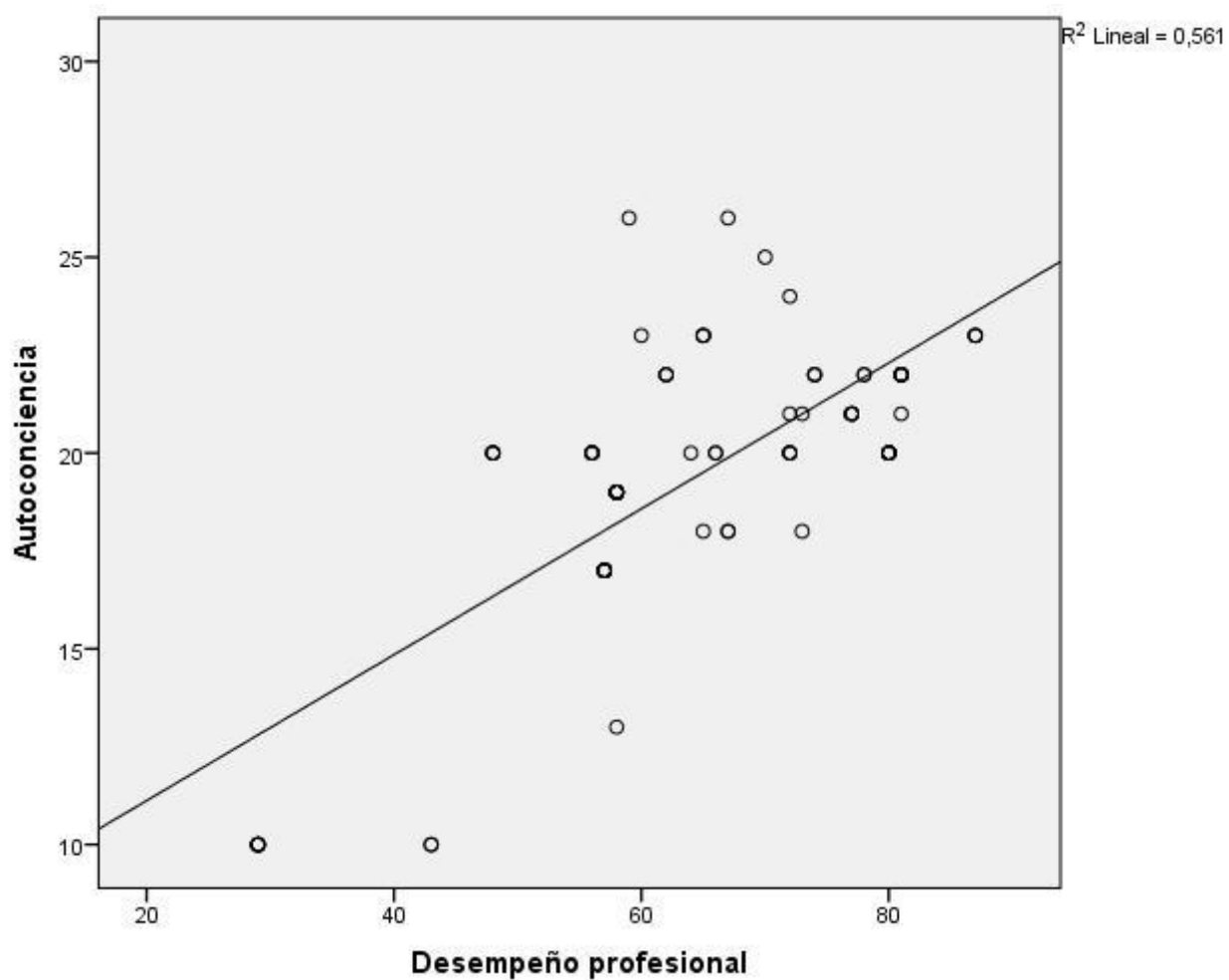


Figura 12. El desempeño profesional y la autoconciencia

Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión autocontrol del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Hipótesis nula **H₀**: No existe relación entre desempeño profesional y la dimensión autocontrol del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 15

Relación entre el desempeño profesional y el autocontrol

Correlaciones				
		Desempeño profesional		
		Autocontrol		
Rho de Spearman	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	100	100
	Autocontrol	Coefficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	100	100

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,686$, con una $p = 0,000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre desempeño profesional y la dimensión autocontrol del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

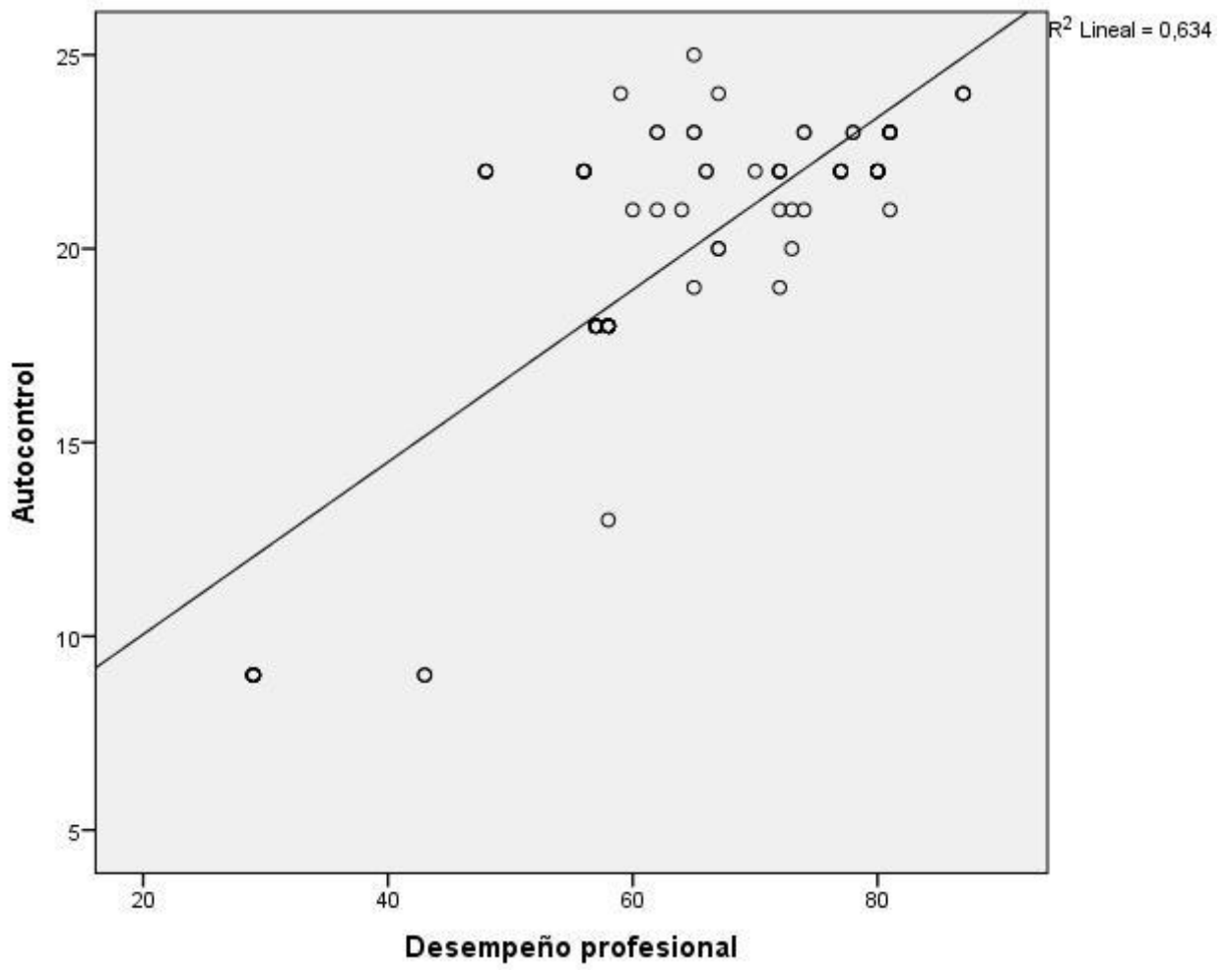
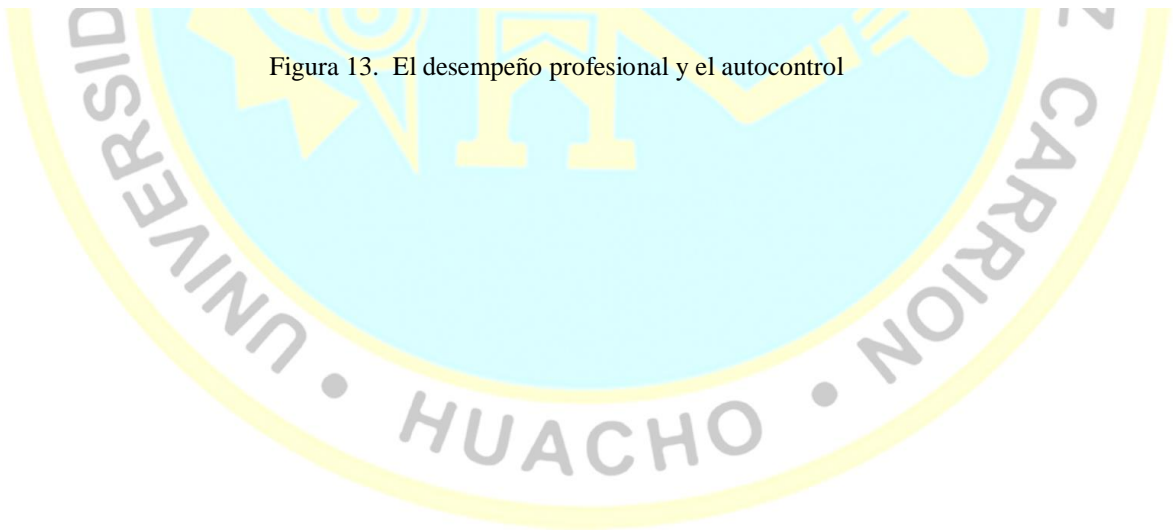


Figura 13. El desempeño profesional y el autocontrol



Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión automotivación del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Hipótesis nula **H₀**: No existe relación entre desempeño profesional y la dimensión automotivación del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 15

Relación entre el desempeño profesional y la automotivación

Correlaciones			Desempeño profesional	Automotivación
				n
Rho de Spearman	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Automotivación	Coefficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La siguiente tabla muestra un coeficiente de correlación de $r = 0,625$, con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual hipótesis alternativa es aceptada y la hipótesis nula será descartada. Por lo cual podemos decir que si existe relación entre desempeño profesional y la dimensión automotivación del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

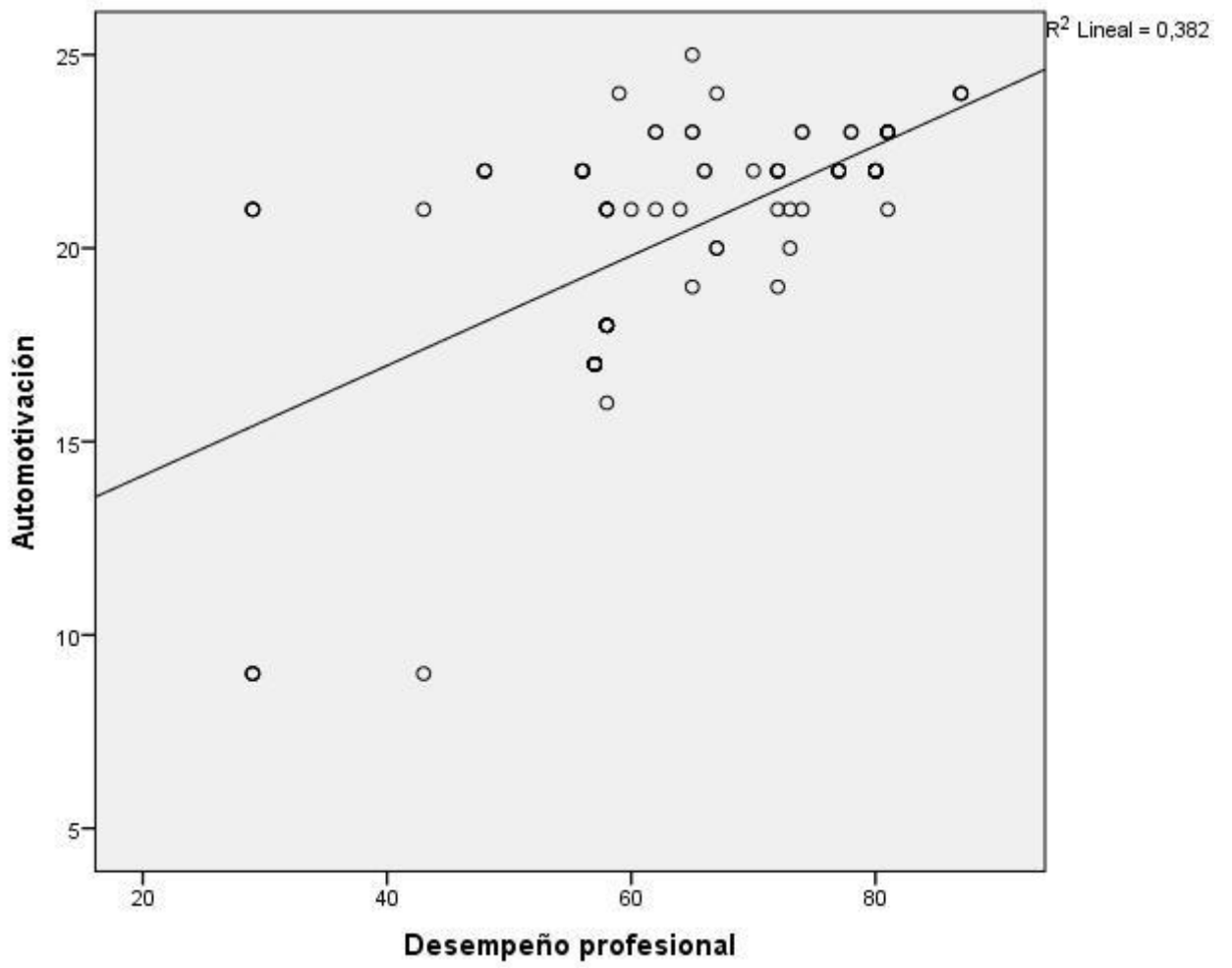
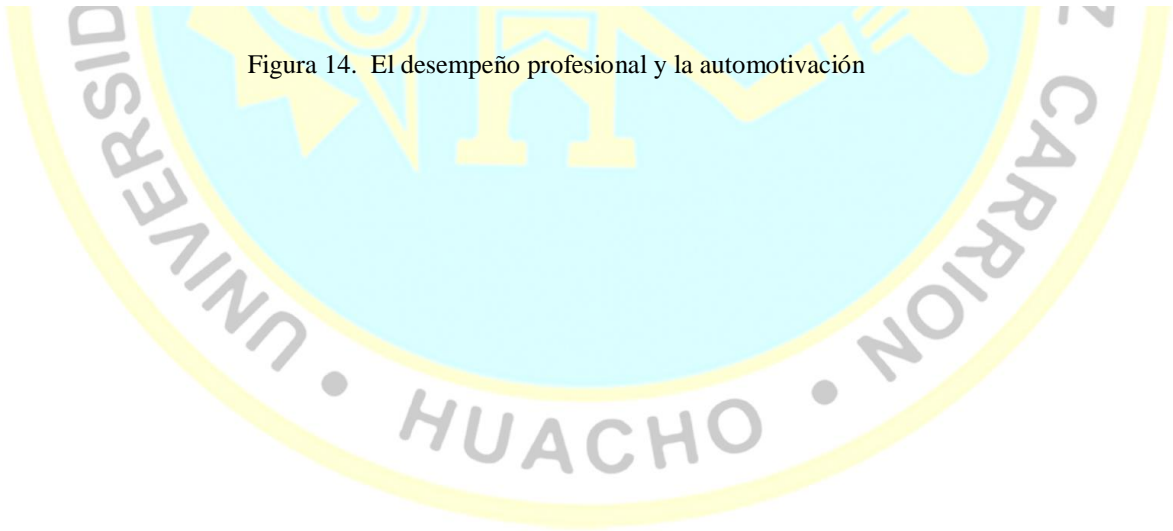


Figura 14. El desempeño profesional y la automotivación



Hipótesis específica 4

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión empatía del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Hipótesis nula **H₀**: No existe relación entre desempeño profesional y la dimensión empatía del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 15

Relación entre el desempeño profesional y la empatía

Correlaciones				
		Desempeño profesional		
		Empatia		
Rho de Spearman	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Empatia	Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 15 obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,697$, con una $p = 0,000$ ($p < .05$) podemos decir que la hipótesis alternativa es aceptada y la hipótesis nula es rechazada. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre desempeño profesional y la dimensión empatía del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

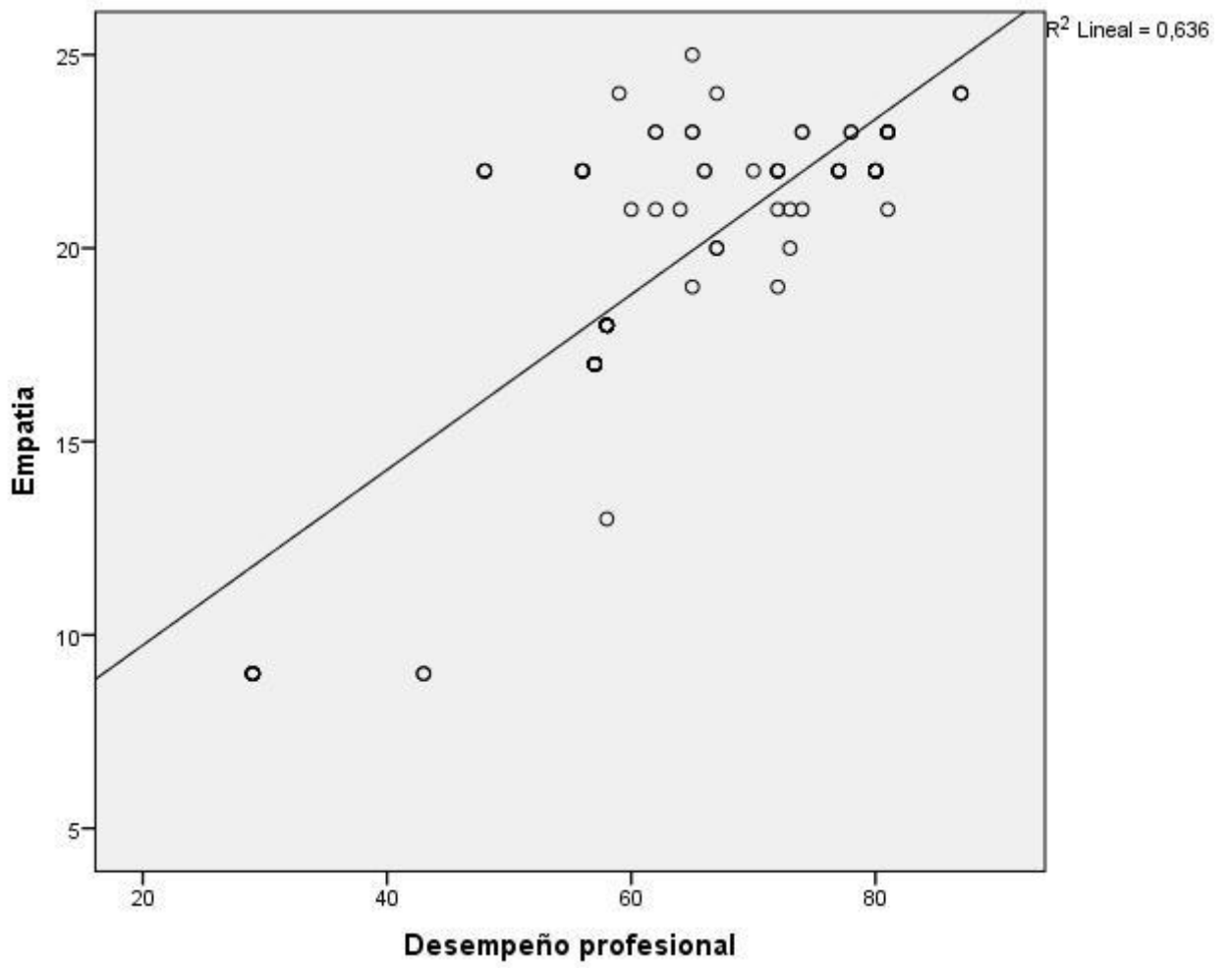
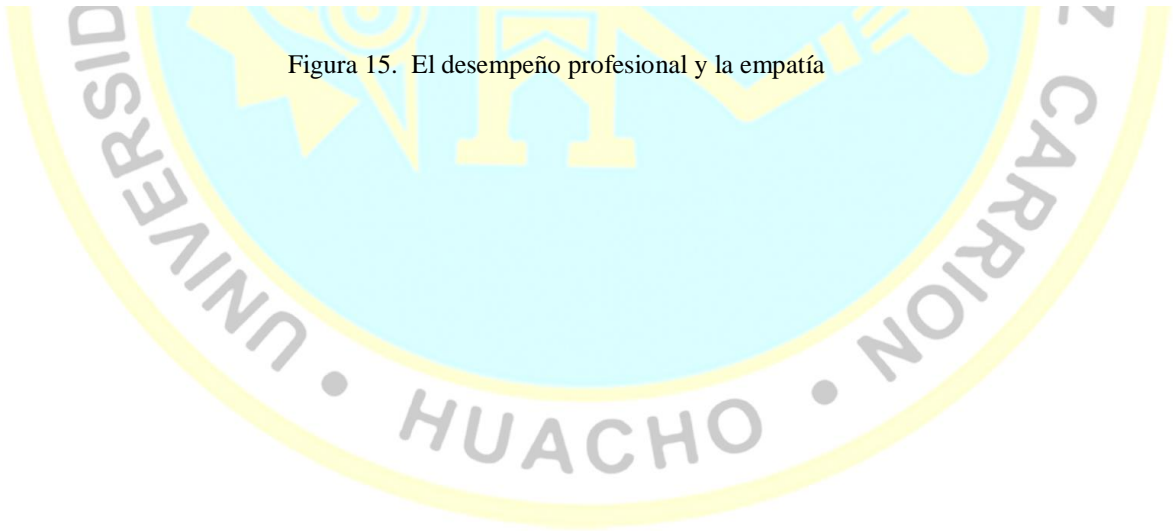


Figura 15. El desempeño profesional y la empatía



CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

Definimos a la inteligencia emocional A partir de varias fuentes diferentes, una definición simple de inteligencia emocional (también llamada cociente emocional o ecualizador) describe la capacidad de controlar sus propias emociones y las de los demás, para distinguir y etiquetar diferentes emociones correctamente y para usar la información emocional para guiar su pensamiento y comportamiento e influir en el de los demás (Goleman, 1995; Mayer & Salovey, 1990).

La inteligencia emocional es lo que usamos cuando nos identificamos con nuestros compañeros de trabajo, tenemos conversaciones profundas sobre nuestras relaciones con otras personas importantes e intentamos manejar a un niño ingobernable o angustiado. Nos permite conectarnos con otros, entendernos mejor y vivir una vida más auténtica, saludable y feliz, aunque hay muchos tipos de inteligencia, y a menudo están conectados entre sí, hay algunas diferencias muy significativas entre ellos.

La investigadora Lynda Jiwen Song y sus colegas (2010) exploraron cómo la inteligencia emocional y la inteligencia cognitiva afectan positivamente el rendimiento académico de los estudiantes universitarios y las interacciones sociales. Descubrieron que, si bien IQ es un fuerte predictor del éxito académico, EQ también contribuye. Además, la EQ es un factor importante en la calidad de las interacciones sociales con los compañeros, mientras que IQ no parece tener mucho papel en la vida social de un estudiante universitario.

Kimmy S. Kee, Peter Salovey y sus colegas (2009) hicieron una pregunta fascinante sobre la ecualización y las enfermedades mentales: ¿las personas con esquizofrenia tienen puntuaciones significativamente más bajas que aquellas sin enfermedades mentales? Descubrieron que aquellos con esquizofrenia tenían un EQ significativamente más bajo y se desempeñaban significativamente peor en tres de cada cuatro exámenes de EQ que implicaban identificar, comprender y controlar las emociones. Además, el bajo rendimiento en las pruebas de ecualización se asoció con síntomas de esquizofrenia más pronunciados y un funcionamiento general más bajo.

Finalmente, la investigadora Delphine Nelis y sus colegas (2009) plantearon una de las preguntas más importantes de todas las relacionadas con la inteligencia emocional en su artículo titulado: "Incrementar la inteligencia emocional: (¿Cómo) es posible?" Diseñaron un experimento en el que dos grupos fueron probados en EQ, una vez al inicio del estudio y una vez al final. El grupo de tratamiento recibió una "breve capacitación empírica derivada de la IE (cuatro sesiones grupales de dos horas y media)", mientras que el grupo de control no recibió dicha capacitación. Al final del experimento, el grupo de tratamiento mostró ganancias significativas en la ecualización, mientras que el grupo de control no mostró cambios.

Estos tres estudios respondieron algunas preguntas importantes y abrieron la puerta a gran parte del trabajo innovador e importante realizado desde entonces. Los resultados nos mostraron que la inteligencia emocional es, de hecho, un factor vital en nuestro éxito, nuestras relaciones, la calidad de nuestra salud mental y, lo mejor de todo, es que podemos mejorar nuestra inteligencia emocional.

No es necesariamente un rasgo fijo que se transmite a través de los genes de uno (aunque eso podría ser la fuente de un nivel de referencia de EQ), sino algo que podemos construir y potenciar con la práctica.

Finalmente podemos decir que si existe una relación muy significativa entre ambas variables pues va a depender mucho el desempeño de un profesional de la forma en que sepa regular su control emocional, a la vez tenga inteligencia emocional lo cual ayudara a que tenga identidad y sepa descubrir así mismo las emociones que pasará en la vida ya sea en lo personal o en lo profesional laboral.



CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación entre el desempeño profesional y su inteligencia emocional en los egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación y la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ya que el coeficiente de correlación e de 0,704 de magnitud buena.

Segundo: Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión autoconciencia del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión., ya que el coeficiente de correlación e de 0,693 de magnitud buena

Tercero: Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión autocontrol del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión., ya que el coeficiente de correlación e de 0,686 de magnitud buena.

Cuarto: Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión automotivación del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión., debido a que el coeficiente de correlación e de 0,625 de magnitud buena.

Quinto: Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión empatía del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ya que el coeficiente de correlación es de 0,697 de magnitud buena

6.2. Recomendaciones

- **Primero:** Promover el desarrollo de investigaciones de tipo experimental relacionadas con el tema que permitan determinar los niveles de influencia que existen entre el desempeño profesional y la inteligencia emocional.
- **Segundo:** Incluir en la malla curricular de Educación Inicial y Arte, asignaturas que corroboren con la inteligencia emocional, como: neurociencia en sus diferentes aspectos, psiconeurociencia, autocontrol emocional, automotivación, simpatía, empatía y práctica de habilidades sociales.
- **Tercero:** Exhortar a los docentes a cerca del análisis a seguir respecto a las estrategias que generen actividad en el aula y que potencien el desarrollo afectivo de los estudiantes, para ello formular y ejecutar un trabajo enfocado con recursos que no solo motiven su atención, sino que tengan su propia concientización e iniciativa personal.

- **Cuarto:** Sería importante que investigaciones relacionadas al tema aquí expuesto puedan ser ampliadas y profundizadas de tal manera que se obtengan resultados y propuestas orientadas a mejorar el desarrollo integral del estudiante.
- **Quinto:** Diseñar en el nuevo perfil profesional del egresado de Educación Inicial y Arte la inteligencia emocional en todos sus aspectos.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

7.1 Bibliografía

- Añorga, J. (2006). *Leyes y Principios Educación Avanzada Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano. En Soporte Magnético*. Bogotá: Buena Vista.
- Baldoceda, M. (2008). *Gestión de Aprendizaje y el mejoramiento de la Calidad Académica*. Lima: Ed. UNEGyV – La Cantuta.
- Bandura, A. .. (1973). *Teoría del aprendizaje social*. Canada: Espasa-Calpe.
- Bazarra, L.; Casanova, O. y García, J. (2007). *Ser Profesor y Dirigir Profesores en Tiempos de Cambio*. Madrid: NARCEA, S.A de Ediciones.
- Busta, R. (2004). *Comunicación y Aprendizaje* . Lima- Perú: UNMSM.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. . Ed. Mc Graw Hill. : Bogotá.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos”*. Mexico: Mcgraw Hill.
- Coca. (2010). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la red N° 4 de Ventanilla - Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cortez, M. (2008). *Diccionario de las Ciencias de La Educación, (Mar de Plata, ibídem, 2008)*. Mar de Plata, : ibídem.

- Cuba, S. (2008). *Profesión Docente en América Latina. Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Darling- Hammond, I. (13 de enero de 2018). *Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence*. Obtenido de Review of State Policy Evidence Archives: <http://epaa.asu.edu/>.
- Darling, S.; Holtzman, J.; Gatlin, G. y Vasquez, H. (31 de Enero de 2018). *Does Teacher Preparation Matter? Evidence about Teacher Certification, Teach for America, and Teacher Effectiveness*. Obtenido de Educational Policy Analysis Archives: <http://epaa.asu.edu>.
- Educación, M. d. (2001). *Seminario Internacional de Formación Continua de Docentes en Servicio en Perú*. Lima- Perú.
- Esteve, J. (15 de Enero de 2018). *El sistema educativo ante la encrucijada del cambio*. Obtenido de Monografias.com.: www.monografias.com/usuario/perfiles/jose_m_esteve/monografias
- Gellman, A. (2010). *Consultora Estadounidense en el Human Capital-Forum 2010*. Chile.
- Goleman, D. (1999). *Inteligencia emocional*. México. Mexico: Edit. Vergara.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México: Mc Graw Hill.
- Ledo, C. (2007). *Tesis: Un enfoque creativo y vicencial como vía de superación para el Metólogo General Integral de Secundaria Básica*. Santiago de Cuba: UNC.

- Marcelo, C. (2008). Constantes y Desafíos Actuales de la Profesión Docente. *Revista de educación* (306), 205-243.
- Mayer, J. y. (1997). *What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds). Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators.* Nueva York: : (p. 3-31) : Basic Books.
- Meiers, J y Beavis, M. (29 de Enero de 2018). *Factors affecting the impact of Profesional.* Obtenido de Educational Policy Analysis Archives: <http://epaa.asu.edu/cpa/v/3n10>
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente.* Lima: MINEDU.
- Pegoraro, V. (2009). *Relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño contextual.* Venezuela.
- Pereira Samayo, S. (2012). "Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral". Guatemala.
- Ponce, M. (2005). *Tesis: El desempeño profesional y la formación profesional universitaria en la Universidad Abierta.* Guatemala: Instituto Pedagógico "Enrique José Varona".
- Restrepo, T. (2013). *Influencia de la Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral de los estudiantes en practica de la Universidad ICESI.* Colombia.
- Subaldo, L. (2012). *Tesis: Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado.* Valencia: Universidad de Valencia.

Terigi, F. (2006). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina*.
Informe elaborado para el Grupo de Desarrollo Profesional docente (GTD).
Mimeo. Santiago de Chile: PREAL.

Ugarriza, N. (1996). *La Evaluación de la Inteligencia Emocional a través del inventario de Barón (ICE)*. Lima- Perú.





ANEXOS

ANEXO N° 02
CUESTIONARIO DE DELPHI: DESEMPEÑO PROFESIONAL
TEST DE ROJAS LINARES

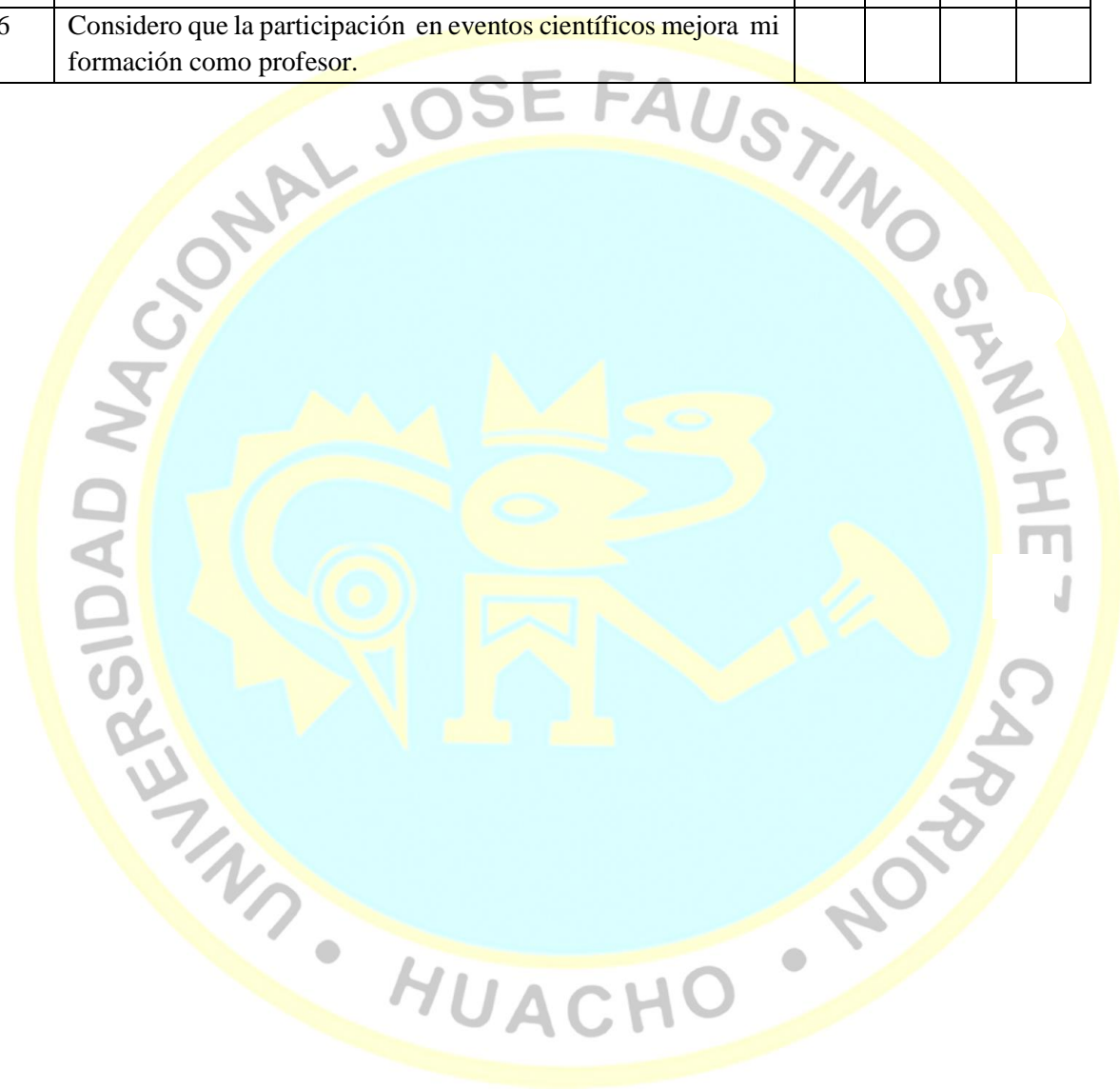
Edad: _____

Año de Graduación: _____

Año de Experiencia Profesional: _____

N°	CUESTIONARIO	1	2	3	4
A	Expectativas Laborales				
1	Tengo intención de mantenerme en el nivel en que imparto la docencia				
2	Estoy satisfecho con el nivel que imparto				
3	A docencia en las edades de 3 a 5 años satisfacen mi labor profesional				
4	Deseo ascender profesionalmente sin cambiar la labor que realizo				
5	Deseo ascender profesionalmente cambiando el aula por la gestión educativa				
6	Cambiaría el sector educativo por otro mejor remunerado				
B	Trabajo Curricular				
1	Conozco perfectamente el diseño curricular del nivel educativo que imparto				
2	Elaboro y secuencio objetivos y contenidos de ciclo a partir del diseño curricular				
3	Cumplo estrictamente las propuestas curriculares que publica el ministerio				
4	Cumplo estrictamente el proceso de calendarización realizado al comienzo del curso.				
5	Realizo cambios en mi programación por causas no planificadas				
6	Realizo adaptaciones en los planes de trabajo en función a las características de los alumnos / as				
C	Prioridad metodológica				
1	Doy prioridad a los contenidos actitudinales				
2	La educación inicial debe focalizarse hacia contenidos procedimentales				
3	Una actividad debe tratarse desde el ámbito actitudinal, conceptual y procedimental				
4	Las actividades procedimentales ocupan la mayor parte de mis intervenciones, pero no los contenidos procedimentales.				
5	En la Educación Inicial me centro prioritariamente en la adquisición de habilidades y mejora de las capacidades				
6	En Educación Inicial priorizo la adquisición de hábitos saludables antes que en la adquisición de habilidades.				
D	Formación Profesional				

1	Asisto a todos los cursos de superación que se ofrecen sobre aspectos educativos				
2	Asisto a todos los cursos de superación que se ofrecen sobre manualidades				
3	Aparte de las orientaciones metodológicas que recibo del Ministerio no consulto bibliografía alguna o muy poca.				
4	La mayor parte de la bibliografía de consulta de mi auto preparación es de carácter educativo.				
5	Mi mayor preferencia en el uso de la bibliografía de consulta es de manualidades				
6	Considero que la participación en eventos científicos mejora mi formación como profesor.				





**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE EDUCACION**

ANEXO N° 03

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: BARON

Responda que tan frecuente sientes cada una de las siguientes vivencias. Para cada frase marca una "X" según corresponda.

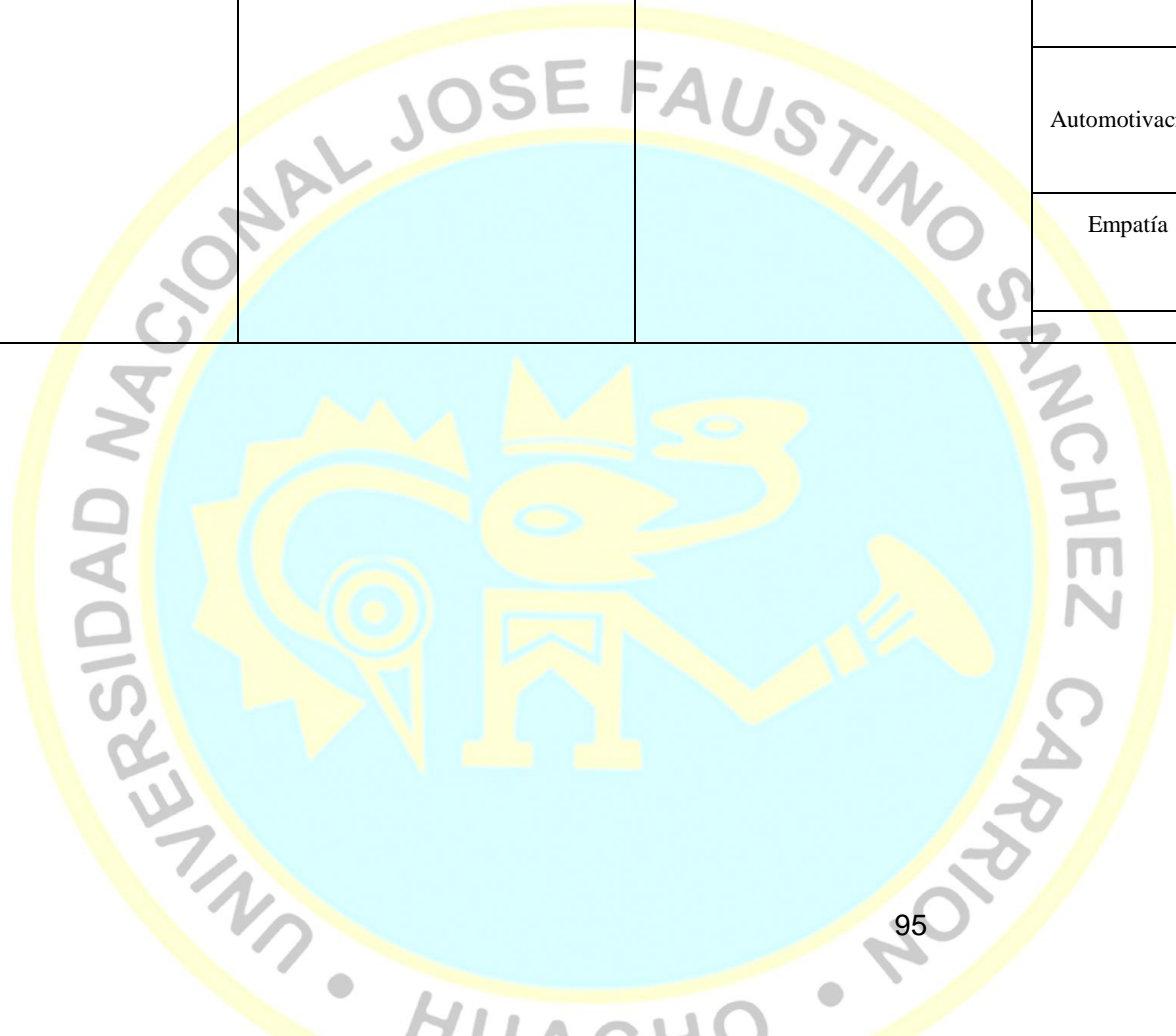
ITEMS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Autoconciencia				
1.- Se cuando las cosas las hago bien.				
2.- si me lo propongo puedo ser mejor				
3.- Soy un buen perdedor				
4.- No sé porque me pongo triste				
5.- Me siento menos cuando alguien me critica				
6.- Quisiera ser otra persona				
7.- Culpo a otras por mis errores				
Autocontrol				
8.- Cuando estoy inseguro, busco apoyo				
9.- Siento decepción fácilmente				
10.- Me siento mal cuando me miran				
11.- Cuando tengo miedo de alguien me escondo.				
12.- Impido que me traten mal				
13.- Me siento solo				
14.- Siento angustia cuando estoy aburrido				
Automotivación				
15.- Me siento motivado para trabajar				
16.- Si dicen algo bueno de mí, me da gusto y lo acepto.				
17.- En casa es importante mi opinión				
18.-Me pongo triste con facilidad				
19.- Dejo sin terminar mis tareas				
20.-Si me interrumpen ya no quiero actuar				
21.- Odio las reglas.				
Empatía				
22.- Se cuando un amigo está alegre				
23.- Se cómo ayudar al que está triste				
24.- Ayudo a mis compañeros cuando puedo				
25.- Cuando alguien tiene un defecto me burlo de él				
26.- Me desagrada las personas de otro color				
27.- Soy popular entre mis compañeros				
28.- Paso solo durante mucho tiempo				

Matriz de consistencia

EL DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL EGRESADO DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INICIAL Y ARTE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE INDEPENDIENTE (X):			
			Desempeño docente			
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Índices
<p>problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y la inteligencia emocional de los egresados de educación inicial y arte de la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión?</p> <p>Problema específicos ¿Cuál es la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión autoconciencia del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión autocontrol del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión automotivación del</p>	<p>objetivo general Establecer la relación que existe entre el desempeño profesional y la inteligencia emocional del egresado de educación inicial y arte de la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión autoconciencia del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Establecer la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión autocontrol del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Establecer la relación que existe entre desempeño profesional y la dimensión automotivación del</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre el desempeño profesional y la inteligencia emocional en los egresados de Educación Inicial y Arte la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión autoconciencia del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.</p> <p>Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión autocontrol del egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.</p> <p>Existe relación entre desempeño profesional y la dimensión automotivación del egresado de</p>	Expectativas Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Tengo intención de mantenerme en el nivel en que imparto la docencia • Estoy satisfecho con el nivel que imparto • A docencia en las edades de 3 a 5 años satisfacen mi labor profesional • Deseo ascender profesionalmente sin cambiar la labor que realizo 	6	S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces N: Nunca
			Trabajo Curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Conozco perfectamente el diseño curricular del nivel educativo que imparto • Elaboro y secuencio objetivos y contenidos de ciclo a partir del diseño curricular • Cumpro estrictamente las propuestas curriculares que publica el ministerio • Cumpro estrictamente el proceso de calendarización realizado al comienzo del curso. 	6	
			Prioridad metodológica	<ul style="list-style-type: none"> • Doy prioridad a los contenidos actitudinales • La educación inicial debe focalizarse hacia contenidos procedimentales • Una actividad debe tratarse desde el ámbito actitudinal, conceptual y procedimental • Las actividades procedimentales ocupan la mayor parte de mis intervenciones, pero no los contenidos procedimentales. 	6	
			Formación Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Asisto a todos los cursos de superación que se ofrecen sobre aspectos educativos • Asisto a todos los cursos de superación que se ofrecen sobre manualidades • Aparte de las orientaciones metodológicas que recibo del Ministerio no consulto bibliografía alguna o muy poca. 	6	

egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?	egresado de Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	Educación Inicial y Arte de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.		• La mayor parte de la bibliografía de consulta de mi auto preparación es de carácter educativo.		
			TOTAL		35	
VARIABLE DEPENDIENTE (Y): Inteligencia emocional						
Dimensiones	Indicadores	Item	Indices			
Autoconciencia	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuando las cosas las hago bien. • si me lo propongo puedo ser mejor • Soy un buen perdedor • No sé porque me pongo triste 	7	S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces N: Nunca			
Autocontrol	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando estoy inseguro, busco apoyo • Siento decepción fácilmente • Me siento mal cuando me miran • Cuando tengo miedo de alguien me escondo. 	7				
Automotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento motivado para trabajar • Si dicen algo bueno de mí, me da gusto y lo acepto. • En casa es importante mi opinión • Me pongo triste con facilidad 	7				
Empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuando un amigo está alegre • Sé cómo ayudar al que está triste • Ayudo a mis compañeros cuando puedo • Cuando alguien tiene un defecto me burlo de él 	7				
TOTAL		28				



MATRIZ DE DATOS

Codigo	Desempeño profesional																								ST1	V1								
	Expectativas laborales						Trabajo curricular						Prioridad metodológica						Formación profesional															
	1	2	3	4	5	6	S1	D1	7	8	9	10	11	12	S2	D2	13	14	15	16	17	18	S3	D3			19	20	21	22	23	24	S4	D4
1	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	80	Alto
2	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
3	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	80	Alto
4	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	4	15	Moderado	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	57	Moderado
5	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
6	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	29	Bajo
7	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	80	Alto
8	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	4	15	Moderado	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	57	Moderado
9	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
10	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	77	Alto
11	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
12	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	4	15	Moderado	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	57	Moderado
13	3	4	3	3	3	3	19	Alto	3	2	2	2	2	3	14	Moderado	4	3	2	3	2	2	16	Moderado	4	3	2	3	2	2	16	Moderado	65	Moderado
14	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	2	2	2	2	2	3	13	Moderado	2	3	2	3	2	2	14	Moderado	2	3	2	3	2	2	14	Moderado	56	Moderado
15	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	87	Alto
16	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	2	3	2	4	4	18	Alto	3	4	4	4	3	3	21	Alto	81	Alto
17	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	29	Bajo
18	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	4	15	Moderado	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	57	Moderado
19	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	2	3	2	4	4	18	Alto	3	4	4	4	3	3	21	Alto	81	Alto
20	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
21	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	77	Alto
22	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	4	15	Moderado	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	57	Moderado
23	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	29	Bajo
24	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	2	2	2	2	2	3	13	Moderado	2	3	2	3	2	2	14	Moderado	2	3	2	3	2	2	14	Moderado	56	Moderado
25	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	80	Alto
26	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	80	Alto
27	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	2	3	2	4	4	18	Alto	3	4	4	4	3	3	21	Alto	81	Alto
28	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
29	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	77	Alto
30	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	4	15	Moderado	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	57	Moderado
31	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	3	1	3	1	3	3	14	Moderado	3	1	3	1	3	3	14	Moderado	43	Bajo
32	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	3	3	3	3	3	19	Alto	4	1	1	1	1	1	9	Bajo	4	1	1	1	1	1	9	Bajo	60	Moderado
33	4	3	4	4	4	4	23	Alto	4	3	3	3	3	3	19	Alto	3	4	1	4	1	1	14	Moderado	3	4	1	4	1	1	14	Moderado	70	Moderado
34	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
35	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	4	4	1	1	1	14	Moderado	2	1	2	1	2	2	10	Bajo	2	1	2	1	2	2	10	Bajo	58	Moderado
36	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	1	1	3	15	Moderado	2	1	4	1	4	4	16	Moderado	2	1	4	1	4	4	16	Moderado	66	Moderado
37	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	4	15	Moderado	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	57	Moderado
38	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
39	2	4	4	4	4	4	22	Alto	4	4	4	1	1	1	15	Moderado	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	65	Moderado
40	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado

41	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	1	16	Moderado	3	2	3	2	4	4	18	Alto	3	4	4	4	3	3	21	Alto	78	Alto	
42	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	1	1	3	15	Moderado	2	1	4	1	4	4	16	Moderado	2	1	4	1	4	4	16	Moderado	66	Moderado
43	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	2	2	2	2	2	3	13	Moderado	2	1	2	1	2	2	10	Bajo	2	1	2	1	2	2	10	Bajo	48	Moderado
44	2	4	4	4	4	4	22	Alto	4	4	4	1	1	1	15	Moderado	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	65	Moderado
45	1	4	4	4	4	4	21	Alto	4	4	4	1	1	1	15	Moderado	4	1	4	1	4	4	18	Alto	4	1	4	1	4	4	18	Alto	72	Alto
46	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	1	16	Moderado	3	2	3	2	4	4	18	Alto	3	4	4	4	3	3	21	Alto	78	Alto
47	1	4	4	4	4	4	21	Alto	4	4	4	1	1	3	17	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	64	Moderado
48	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	87	Alto
49	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	29	Bajo
50	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	4	15	Moderado	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	57	Moderado
51	4	4	4	4	4	4	24	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	3	1	3	1	3	3	14	Moderado	3	1	3	1	3	3	14	Moderado	73	Alto
52	4	4	4	4	4	4	24	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	3	1	2	1	2	2	11	Bajo	3	1	2	1	2	2	11	Bajo	67	Moderado
53	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	2	2	2	2	2	3	13	Moderado	2	3	2	3	2	2	14	Moderado	2	3	2	3	2	2	14	Moderado	56	Moderado
54	4	4	4	4	4	4	24	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	3	1	2	1	2	2	11	Bajo	3	1	2	1	2	2	11	Bajo	67	Moderado
55	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	2	3	2	4	4	18	Alto	3	4	4	4	3	3	21	Alto	81	Alto
56	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	1	4	1	4	4	16	Moderado	2	1	4	1	4	4	16	Moderado	72	Alto
57	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	2	1	2	1	1	10	Bajo	3	2	1	2	1	1	10	Bajo	62	Moderado
58	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	2	1	2	1	1	10	Bajo	3	2	1	2	1	1	10	Bajo	62	Moderado
59	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	3	3	3	3	3	2	17	Moderado	3	4	1	4	1	1	14	Moderado	3	4	1	4	1	1	14	Moderado	62	Moderado
60	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	1	4	1	4	4	16	Moderado	2	1	4	1	4	4	16	Moderado	72	Alto
61	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	4	15	Moderado	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	57	Moderado
62	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
63	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	2	2	2	2	3	14	Moderado	4	1	4	1	4	4	18	Alto	4	1	4	1	4	4	18	Alto	73	Alto
64	1	3	2	2	2	2	12	Moderado	3	4	4	4	4	3	22	Alto	3	2	4	2	4	4	19	Alto	3	2	4	2	4	4	19	Alto	72	Alto
65	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	3	3	3	3	3	3	18	Alto	4	1	2	1	2	2	12	Moderado	4	1	2	1	2	2	12	Moderado	59	Moderado
66	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	29	Bajo
67	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	2	2	2	2	2	3	13	Moderado	2	1	2	1	2	2	10	Bajo	2	1	2	1	2	2	10	Bajo	48	Moderado
68	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	2	2	2	2	2	3	13	Moderado	2	1	2	1	2	2	10	Bajo	2	1	2	1	2	2	10	Bajo	48	Moderado
69	3	4	4	4	4	4	23	Alto	3	2	2	2	2	3	14	Moderado	3	4	1	4	1	1	14	Moderado	3	4	1	4	1	1	14	Moderado	65	Moderado
70	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
71	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	1	4	1	4	4	16	Moderado	2	1	4	1	4	4	16	Moderado	72	Alto
72	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	2	2	2	2	2	3	13	Moderado	2	1	2	1	2	2	10	Bajo	2	1	2	1	2	2	10	Bajo	48	Moderado
73	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	1	4	1	4	4	16	Moderado	2	1	4	1	4	4	16	Moderado	72	Alto
74	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	80	Alto
75	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	80	Alto
76	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	2	3	2	4	4	18	Alto	3	4	4	4	3	3	21	Alto	81	Alto
77	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	2	3	2	3	3	16	Moderado	3	2	3	2	3	3	16	Moderado	74	Alto
78	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	2	3	2	3	3	16	Moderado	3	2	3	2	3	3	16	Moderado	74	Alto
79	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
80	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	3	3	3	3	3	2	17	Moderado	3	4	3	4	3	3	20	Alto	3	4	3	4	3	3	20	Alto	74	Alto
81	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	80	Alto
82	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	4	15	Moderado	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	57	Moderado
83	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	2	2	2	2	2	3	13	Moderado	2	3	2	3	2	2	14	Moderado	2	3	2	3	2	2	14	Moderado	56	Moderado
84	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	2	2	2	2	3	14	Moderado	4	3	4	3	4	4	22	Alto	4	3	4	3	4	4	22	Alto	81	Alto
85	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
86	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	3	3	3	3	3	3	18	Alto	4	3	2	3	2	2	16	Moderado	4	3	2	3	2	2	16	Moderado	67	Moderado

87	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado	
88	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	2	2	2	2	2	3	13	Moderado	2	3	2	3	2	2	14	Moderado	2	3	2	3	2	2	14	Moderado	56	Moderado
89	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado	
90	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	18	Alto	77	Alto	
91	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	3	1	3	1	3	3	14	Moderado	3	1	3	1	3	3	14	Moderado	43	Bajo
92	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	29	Bajo
93	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	87	Alto
94	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	2	3	2	4	4	18	Alto	3	4	4	4	3	3	21	Alto	81	Alto
95	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	4	15	Moderado	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	57	Moderado
96	3	4	3	3	3	3	19	Alto	2	4	4	4	4	3	21	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	2	3	4	3	4	4	20	Alto	80	Alto
97	3	4	1	1	1	1	11	Bajo	2	1	3	1	3	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	2	3	3	3	3	3	17	Moderado	58	Moderado
98	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	77	Alto
99	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	2	3	2	4	4	18	Alto	3	4	4	4	3	3	21	Alto	81	Alto
100	4	2	2	2	2	2	14	Moderado	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	2	2	4	15	Moderado	3	4	2	2	2	2	15	Moderado	57	Moderado



Codigo	Inteligencia emocional																												ST2	V2								
	Autoconciencia								Autocontrol								Automotivación								Empatia													
	1	2	3	4	5	6	7	S5	D5	8	9	10	11	12	13	14	S6	D6	15	16	17	18	19	20	21	S7	D7	22			23	24	25	26	27	28	S8	D8
1	1	2	4	4	3	2	4	20	Medio	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	86	Alto
2	1	1	4	3	3	3	4	19	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	73	Medio
3	1	2	4	4	3	2	4	20	Medio	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	86	Alto
4	4	2	2	2	2	2	3	17	Medio	3	3	3	2	2	2	3	18	Medio	3	3	3	2	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	4	3	17	Medio	69	Medio
5	1	1	4	3	3	3	4	19	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	73	Medio
6	1	4	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	37	Bajo
7	1	2	4	4	3	2	4	20	Medio	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	86	Alto
8	4	2	2	2	2	2	3	17	Medio	3	3	3	2	2	2	3	18	Medio	3	3	3	2	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	4	3	17	Medio	69	Medio
9	1	1	4	3	3	3	4	19	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	73	Medio
10	2	3	3	3	4	3	3	21	Alto	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	87	Alto
11	1	1	4	3	3	3	4	19	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	73	Medio
12	4	2	2	2	2	2	3	17	Medio	3	3	3	2	2	2	3	18	Medio	3	3	3	2	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	4	3	17	Medio	69	Medio
13	4	1	2	2	3	4	2	18	Medio	3	3	2	3	4	2	2	19	Medio	3	3	2	3	4	2	2	19	Medio	3	3	2	3	4	2	2	19	Medio	75	Medio
14	1	2	4	4	3	2	4	20	Medio	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	86	Alto
15	4	3	3	3	4	3	3	23	Alto	3	3	3	4	4	4	3	24	Alto	3	3	3	4	4	4	3	24	Alto	3	3	3	4	4	4	3	24	Alto	95	Alto
16	2	4	3	3	4	3	3	22	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	91	Alto
17	1	4	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	3	1	4	4	4	4	1	21	Alto	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	49	Bajo
18	4	2	2	2	2	2	3	17	Medio	3	3	3	2	2	2	3	18	Medio	3	3	3	2	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	4	3	17	Medio	69	Medio
19	2	4	3	3	4	3	3	22	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	91	Alto
20	1	1	4	3	3	3	4	19	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	4	3	3	3	3	21	Alto	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	76	Medio
21	2	3	3	3	4	3	3	21	Alto	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	87	Alto
22	4	2	2	2	2	2	3	17	Medio	3	3	3	2	2	2	3	18	Medio	3	3	3	2	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	4	3	17	Medio	69	Medio
23	1	4	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	3	1	4	4	4	4	1	21	Alto	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	49	Bajo
24	1	2	4	4	3	2	4	20	Medio	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	86	Alto
25	1	2	4	4	3	2	4	20	Medio	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	86	Alto
26	1	2	4	4	3	2	4	20	Medio	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	86	Alto
27	2	4	3	3	4	3	3	22	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	91	Alto
28	1	1	4	3	3	3	4	19	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	4	3	3	3	3	21	Alto	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	76	Medio
29	2	3	3	3	4	3	3	21	Alto	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	87	Alto
30	4	2	2	2	2	2	3	17	Medio	3	3	3	2	2	2	3	18	Medio	3	3	3	2	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	4	3	17	Medio	69	Medio
31	1	4	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	3	1	4	4	4	4	1	21	Alto	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	49	Bajo
32	3	4	3	3	3	4	3	23	Alto	4	3	3	3	4	3	1	21	Alto	4	3	3	3	4	3	1	21	Alto	4	3	3	3	4	3	1	21	Alto	86	Alto
33	4	3	4	4	3	3	4	25	Alto	3	4	4	3	3	4	1	22	Alto	3	4	4	3	3	4	1	22	Alto	3	4	4	3	3	4	1	22	Alto	91	Alto
34	1	1	4	3	3	3	4	19	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	4	3	3	3	3	21	Alto	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	76	Medio
35	2	2	2	2	2	1	2	13	Bajo	2	2	2	2	1	2	2	13	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	2	2	2	1	2	2	13	Bajo	55	Bajo
36	1	2	4	4	3	2	4	20	Medio	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	86	Alto
37	4	2	2	2	2	2	3	17	Medio	3	3	3	2	2	2	3	18	Medio	3	3	3	2	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	4	3	17	Medio	69	Medio
38	1	1	4	3	3	3	4	19	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	4	3	3	3	3	21	Alto	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	76	Medio
39	2	2	4	4	4	3	4	23	Alto	4	3	4	4	3	4	1	23	Alto	4	3	4	4	3	4	1	23	Alto	4	3	4	4	3	4	1	23	Alto	92	Alto
40	1	1	4	3	3	3	4	19	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	4	3	3	3	3	21	Alto	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	76	Medio
41	2	4	3	3	4	3	3	22	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	91	Alto
42	1	2	4	4	3	2	4	20	Medio	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	86	Alto

89	1	1	4	3	3	3	4	19	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	1	3	3	3	18	Medio	2	3	1	3	3	3	18	Medio	73	Medio	
90	2	3	3	3	4	4	3	21	Alto	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	3	3	3	4	3	3	22	Alto	3	3	3	4	3	3	22	Alto	87	Alto	
91	1	4	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	3	1	1	1	1	1	9	Bajo	3	1	1	1	1	1	9	Bajo	37	Bajo	
92	1	4	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	3	1	1	1	1	1	9	Bajo	3	1	1	1	1	1	9	Bajo	37	Bajo	
93	4	3	3	3	4	3	3	23	Alto	3	3	3	4	4	4	3	24	Alto	3	3	3	4	4	4	24	Alto	3	3	3	4	4	4	24	Alto	95	Alto	
94	2	4	3	3	4	3	3	22	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	3	4	3	4	3	3	23	Alto	3	4	3	4	3	3	23	Alto	91	Alto	
95	4	2	2	2	2	2	3	17	Medio	3	3	3	2	2	2	3	18	Medio	3	3	3	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	4	3	17	Medio	69	Medio
96	1	2	4	4	3	2	4	20	Medio	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	22	Alto	2	3	4	3	2	4	4	22	Alto	86	Alto
97	1	1	4	3	3	3	4	19	Medio	2	3	1	3	3	3	3	18	Medio	2	3	1	3	3	3	18	Medio	2	3	1	3	3	3	18	Medio	73	Medio	
98	2	3	3	3	4	3	3	21	Alto	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	3	3	3	4	3	3	22	Alto	3	3	3	4	3	3	22	Alto	87	Alto	
99	2	4	3	3	4	3	3	22	Alto	3	4	3	4	3	3	3	23	Alto	3	4	3	4	3	3	23	Alto	3	4	3	4	3	3	23	Alto	91	Alto	
100	4	2	2	2	2	2	3	17	Medio	3	3	3	2	2	2	3	18	Medio	3	3	3	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	4	3	17	Medio	69	Medio



Dra. JULIA MARINA BRAVO MONTOYA
ASESOR



Dr. CLIMACO MARCELINO VERGARA GUDALUPE
PRESIDENTE

Dr. RAYMUNDO JAVIER HIJAR GUZMAN
SECRETARIO

Dr. MIGUEL ROJAS CABRERA
VOCAL