

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**DESEMPEÑO DOCENTE E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE HUÁNUCO, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

TESISTA: YANETH ELENA RUFINO MELÉNDEZ

ASESORA: DRA. LILIA LUCY CAMPOS CORNEJO

HUÁNUCO, PERÚ

2018

DEDICATORIA:

A los niños de Huánuco, que son mi razón
de hacer mejor mi labor docente.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial a mi familia por impulsarme a la superación constante.

A mi asesora Dra. Lilia Lucy Campos Cornejo, por su afán desinteresado de guiarme en la tarea de investigar y aprender más.

A mis Maestros de la Facultad de Psicología de la UNHEVAL, quienes dedicaron sus mejores esfuerzos en compartir valiosas experiencias.

A mis Maestros y amigos del IESPP “Marcos Duran Martel” que son fuente inagotable de saber y con ellos he tenido valiosas experiencias exitosas.

A las maestras y maestros de Educación Inicial de la Región Huánuco con quienes comparto valiosas experiencias en la linda tarea de educar.

RESUMEN

Esta tesis titulada “Desempeño Docente e Inteligencia Emocional en docentes de educación Inicial de Huánuco, tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de docentes de Educación Inicial de Huánuco. Planteándose el problema ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de docentes de Educación Inicial de Huánuco? Siendo la hipótesis : Ha Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de docentes de Educación Inicial de Huánuco y la Ho No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de docentes de Educación Inicial de Huánuco, el nivel correlacional, tipo trasversal, temporalmente prospectiva, de campo y cualitativa. La población estuvo conformada por 106 docentes de Educación Inicial de Huánuco, la muestra de 79 docentes, como resultado se determinó que los niveles de inteligencia emocional de los docentes del nivel Inicial Huánuco, expresados a partir de 5 dimensiones: estado de ánimo, manejo de estrés, adaptabilidad, interpersonal e interpersonal, se ubican en el estrado “baja capacidad emocional o sub desarrollada”. Dentro de las limitaciones encontradas se determinó que los resultados serán válidos para docentes de Educación Inicial y no podrán generalizarse en docentes de otros niveles educativos.

Palabras claves: Inteligencia emocional, desempeño docente, factores relevantes, estado de ánimo.

ABSTRACT

This thesis entitled named "The teacher performance and emotional intelligence in preschool teachers in Huanuco -2017". The aim of this study is correlacionar teaching performance and to analyze the relevant factors that contribute to its development. To this end, we selected a sample of 79 public school teachers of Huánuco.

We have identified some key factors that contribute to the development of good performances.

The method hypothetic descriptive correlational design significant correlation of the from, the estatistical vie view point, it has determinated the non –existense of the emotional intelgence and the preschool teachers performance in Huánuco.

The population was students and the sample was non-probabilistic intentional type, with students. Hypothesis testing found that teacher performance is directly and significantly to academic performance.

The same located in the low correlation of negative orientation.

Finally, a key element remains the vocation for teaching, sense of commitment and responsibility teachers.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
SUMMARY	v
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Fundamentación del problema de investigación	09
1.2. Justificación	12
1.3. Importancia o propósito.....	13
1.4. Limitaciones	13
1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos	14
1.6. Formulación de objetivos generales y específicos	14
1.7. Formulación de hipótesis generales y específicas	14
1.8. Variables.....	15
1.9. Operacionalización de variables	15
1.10. Definición de términos operacionales.....	16
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases teóricas	23
2.3. Bases conceptuales	44
CAPÍTULO III. METODOLOGIA	
3.1. Ámbito.....	46
3.2. Población	46
3.3. Muestra.....	46
3.4. Nivel y tipo de estudio	47
3.5. Diseño de investigación	47
3.6. Técnicas e instrumentos	49
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento.....	54
3.8. Procedimiento	55
3.9. Tabulación	56

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo	57
4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	62
4.3. Discusión de resultados	63
4.4. Aporte de la investigación	66

CONCLUSIONES	67
---------------------------	----

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	68
--	----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS	69
--	----

ANEXOS	71
---------------------	----

INTRODUCCIÓN

La educación hoy en día afronta múltiples retos. El principal es dar respuesta a los profundos cambios sociales, económicos y culturales que se preveen para la sociedad actual. Así también, responder a la demanda específica sobre la función del magisterio nos confronta con un reto singular: realizar cambios en la realidad de la profesión docente, es decir, en su identidad profesional, en su formación y su cultura, en los paradigmas que guían sus prácticas pedagógicas, en su inteligencia emocional y en su desempeño docente.

Los motivos del cambio son estructurales, pues obedecen a transformaciones en la sociedad, en la cultura, en la producción del saber y en la necesidad de contribuir, desde la educación, a la conformación de sociedades más equitativas, democráticas, de buen trato e inteligencia emocional y con altos niveles de desarrollo humano. Para ello 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.

CAPÍTULO I

EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Fundamentación del problema de investigación

La educación, a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones, y en particular en Perú ha sido afectada por procesos de reformas y cambios como réplicas acordes a los enfoques actuales del desarrollo económico, social y político. Uno de los cambios tuvo que ver con el propósito de hacer cada vez más funcional el propósito de mejorar la calidad del desempeño de los maestros.

Desde los sesenta, frente a los desequilibrios crecientes que afectaban a la población, como una de las graves consecuencias en la aplicación de las políticas globales de desarrollo económico-social, aparecen como respuestas, un conjunto de nuevos planteamientos tanto en ámbito educativo como en el aspecto emocional de los docentes

En el Perú existe una gran contradicción mientras se han agregado sectores sociales marginados, la calidad del sistema educativo ha descendido significativamente debido a muchos factores entre los que se considera el poco compromiso de los docentes, hecho que repercute en la actitud y el buen desempeño del docente y ello preocupa porque un maestro con equilibrio emocional, habilidades sociales y actitudes positivas en el aula es un gran soporte motivacional para impulsar eficientes procesos pedagógicos y representa un factor fundamental en el entendimiento y comprensión de la labor educativa integral.

De acuerdo al Ministerio de Educación, según la propuesta a la nueva docencia

en el Perú se señala que la docencia es una profesión que ha sufrido un gran deterioro debido a que cada gobierno a través de las políticas educativas que implanta, busca obtener resultados efectistas sin tener en cuenta un enfoque y estrategia consistente a largo plazo que guíe el trabajo docente como profesión y que realmente busque como logro fundamental la mejora de la calidad en el sistema educativo, por ello apreciamos una práctica docente que generalmente se ve enfrentada a múltiples obstáculos cuando se pretende verificar sus características o sus bondades, buscando a través de la evaluación clasificar y rotular a los docentes, lo que no contribuye a mejorar el trabajo pedagógico del mismo.

En el año 2007, se aprobó el Proyecto Educativo Nacional al 2021 que cuenta con 6 objetivos, estrategias, políticas, metas, indicadores que permiten identificar y tomar decisiones correctas para iniciar el cambio a gran escala que la educación peruana necesita; sin olvidar que el Ministerio de Educación asume a la educación como política de Estado, el cual busca revalorar al maestro garantizando su adecuada formación profesional, actualización pedagógica permanente y salario justo y digno. Actualmente se evidencian esfuerzos por mejorar la labor educativa y en consecuencia elevar el rendimiento académico de los estudiantes de la educación básica regular de todo el país. Asimismo, hay que recordar que muchos esfuerzos se han centrado en programas periódicos de capacitación docente que han ido de la mano con diferentes evaluaciones que fueron aplicados con mayor intensidad durante el gobierno 2006-2011 por el Ministerio de Educación del Perú.

De igual manera la Región Huánuco se evidencia que hay esfuerzos por alcanzar niveles de logros educativos que mejoren los índices de eficacia en el aprendizaje de los niños desarrollando un sistema educativo cuyas metas están

proyectadas en el Proyecto Educativo Regional de Huánuco, apreciándose en este tiempo que parte de la problemática es el sistema educativo desarticulado de la realidad regional, la Carrera pública magisterial esta desvalorizada socialmente, existe un acceso inadecuado a la formación docente y también esta alejado de la realidad, el maestro y la sociedad esta poco comprometida con el desarrollo educativo y cultural de la región, se aprecia a muchos maestros con prácticas pedagógicas tradicionales, también la gestión educativa estimula poco las capacidades individuales y colectivas, y no responde a las necesidades y problemática de los estudiantes, en fin todos estos factores repercuten e, los bajos niveles de aprendizaje de los estudiantes.

Analizando esta realidad en Huánuco y entendiendo que es el docente el artífice en esta meta, es importante comprender que el desempeño docente pasa por un proceso de evaluación y que tiene como objetivo evaluar a los profesionales de la educación que se desempeñan como docentes de aula, con el propósito de brindar información necesaria para proyectar acciones de mejoramiento continuo en busca de la calidad de la educación.

En el distrito de Huánuco, para evaluar el desempeño docente se tendrá en cuenta la planificación del aprendizaje, dirección del aprendizaje, trabajo en equipo, estrategias metodológicas, conocimiento pedagógico, trabajo con padres de familia y comunidad, así como la identidad docente.

Por otro lado una de las líneas de investigación que más interés ha generado en los últimos años, dentro del campo de la Inteligencia Emocional, ha sido el papel que juegan las emociones en el contexto educativo sobre todo reconocer la influencia de ella en el desempeño docente, en su trabajo diario, en sus actitudes, en general en su interrelación con la comunidad educativa,

entendiendo que el docente se enfrenta no solo a enseñar sino, en muchos casos, a transformar las capacidades emocionales o las deficiencias afectivas de sus alumnos (Extremera & Fernández- Berrocal, 2004). Pero también en el ámbito personal es importante conocer la capacidad de gestionar y regular la emoción y conducta, identificar y comprender bien los sentimientos de los demás, tener la capacidad de interactuar con los sentimientos de los demás y la capacidad de motivarse a sí mismo. Es por ello que es necesario cada vez más, conocer la importancia de la inteligencia emocional de los docentes, no solo para favorecer el aprendizaje del alumnado, sino también con el fin de promover su bienestar y desempeño laboral (Palomera, Fernández- Berrocal & Brackett, 2008).

Estas son las razones por las cuales se plantea esta investigación para dar a conocer la relación que existe entre el desempeño y la inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de Huánuco.

1.2. Justificación de la investigación

La justificación de la presente investigación, descansa en su significatividad en el campo de las ciencias sociales, al relacionar dos líneas curriculares diferentes pero a su vez complementarias que son: la Psicología y la pedagogía; por su parte de las ciencias del comportamiento se toma la variable Inteligencia emocional, muy relacionada con las relaciones intra e inter personales y sus formas de darse en la vida educacional.

Por su parte, en la pedagogía se toma el desempeño docente que está muy relacionado con su capacidad de conducir el proceso de enseñanza y aprendizaje ,así como para poder relacionarlo con aspectos como la planificación, la ejecución y la evaluación del aprendizaje.

La trascendencia descansa en el establecimiento de la relación significativa entre ambas.

1.3. Importancia de la investigación

El presente trabajo permite conocer la relación que existe entre inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones de Educación Inicial de la ciudad de Huánuco para mejorar la gestión y la calidad educativa en cada Institución Educativa. Se empleó la metodología analítica, a través de un estudio cuantitativo en su variante correlacional – descriptiva, con el fin de conocer el estado de inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de Huánuco y así contribuir con futuras investigaciones a ampliar el marco conceptual y teórico de este campo de estudio.

En cuanto al aspecto metodológico el instrumento elaborado para la evaluación del desempeño docente es un aporte para que se pueda aplicar en otros ámbitos con carácter de diagnóstico o investigación.

En el aspecto práctico, a partir de los resultados se podrá determinar estrategias de mejora en cuanto al desempeño docente o de desarrollo afectivo que favorezca condiciones óptimas que orienten a la mejora de la calidad educativa en el nivel inicial.

1.4. Limitaciones

Los resultados serán válidos para docentes del nivel inicial y no podrán generalizarse en docentes de otros niveles educativos.

1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos

Problema General:

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño en docentes de educación inicial de Huánuco?

Problemas Específico:

¿Cuáles el nivel de inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de Huánuco?

¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes de educación inicial de Huánuco?

1.6. Formulación de objetivos general y específicos

Objetivo General

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de docentes de Educación Inicial de Huánuco.

Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de Huánuco.
- Determinar el nivel de desempeño de los docentes de educación inicial de Huánuco.

1.7. Formulación de hipótesis generales y específicas

Hipótesis General

Ha : Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de Educación Inicial de Huánuco.

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de Educación Inicial de Huánuco.

Hipótesis Específicos

H1: El nivel de inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de Huánuco es alto

Ho: El nivel de inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de Huánuco no es alto

H2: El nivel de desempeño de los docentes de educación inicial de Huánuco, es satisfactorio.

Ho: El nivel de desempeño de los docentes de educación inicial de las Huánuco, no es satisfactorio.

1.8. Variables

Variable 1: Inteligencia Emocional

Variable 2: Desempeño Docente

1.9. Operacionalización de variables

Variable 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL

I. Componente Intrapersonal. Comprensión emocional de sí mismo.

Asertividad Auto concepto Autorrealización

Independencia

II. El componente Interpersonal.

Empatía

Relaciones Interpersonales Responsabilidad Social

III. Componentes de Adaptabilidad Solución de Problemas.

Prueba de la Realidad Flexibilidad

IV. Componentes del Manejo de Estrés

Tolerancia a la tensión.

Control de los Impulsos.

v. Componentes del estado de Ánimo General.

Felicidad Optimismo

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE,

- **Preparación para el aprendizaje** de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

1.10. Definición de términos operacionales

Inteligencia Emocional:

La inteligencia emocional es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia.

Desempeño Docente:

Es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario, preparación de clases , dirección del aprendizaje, asesoramiento a los estudiantes, evaluación, trabajo con otros docentes y autoridades a favor de los estudiantes, de la institución educativa y de la comunidad demostrando ética docente.

Es la capacidad que ha desarrollado un sujeto para lograr que suceda un cambio importante entre un grupo de personas que lo siguen de manera voluntaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Nivel Internacional

- **SANTIAGO F. (2004).** “Modelo Teórico de Cultura Organizacional para el mejoramiento de la calidad del desempeño del personal docente de la Universidad del Centro Occidental.”

Se resaltó la importancia del ambiente institucional para su funcionamiento con las relaciones de las variables cultura organizacional y desempeño docente.
- **RAGNY M. (2007)** “La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación”. México, se concluyó que la evaluación del desempeño Docente es una herramienta fundamental para el inicio de un proceso de mejora continua de la docencia, mediante una organización inteligente que considera una actividad de una perspectiva holística y multidimensional.
- **FLORES, F. (2008)** hizo un estudio acerca de Las competencias que los Profesores de Educación Básica movilizan en su desempeño profesional. Metodológicamente, a través de un instrumento de autoevaluación y de evaluación, los instrumentos del Ministerio de Educación de Chile: *Estándares de Desempeño Profesional Docente, el Marco Para la Buena Enseñanza y el Instrumento de Evaluación de las Prácticas Profesionales* de los alumnos de las Carreras Pedagógicas de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la

Educación, diseñado por el propio investigador.

El estudio se realiza en dos etapas, la primera con la autoevaluación de 204 profesores del segundo ciclo básico (de 5º a 8º Básico), la segunda etapa con la autoevaluación y evaluación de 284 profesores del primer ciclo básico (primero a cuarto básico).

Los resultados se expresaron a través de dominios, de los cuales el dominio a) Preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante; en el que el 52% de los profesores que manifiestan siempre hacerlo está la competencia de programar estrategias de evaluación coherentes con la complejidad de los contenidos involucrados. El dominio b) Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes donde se observa una diferencia porcentual según el género de los docentes, siendo las profesoras que en mayor porcentaje movilizan estas competencias.

- **ARRATIA, A. (2010)** hizo un estudio sobre el ***Desempeño laboral y condiciones de trabajo en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados***. Comprender el proceso de Evaluación de Desempeño Docente (EDD), considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, aparece como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social.

Dentro de las principales **conclusiones**, es posible indicar que efectivamente la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y, a su vez, este sistema es un reflejo de la sociedad actual. En definitiva, esto implica que los docentes son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa que le permite

desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en su desempeño y en su resultados en la EDD. En segundo lugar, y a pesar de la evidencia, es relevante mencionar que un grupo de docentes (los con bajo desempeño profesional) no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal. Esto está relacionada con una tercera conclusión:

Los docentes centran su desarrollo y el entendimiento de su profesión desde un enfoque vocacional, que debe sobreponerse a todas las condiciones del contexto escolar y laboral, debido a la importancia de los estudiantes por sobre el profesor. Esto incidiría en la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la Evaluación de desempeño docente. De esta forma, es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión.

- **FUENTES, J. (2007)** hizo una investigación sobre la ***Incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios*** donde la investigación tiene como objetivo evaluar las interrelaciones de los constructos “Satisfacción Laboral Docente”, “Ambiente o Clima Social de Aula” y la capacidad predictiva de ellos en el “Rendimiento Académico” de los estudiantes universitarios de III, V, VII y IX niveles pertenecientes a las carreras de Ingeniería Comercial y Servicio Social de dos universidades

chilenas, la Universidad Autónoma del Sur (privada) y la Universidad De La Frontera (pública). Temuco IX región, Chile.

Desde el punto de vista metodológico tiene un diseño no experimental transaccional, correlacional. Para la captura de los datos el año 2002 se utilizaron dos instrumentos que fueron adaptados a la idiosincrasia cultural chilena. El primero es, el cuestionario de Satisfacción Laboral Docente SALDU, adaptado del original CESP, (diseñado por el grupo de investigación Edinvest-Granada de la Universidad de Granada 1993).

Dicho cuestionario SALDU se aplicó, a través de un censo a la población formada por 69 profesores de las carreras, niveles y

universidades anteriormente mencionadas, lo cual permitió evaluar el grado de Satisfacción Laboral Docente expresado por los académicos.

El segundo instrumento es el cuestionario Clima Social de Aula universitaria, denominado IACU, adaptado del instrumento original (versión real) del mismo nombre, (elaborado por Luis Villar Angulo de la Universidad de Sevilla 1987), el cual se aplicó en una primero instancia a una muestra piloto de 309 alumnos y posteriormente a la muestra probabilística de 507 estudiantes pertenecientes a los niveles, carreras y universidades en estudio, con el objetivo de determinar el Ambiente o Clima Social de Aula de las asignaturas.

Los resultados revelaron diferencias significativas en las carreras de las universidades estudiadas.

El máximo poder predictivo lo presenta la carrera de Servicio Social de la Universidad Autónoma del Sur, con un porcentaje de 34.9 % y 37,1% al ingresar la variable moderadora NEM.

Los hallazgos se discutieron de acuerdo con el marco teórico conceptual y permitieron profundizar un poco en estas materias aún no suficientemente estudiadas especialmente en nuestro país.

La autora piensa que este estudio podría contribuir al trabajo pedagógico de los docentes de las universidades asimismo servir a las autoridades de estas instituciones, para que apoyen la implementación de un clima de aula potenciador de una educación de calidad; sin olvidar que la Satisfacción Laboral Docente es fundamental para una actuación positiva en el aula.

2.1.2. Nivel Nacional

- **ARRELLANA, G. (2009)** “Clima Organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación “Lima, conclusión:
 - No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente, siendo el clima organizacional adecuado y el desempeño docente regular.

2.1.3. Nivel Local

- **CALDAS C. (2012).** “Liderazgo de los directores y su relación con el desempeño docente Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Luyando”.

Se ha determinado que el liderazgo de los directores se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Luyando, es decir que un excelente director mayoritariamente le corresponde excelentes o buenos docentes.
- **CAMPOS, L. (2014)** realizó el estudio sobre Aspectos neuro-psicológicos implicados en el desempeño laboral docente en Huánuco, tuvo como objetivo evaluar el desempeño laboral de los docentes de Secundaria de

la ciudad de Huánuco.

El método de investigación que se ha utilizado es el descriptivo, el tipo de investigación es aplicada, porque nos basamos en conocimientos ya existentes como son el desempeño laboral docente y las variables neuropsicológicas implicadas en ella. El diseño de investigación descriptiva simple, para recoger la información general con respecto a las variables neuropsicológicas implicadas en el desempeño laboral docente. Así mismo, se utilizó el diseño descriptivo comparativo para diferenciar los niveles de las funciones cognitivas en los docentes de ambos sexos.

La muestra estuvo conformado por 50 docentes de secundaria de las diferentes especialidades a quienes se les aplicó la Prueba de Dominancia Cerebral de Ruiz-Bolívar, b., Gardié, O., Ismael, A., Mendoza, Y. y Monasterios, G. que es una Adaptación del HbDI (Instrumento de Dominancia Cerebral de Herrmann) y el Test de Habilidad Mental THM 6, obteniendo los siguientes resultados:

En cuanto a los niveles de las funciones cognitivas de los docentes de Secundaria de la ciudad de Huánuco el mayor porcentaje 52% se ubican por debajo del nivel promedio, el 34% se ubican en el nivel promedio, y solo un 03% presentan nivel superior y las Docentes muestran ligeramente mejor desempeño.

En cuanto a la dominancia cerebral, observamos que el Límbico Derecho está más relacionado con las dimensiones del desempeño laboral Docentes, seguido por el cortical izquierdo y finalmente el límbico izquierdo. Sin embargo estadísticamente no existen diferencias significativas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Desempeño Docente.

PISA, en el Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

2.2.2. Dimensiones compartidas con otras profesiones

Dimensión Reflexiva

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.

Dimensión relacional

La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural.

Dimensión colegiada

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización

cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios los estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

Dimensión tica

Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

2.2.3. Dimensiones específicas de la Docencia

Dimensión Pedagógica:

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión

pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales.

El juicio pedagógico, que supone tener criterios variados multidisciplinares e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.

El liderazgo motivacional, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.

La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

Dimensión cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

Dimensión política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo

como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

Torres en el 2005, hace una descripción en su tesis de varios modelos, de la cual solo optamos cuatro de ellas que van acorde a la realidad de Perú; hace referencia al análisis del desempeño docente, entre ellas el modelo centrado en el perfil docente, el modelo centrado en los resultados obtenidos, el modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y por último el modelo de la práctica reflexiva. A continuación, mostramos de forma resumida cada uno de ellas.

2.2.4. Modelos de evaluación del Desempeño Docente

Modelo centrado en el perfil docente

Consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su concordancia con los rasgos y las características según un perfil previamente determinado de lo que constituye un profesor ideal. Estas características se pueden establecer de dos maneras: la primera consiste en establecer un perfil de las percepciones que tiene diferentes grupos (alumnos, padres, colegas) sobre lo que es un profesor.

En estudios ya clásicos como los de Charters y Waples (1991), se recogen las características más altas: adaptabilidad, consideración, entusiasmo, buen juicio, honestidad y carisma. Los estudios más recientes realizados

en esta línea como el de A. González Soler vienen a confirmar “que los profesores más eficaces son aquellos que se muestran más humanos en el amplio sentido del término es decir, agradables, afectuosos, justos, democráticos y más capaces de relacionarse con sus alumnos”. (Citado en Álvarez, 1993, p. 235).

En este aspecto podemos ver aquellos docentes que están más implicados con los alumnos tienen más desempeño en su actividad y por consiguiente se sienten más satisfechas con su profesión.

Modelo centrado en los resultados obtenidos.

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se aprende.

Los representantes de este modelo sostienen que para evaluar a los maestros, el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace durante su actividad de enseñanza.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos.

Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. El modelo de referencia ha predominado desde la década de los

años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Modelo de la práctica reflexiva.

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y de control para motivos de despido o promoción. En este sentido, aporta informaciones que permiten tomar decisiones para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

En la ejecución de este modelo se contemplan tres etapas, ellas son:

- Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad.
- Una conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y la coherencia de la práctica observada.

Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.

La aplicación de este modelo requiere de la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas, como por ejemplo, colegas del mismo establecimiento o algún directivo.

2.2.5. Evaluación de desempeño docente

Es claro que entre las múltiples acciones que pueden realizarse para mejorar la calidad de la educación, “la evaluación del docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto orientar

las acciones encaminadas a propiciar su desarrollo futuro y constituye una vía fundamental para su atención y estimulación” (Schulmeyer, 2002: 26). En este sentido, la autora enfatiza en reconocer que los docentes son un actor fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje y, además, que sin docentes eficaces no se podrá mejorar la educación en forma efectiva: Por ello, no extraña que señale que “podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones, obtener excelentes medios de enseñanza y nuevas tecnologías, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación” (Schulmeyer, 2002: 26).

El proceso de evaluación docente, es necesario considerar que la evaluación de desempeño docente no debe verse “como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización” (Schulmeyer, 2002: 27). Sin embargo, Javier Murillo ha sido claro en afirmar que todos los sistemas de evaluación del desempeño docente, por lo menos de América Latina, tienen dos propósitos elementales:

- 1) Mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza y; 2) Obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.).
- 2) De esta forma, el primer propósito implica una evaluación de tipo formativo y el segundo implica procesos de evaluación sumativa. Sea como sea, el signo de estos procesos muchas veces ha sido jerárquico y poco consensuado, provocando rechazos permanentes

en los actores evaluados (Murillo, 2005)

2.2.6. Indicadores de desempeño docente

El buen desempeño docente implica:

- Que el docente diseñe planes de clases basados en el aprovechamiento de los conocimientos previos, las aptitudes, los estilos de aprendizaje y los intereses de los estudiantes.
- Una enseñanza basada en el estímulo permanente a las mejores cualidades, aptitudes y méritos de los estudiantes, así como en el apoyo continuo a aquellos que presentan dificultades
- El diseño y ejecución de actividades de aprendizaje que respeten y atiendan de manera diferenciada la diversidad tanto individual como sociocultural existente en el aula y las condiciones particulares de escuelas multigradas.
- Una selección de estrategias y metodologías coherentes con el tipo de logros que se quiere promover y con las características de los estudiantes, que eviten la uniformidad forzosa y las rutinas memorísticas.
- El trabajo permanente en equipo, el aprendizaje por indagación, el diálogo, la controversia y el debate constante entre estudiantes y con el docente.
- El uso activo, interactivo, reflexivo y crítico de materiales educativos para el logro de aprendizajes específicos.
- El uso de la evaluación como instrumento pedagógico para identificar aciertos y errores de alumnos y docentes y para mejorar los aprendizajes y la enseñanza.
- El destierro del sedentarismo y la inactividad como estilo de aprendizaje

en las aulas combinando de manera continua el trabajo exclusivamente intelectual con la actividad física.

- Un clima de aula positivo, donde predomine la alegría, la motivación y el optimismo, dentro de una disciplina grupal autorregulada, basada en reglas acordadas y supervisadas por todos.
- La demostración de valores éticos y normas de convivencia democrática en la conducta de docentes, directivos y toda la organización escolar y la supresión del autoritarismo, el maltrato y la violencia de todo tipo.
- Posibilitar en los estudiantes que aprendan a aprender.
- Estimular el pensamiento creativo y también la expresión artística.
- Promover la capacidad de actuar con eficacia sobre la realidad.
- Promover las disposiciones y capacidades básicas para la convivencia.
- Desarrollar la capacidad de pensar.
- Promover la afirmación de su propia identidad y la autoestima.

Esto implica una docencia comprometida con la formación humana de las personas, respetuosa de sus derechos fundamentales, capaz de vincularse con ellas demostrándoles aceptación, acogida y responsabilidad, de moverse en distintos escenarios, involucrada eficientemente tanto en los procesos pedagógicos como en la construcción de un marco de políticas educativas a distinta escala.

2.2.7. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO Y DOMINIOS

DOMINIO I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e

inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Características:

Diagnóstico de los estudiantes

Aprovecha pedagógicamente las múltiples diversidades existentes en el grupo, demostrando conocer los contextos y experiencias de los estudiantes más allá de la escuela, explicando también su desenvolvimiento y sus características a partir de ellos y de los distintos procesos que atraviesan.

Planificación de los procesos de aprendizaje

Diseña procesos de aprendizaje priorizándolas necesidades de comprensión de los estudiantes, monitoreando continuamente el impacto de su programación e introduciendo los cambios necesarios de manera oportuna.

DOMINIO II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la

identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Características:

- Promoción de la participación, reflexión y comprensión
- Promueve la participación activa de los estudiantes en su proceso de aprender, anticipándoles siempre los aprendizajes que pueden lograr y priorizando todo el tiempo y en cada fase la plena comprensión de todos.
- Manejo de las diferencias y lo inesperado.
- Recupera, valora y aprovecha los saberes de los estudiantes, diversificando la enseñanza en función a las diferencias existentes en el grupo, acompañando los diversos procesos y afrontando situaciones imprevistas de manera creativa y coherente, apelando a estrategias variadas y pertinentes a las necesidades.

Organización del aula, los actores y el tiempo

Organiza el proceso pedagógico con pertinencia a las actividades y resultados previstos, distribuyendo entre los estudiantes y otros actores cuando sea preciso, los roles y responsabilidades requeridos para el logro de los aprendizajes previstos, y gestionando el tiempo disponible de manera óptima y flexible.

Motivación

Enseña siempre despertando en los estudiantes el interés y la necesidad de aprender, sosteniendo su ánimo, interés y confianza durante el desarrollo de sus actividades y asegurando las condiciones básicas requeridas para que puedan aprender en un ambiente que les genere seguridad.

Uso de métodos y recursos

Hace uso reflexivo, pertinente y flexible de un repertorio amplio de metodologías, materiales y recursos para el aprendizaje.

El trato cotidiano a los estudiantes

Trata a todos los estudiantes con amabilidad y respeto, los conoce bien y evidencia altas expectativas en cada uno, responsabilizándose por la formación y los aprendizajes de todos, demostrando respeto, comprensión, tolerancia y flexibilidad con los procesos de avance de cada uno, así como con sus emociones.

La convivencia grupal

Promueve en su grupo de estudiantes vínculos interpersonales basados en la confianza, el respeto, el aprecio y la colaboración, ofreciéndoles a todos un trato equitativo, no discriminatorio, en un ambiente de comunicación.

Evaluación de los aprendizajes

Evalúa permanentemente los aprendizajes de los estudiantes. Evalúa los procesos de aprendizaje de cada uno diferenciando la atención que necesitan.

Comunica a todos los estudiantes, con claridad y respeto, tanto lo que se necesita aprender como lo que se va logrando en el proceso, explicando a la vez de manera continua las causas de sus aciertos y errores.

DOMINIO III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la

comunidad de aprendizaje. Requiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

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

Características:

Participación de padres de familia y comunidad.

Promueve un pacto de colaboración mutua con las familias y Distintos actores de la comunidad en provecho de la formación de los estudiantes, manteniendo informados a los padres de los avances y dificultades de sus hijos y ofreciéndoles oportunidades para fortalecerlos en su rol paterno.

La comunidad profesional de aprendizaje.

Trabaja en equipo con sus pares alrededor de un proyecto común, dialogando sobre el trabajo pedagógico de la institución o la red con amplitud y espíritu de superación, y evaluando su desempeño en equipo

de manera abierta y transparente.

Busca siempre el acuerdo y la concertación con sus pares en beneficio de los estudiantes, contribuyendo a resolver conflictos de manera respetuosa y concertada.

El director y la gestión escolar.

Participa de la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos, propiciando su cumplimiento de manera coordinada, protegiendo los recursos compartidos, así como su acceso equitativo y oportuno.

La alianza escuela-comunidad

Se desempeña demostrando conocimiento y respeto por las características de la comunidad, aprovechando todas las posibilidades que la comunidad ofrece para la formación de los estudiantes, y rindiendo cuentas constantemente de su labor pedagógica y sus resultados a la comunidad.

DOMINIO IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

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

Características:**La política educativa**

Participa con otros colegas y actores en las decisiones de política educativa, teniendo una opinión informada sobre la situación educativa local, regional y nacional y las políticas públicas, y participando en la formulación del currículo local.

Las cualidades personales, éticas y profesionales

Hace uso reflexivo de sus saberes, autoevaluándose continuamente, esforzándose por mejorar y sabiendo dar cuenta del sentido de sus actos.

El ejercicio del rol profesional

Analiza su ejercicio profesional de manera crítica y constante, demostrando agrado y compromiso en el ejercicio de la docencia, así como conocimiento de la realidad social y de sus desafíos a la educación.

El desarrollo profesional docente

Busca su desarrollo profesional de manera continua, formulando planes y metas personales de desarrollo profesional en base a sus propias necesidades.

2.2.8. Las competencias docentes

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández, reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes:

(1) Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo.

(2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción.

(3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales.

(4) logran resultados en diferentes contextos.

La competencia es la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

2.2.9. Modelos de inteligencia emocional

Mayer y Salovey (1997) en cuyo modelo se considera la Inteligencia Emocional una habilidad mental específica: *La inteligencia emocional implica la habilidad de percibir, valorar y expresar emociones con precisión; la habilidad de acceder y generar sentimientos para facilitar el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y conocimiento emocional; la*

habilidad para regular emociones que promuevan el crecimiento intelectual y emocional. (p. 4).

Muchos autores sugieren que la adquisición de destrezas emocionales, son básicas en los docentes pues deben tener un dominio emocional y manejo de sus competencias socio-emocionales y en los maestros se está convirtiendo en una tarea necesaria en la actualidad.

Reuven Bar-On considera a la inteligencia emocional como una variedad de aptitudes, competencias y habilidades no cognoscitivas que influyen en la capacidad de un individuo para lograr el éxito en su manejo de las exigencias y presiones del entorno.

El **modelo de Bar-On** es multifactorial y se relaciona con el potencial para el desempeño, más que el desempeño en sí, está orientado al proceso más que a los resultados.

Principales dimensiones y habilidades del Modelo de Bar-On:

Autoconocimiento emocional: Habilidad para reconocer y entender los propios sentimientos.

Asertividad: Capacidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos y de derechos propios de una manera uniforme, aunque no destructiva.

Intrapersonal, Auto consideración: capacidad para respetarse y aceptarse a uno mismo.

Auto actualización: Capacidad para conocer y darse cuenta de las capacidades potenciales.

Independencia: Capacidad para auto controlar y auto dirigir el pensamiento y las actitudes para sentirse libre y emocionalmente.

Empatía: Capacidad para entender y apreciar los sentimientos de los otros.

Responsabilidad social: Capacidad para ser un miembro constructivo y cooperativo de un grupo.

Relación interpersonal: Capacidad para establecer y mantener relaciones satisfactorias.

Adaptabilidad - Flexibilidad: Capacidad para ajustarse a las emociones, los pensamientos y las conductas cuando cambian las situaciones y condiciones.

Solución de problemas: Capacidad para identificar, definir y generar e implementar soluciones.

Tolerancia al estrés: Capacidad para resistir a sucesos adversos y situaciones estresantes.

Manejo del estrés - Control impulsivo: capacidad para resistir o demorar un impulso.

Optimismo: Capacidad para mantener una actitud positiva.

2.2.10. ¿Cómo pueden contribuir las habilidades emocionales a la adaptación social y académica?

Las habilidades emocionales podrían contribuir a la adaptación social y académica de diversos modos. En primer lugar, facilitando el pensamiento. El trabajo escolar y el desarrollo intelectual implica la habilidad de emplear y regular emociones para facilitar el pensamiento, incrementar la concentración, controlar la conducta impulsiva y rendir en condiciones de estrés (Maestre, 2006). También puede producir un incremento en la motivación intrínseca del estudiante para realizar su trabajo escolar. Uno de los componentes fundamentales de la inteligencia emocional que se incluye en la mayoría de definiciones es la capacidad de motivarse a sí mismo.

Las teorías actuales sobre motivación resaltan la influencia que tiene sobre el rendimiento, el establecimiento de diferentes tipos de metas académicas

(de ejecución o de rendimiento), debido a los diferentes patrones motivacionales que generan en el alumno (González, Valle, Núñez & González-Pineda, 1996).

La inteligencia emocional es lo que nos motiva a buscar nuestro potencial único y nuestro propósito, y activa nuestros valores íntimos y aspiraciones, transformándolo en cosas en las cuales pensamos.

Las emociones se han considerado siempre de tanta profundidad y poder y en latín significa literalmente, “el espíritu que nos mueve”.

Las emociones no son en sí mismas ni positivas ni negativas, más bien actúan como la más poderosa fuente de energía humana, y ofrecen un manantial de sabiduría intuitiva

En su esencia, la inteligencia emocional es la fuente primaria de la energía humana, la autenticidad, aspiración y empuje que activan nuestros íntimos valores y propósitos en la vida y las transforman de cosas en que pensamos en que vivimos.

Características de la mente emocional

Siguiendo a Daniel Goleman, la mente emocional es infantil, en cuanto a que es categórica, todo es blanco o negro, para ella no existen los grises. Todo lo enfoca personalizándolo en una misma.

Es auto confirmante, ya que es obvia y no permite la percepción de todo aquello que socava las propias creencias o sentimientos y se centra exclusivamente, en lo que los confirma.

Impone el pasado sobre el presente, lo cual quiere decir que si una situación posee alguna característica o rasgo que se asemeje de alguna forma a un suceso del pasado cargado emocionalmente (esto es, que suscito en nosotras gran emoción), la mente emocional ante cualquier detalle que

considere semejante, activa en el presente los sentimientos que acompañaron al suceso en el pasado, con la añadida de que las reacciones emocionales son tan difusas, que no nos apercebimos del hecho de que estamos reaccionando, de una determinada forma, ante una situación que probablemente no comparta más que algunos rasgos, con aquella que desencadenó esa misma reacción en el pasado.

Sé auto justifica en el presente utilizando la mente racional, de forma que sin tener idea de lo que está ocurriendo, tenemos la total convicción de que lo sabemos perfectamente.

Realidad específica de estado, esta característica se refiere al hecho de que cada emoción tiene su propio repertorio de pensamientos, sensaciones y recuerdos asociados, que el cerebro percibe y emite automáticamente sin control racional. Así pues, la visión de la realidad se modifica en función de la emoción que estemos sintiendo; lo que percibo no es lo mismo si me siento furioso o enamorado.

La mente emocional también posee el rasgo de la memoria selectiva lo cual implica, que ante una situación emocional determinada, reorganiza los recuerdos y las posibles alternativas de forma que sobresalgan los que considera relevantes.

Es asociativa, esto es considera los elementos que activan los recuerdos como si fuera la realidad, y ya sabemos que un solo rasgo similar puede evocar la totalidad de los sentimientos asociados, por esto el lenguaje de las artes, metáforas, leyendas, fábulas, le hablan directamente.

El tiempo no existe para ella y no le importa como son las cosas, sino como se perciben y lo que nos recuerdan.

Por lo que respecta a las palabras asociadas a este tipo de mente, podemos hablar de rapidez, impaciencia, relacionarse, decisiones a partir de ensayo error, globalizar, orientada a las emociones, sentir, creer, intuir, vincular. Es cálida, imprecisa y está orientada básicamente a las relaciones con nosotros mismos y con los demás.

2.2.11. Las características de las capacidades de la inteligencia

emocional:

- a) **Independencia:** Cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.
- b) **Interdependencia:** cada individuo depende en cierta medida de los demás.
- c) **Jerarquización:** las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente.
- d) **Necesidad pero no-suficiencia:** poseer las capacidades no garantiza que se acaben desarrollando.
- e) **Genéricas:** se puede aplicar por lo general para todos.

2.2.12. Competencias personales desde el punto de vista de la

inteligencia emocional:

- Conciencia de uno mismo: conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e instituciones.
- Conciencia de uno mismo: conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones.
- Conciencia emocional: reconocer las propias emociones y efectos
- Valoración adecuada de uno mismo: conocer las propias fortalezas y debilidades.
- Confianza en uno mismo: seguridad en la valoración que hacemos

sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades

- Autorregulación: control de nuestros estados, impulsos y recursos internos
- Autocontrol: capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos
- Confiabilidad: fidelidad al criterio de sinceridad e integridad
- Integridad: asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal
- Adaptabilidad: flexibilidad para afrontar los cambios
- Innovación: sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.
- Motivación: las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.
- Motivación de logro: esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.
- Compromiso: secundar los objetivos de un grupo u organización.
- Iniciativa: prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.
- Optimismo y persistencia: en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.
- Competencia social. Determinan el modo en que nos relacionamos con los demás.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Educación.

El proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a

través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.

2.3.2. Eficiencia

La noción de eficiencia tiene su origen en el término latino *efficientia* y refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. El concepto también suele ser equiparado con el de fortaleza o el de acción.

2.3.3. Satisfacción laboral.

Es la actitud del trabajador frente a su propia labor y está basada en la creencia y valores desarrollada en el centro laboral y dichas actitudes están determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto, como por las percepciones que tiene el trabajado.

2.3.4. Inteligencia

Indican que la regulación de las emociones no es un proceso mentalmente saludable porque, sostenida en el tiempo, desemboca en autocensura y represión. Por tal motivo recomienda cada cierto tiempo hacer una “catarsis”, pues el autocontrol excesivo puede llevar a la persona a la represión sostenida, que repercutirá en su bienestar o aplicando el término correcto en su malestar, y puede alcanzar dimensiones peligrosas.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Ámbito

Huánuco

3.2. Población

La población general estuvo constituida por 106 docentes de Educación Inicial de Huánuco.

CUADRO Nº 1

DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE HUÁNUCO, 2017

GRUPOS	TOTAL	
	fi	f%
GRUPO	31	29.25
GRUPO	29	27.36
GRUPO	19	17.92
GRUPO	27	25.47
Σ	106	100.0

Fuente: Base de Datos de la UGEL- Huánuco

Elaboración: Tesista

3.3. Muestra

Para determinar la muestra de nuestra investigación, se empleó el muestreo no probabilístico o circunstancial, en razón de que es la investigadora quien eligió de manera voluntaria o intencional a los 79

docentes de Educación Inicial de Huánuco.

Al respecto; Sánchez, H. (1992), plantea: “Se dice que el muestreo es circunstancial cuando los elementos de la muestra se toman de cualquier manera, generalmente atendiendo razones de comodidad, circunstancias, etc.”. (p. 24)

CUADRO Nº 02
DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE HUÁNUCO, 2017

GRUPOS	TOTAL	
	fi	f%
GRUPO	31	39.24
GRUPO	29	36.70
GRUPO	19	24.06
Σ	79	100.0

Fuente: Base de Datos de la UGEL- Huánuco

Elaboración: Tesista

3.4. Nivel, tipo y método de investigación

Nivel: Correlacional.

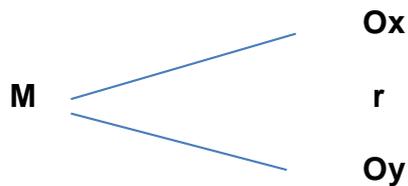
Tipo: Se realizó una investigación de tipo transversal (una sola medición), temporalmente prospectiva, de campo y cuantitativa.

3.5. Diseño de investigación

Diseño Correlacional: “Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un método determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relacionales casuales. En este diseño lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado” Hernandez Sampieri, R.

(1998).

Representación simbólica.



Leyenda:

Ox: Desempeño docente

Oy: Inteligencia emocional

M: Muestra en estudio.

r: Coeficiente de correlación múltiple.

La ventaja de este muestreo **no probabilístico** es la posibilidad de los sujetos de ser elegidos para el estudio, que requiere no tanto una representatividad de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema.

Por otro lado; Hernández, R. (2000) explica: *“Las muestras no probabilísticas, también llamadas dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario. Aun así se utilizan en muchas investigaciones y a partir de ellas se hacen inferencias sobre la población. Está relacionado con el dicho para muestra basta un botón”.* (p. 226)

Criterios de inclusión

Se ha considerado a los docentes que laboren en el nivel inicial.

Se ha incluido a los docentes que laboren en las instituciones públicas del distrito de Huánuco.

_ Docentes de 25 a 50 años.

Criterios de Exclusión:

- Docentes de Primaria y Secundaria
- Docentes que no laboran en el nivel inicial

3.6. Técnicas e instrumentos**DEFINICIÓN OPERATIVA DE LOS INSTRUMENTOS TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Ice Bar-On.**

El modelo Bar-On está compuesto por 5 componentes con sus respectivos subcomponentes:

- I) El componente Intrapersonal:** Que reúne la habilidad del ser consciente, evalúa el yo interior, señala a las personas que están en contacto con sus sentimientos, que se sienten bien con sí mismo y se sienten positivos en lo que están desempeñando, capaces de ser independientes, fuertes, que confían en la realización de sus ideas y creencias. Esta área reúne los siguientes sub- componentes:

Comprensión emocional de sí mismo (CM).- Es la capacidad que muestra el individuo de reconocer sus propios sentimientos de diferenciar, conocer lo que está sintiendo y porqué, saber que ocasionaría dichos sentimientos.

Asertividad (AS).- Es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás, y defender sus propios derechos de una manera no destructiva. Los individuos seguros no son personas sobre controladas o tímidas, mas bien son capaces de manifestar abiertamente sus sentimientos, sin llegar a ser agresivos o abusivas.

Autoconcepto (AC).- Es la capacidad que muestra el individuo de respetarse y aceptarse a sí mismo como una persona básicamente buena.

Este componente conceptual de la inteligencia emocional está relacionado con los sentimientos de seguridad, fuerza interior, autoseguridad, autoconfianza y los de auto adecuación y depende del autorrespeto y la autoestima que se basan en su sentido muy bien desarrollado de identidad.

Autorrealización (AR).- Es la capacidad que tiene el individuo para desarrollar sus propias capacidades potenciales, se manifiesta al involucrarse en proyectos que conducían una vida mas plena, provechosa y significativa. Es un proceso dinámico progresivo de esfuerzo por lograr el máximo desarrollo de las propias aptitudes, habilidades y talentos del individuo. Intenta dar lo mejor de uno mismo y la superación en general y se relaciona con los sentimientos de autosatisfacción.

Independencia (IN).- Es la capacidad que tiene el individuo para guiarse y controlarse así mismo en su forma de pensar, actuar, mostrarse libre de cualquier dependencia emocional, confían en sí mismo al momento de considerar tomar decisiones importantes. Es la capacidad de desempeñarse autónomamente en contraposición a la necesidad de protección y apoyo, es tener autoconfianza, fuerza interior y deseo de lograr expectativas y cumplir las obligaciones.

II) El componente Interpersonal (CIE): Esta área muestra las habilidades y el desempeño interpersonal que implica la habilidad para manejar emociones fuertes, ser responsables y confiables con buenas habilidades sociales y reúne los siguientes sub componentes:

1. **Empatía (EM).**- Es la capacidad para ser consciente, entender y apreciar los sentimientos de los demás. Es ser sensible a lo que otras personas sienten, cómo lo sienten y porqué lo sienten. Ser empático significa ser

capaz de “entender emocionalmente” a otras personas. Las personas empáticas cuidan de los demás y muestran interés y preocupación por ellos.

2. **Relaciones Interpersonales (RI).**- Implica la capacidad de establecer y mantener relaciones mutuamente satisfactorias que están caracterizadas por la intimidad, el dar y recibir afecto, no solo cultivar buenas relaciones amicales con otros, sino también sentir tranquilidad y comodidad con dichas relaciones y manifestar expectativas positivas relacionados con el intercambio social. Esta habilidad requiere mostrar sensibilidad hacia otros, un deseo de establecer relaciones y sentirse satisfechos con ellas.
3. **Responsabilidad Social (RS).**- Es la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, colabora y que es un miembro constructivo del grupo social. Implica actuar en forma responsable aún si esto significa no tener algún beneficio personal. Las personas socialmente responsables muestran una conciencia social y una genuina preocupación por los demás lo cual es manifestada al asumir responsabilidades orientadas a la comunidad. Se relaciona con la capacidad de realizar proyectos para y con los demás, aceptar a otros, actuar de acuerdo con la propia conciencia y acatar las normas sociales, son personas con sensibilidad interpersonal, capaces de aceptar a otros y utilizar su talento para el bienestar de la colectividad y no solo de sí mismo. Las personas que muestran deficiencias en esta área podrían manifestar actitudes antisociales y actuar en forma abusiva con los demás y aprovecharse de ellos.

III) Componentes de Adaptabilidad (CAD): Esta área permite apreciar cuan exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera afectiva las situaciones problemáticas y comprende los siguientes subcomponentes:

1. **Solución de Problemas (SP).**- es la habilidad para identificar y definir los problemas, también para generar e implementar soluciones efectivas. La aptitud para solucionar los problemas es multifásica en naturaleza e incluye la capacidad para realizar el proceso de determinar el problema y sentir la confianza y motivación para manejarlo de manera efectiva, definir y formular el problema, generar las soluciones y tomar una decisión para explicar una de las soluciones. Además está relacionado con la capacidad de ser consciente, disciplinado, metódico y sistemático para preservar y plantear los problemas; implica el deseo de entregar lo mejor de uno mismo y enfrentar los problemas que evitarlos.
2. **Prueba de la Realidad (PR).**- Comprende la habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo). Involucra el “captar” la situación inmediata, intentando mantener la situación en la perspectiva correcta y experimentando las cosas como en realidad sin fantasear o soñar con respecto a ellas. El énfasis se encuentra en el pragmatismo, objetividad y adecuación de la propia percepción y validación de las propias ideas y pensamientos; implica la capacidad de concentración y enfoque cuando se estudian las distintas formas para manejar las situaciones que se originan.
- 3.- **Flexibilidad (FL).**- es la capacidad que tiene un individuo para realizar un

ajuste adecuado de sus emociones, pensamientos y conductas ante diversas situaciones y condiciones cambiantes, esto implica adaptarse a circunstancias impredecibles, mente abierta y ser tolerante a distintas ideas.

IV) Componentes del Manejo de Estrés (CME): Involucra la habilidad de tener una visión positiva optimista y trabajar bajo presión, sin perder el control llegando a ser calmados, rara vez impulsivos y comprende los siguientes sub componentes.

1. **Tolerancia a la tensión (TT).**- Es la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones, enfrentando activa y positivamente a la tensión. Esta habilidad se basa en (1) la capacidad de elegir áreas de acción para enfrentar la tensión, (2) una disposición optimista hacia las experiencias nuevas y el cambio en general, así como la propia capacidad de sobrellevar exitosamente un problema específico, y (3) el sentimiento de que uno mismo puede controlarse e influir en la situación que origina la tensión, esto incluye tener variedad de respuestas adecuadas a las distintas situaciones tensionales.
2. **Control de los Impulsos (CI).**- Consiste en la habilidad para resistir o postergar un impulso y controlar nuestras emociones, es decir aceptar nuestros impulsos agresivos, estando sereno y controlando la agresión, la hostilidad y la conducta irresponsable.

V) Componentes del estado de Ánimo General (CAG): *Constituido por la habilidad de la persona para disfrutar de la vida, la perspectiva que tenga de la vida y el sentirse contenta en general y reúne los siguientes componentes:*

Felicidad (FE).- Es la capacidad de sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros, para divertirse y expresar sentimientos positivos. Implica la capacidad de disfrutar de diversos aspectos de la propia vida y de la vida en general, capaces de abandonar toda inhibición y disfrutar de las oportunidades de diversión que se presentan.

Optimismo (OP).- Capacidad de encontrar el lado más provechoso de la vida y mantener una actitud positiva aún en la adversidad. Implica la esperanza en el planteamiento de vida que tiene una persona. Es la visión positiva de las circunstancias diarias.

Además Bar-On dividió las capacidades emocionales en dos tipos:

El primer tipo, son las capacidades básicas que son esenciales para existencia de la inteligencia emocional, compuesta por la asertividad, la empatía, las relaciones sociales, el afrontamiento de personas, el control de impulsos, el examen de realidad, la flexibilidad y la soluciones de problemas.

El segundo tipo, se refiere a las capacidades facultativas que son el optimismo, la autorregulación, la alegría, la independencia, el amor y la responsabilidad social. Baron (2000). Cada uno de éstos elementos se encuentran interrelacionados entre sí.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

En cuanto a la validez el ICE BARON fue examinado mediante un procedimiento estadístico denominado análisis de los ítems confirmando la validez de contenido y aparente y en términos de validación de la construcción, los resultados muestran una adecuación cercana entre la estructura de la sub escala teórica esperada y la estructura de la escala esperada.

En el Perú fue validado por la Dra. Nelly Ugarriza, con la cual se ha trabajado en el presente estudio.

La confiabilidad promedio de la prueba es de 0.85.

Así mismo se aplicó a una muestra piloto para comprobar si los ítems se adaptaban a la comprensión de la muestra.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

El Cuestionario de Desempeño Docente es la herramienta fundamental para el éxito en la obtención de datos y la comprobación de la hipótesis, se elaboró en función a las variables, dimensiones e indicadores de la matriz de consistencia, con la finalidad de recoger datos sobre el desarrollo personal y práctica pedagógica en docentes del Nivel Inicial.

Validez y Confiabilidad

La validez se determinó mediante Criterio de Jueces, quienes evaluaron tomando en cuenta las dimensiones e indicadores del estudio, donde se determinó una Concordancia de 0.87 entre los resultados de los Jueces.

3.8 Procedimiento

Técnicas para la recolección de datos

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la Encuesta estructurada para medir el desempeño docente en sus diferentes procesos, compuesto por 33 ítems.

Y para medir la Inteligencia Emocional se aplicó el test de ICE Bar-On.

Estadística descriptiva para cada variable

Medidas de tendencia central, se calcularon la media, mediana y moda de los datos agrupados de acuerdo a la evaluación cualitativa y criterial.

Medidas de dispersión, se calculó la desviación típica o estándar, varianza y

coeficiente de variación de los datos.

Técnicas para la presentación de datos

a) Cuadros estadísticos bidimensionales

Con la finalidad de presentar datos ordenados y así facilitar su lectura y análisis, se elaboraron cuadros estadísticos de tipo bidimensional, es decir, de doble entrada porque en dichos cuadros se distingue dos variables de investigación.

b) Gráficos de barra.

Se utilizó la distribución porcentual de cada una de las variables y relacionándola con el comportamiento de sus niveles.

3.9 Tabulación

La codificación es la etapa en la que se forma un cuerpo o grupo de símbolos o valores de tal manera que los datos sean tabulados, generalmente se efectúa con números o letras. La tabulación manual se realizará ubicando cada uno de las variables en los grupos establecidos en la clasificación de datos, o sea en la distribución de frecuencias. También se utilizó la tabulación mecánica, aplicando programas o paquetes estadísticos de sistema computarizado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Luego de haber procesado los datos presentamos a continuación los resultados de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados.

Tabla 01

Estadígrafos de Nivel de Inteligencia Emocional en docentes de Educación Inicial de Huánuco 2017

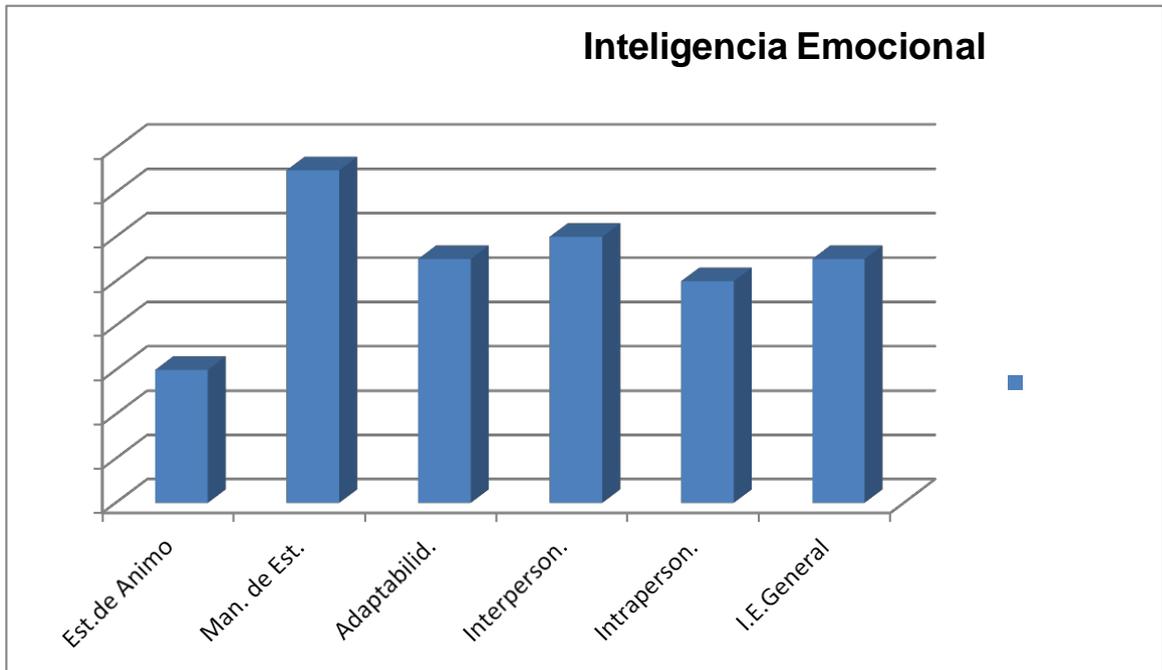
DIMENSIONES	MEDIA	D. S	Resultado Estándar
- Estado de ánimo	82,47	9,47	Baja capacidad emocional subdesarrollada.
- Manejo del estrés	91,22	12,68	Promedio. Capacidad emocional adecuada.
- Adaptabilidad	87,92	8,58	Baja capacidad emocional subdesarrollada.
- Interpersonal	88,45	9,36	Baja capacidad emocional subdesarrollada.
- Intrapersonal	86,65	7,43	Baja capacidad emocional subdesarrollada.
General	87,92	9,21	Baja capacidad emocional subdesarrollada.

Fuente: Resultados de la evaluación con el test de Bar-On

En la tabla 01, se observa los niveles de inteligencia emocional que presentan los Docentes de Educación Inicial de la muestra, donde el nivel es promedio solo en la dimensión de Manejo de estrés, mientras que los niveles son de baja capacidad subdesarrollada en las siguientes dimensiones: estado de ánimo, adaptabilidad, interpersonal e intrapersonal.

Así mismo en cuanto a inteligencia general el nivel es de baja capacidad emocional subdesarrollada con una media de 87,92 y una desviación estándar de 9,21, Fig.01.

Fig.01: Niveles de Inteligencia Emocional en docentes de Educación Inicial de Huánuco



En la Fig. 01, observamos que la dimensión manejo de estrés está en un nivel promedio, las dimensiones adaptabilidad, inter e intra personal se ubican en el nivel bajo siendo de menor puntaje en cuanto a estado de ánimo.

Así mismo en cuanto a inteligencia emocional de los docentes de la muestra se encuentran en el nivel de baja capacidad emocional subdesarrollada.

Tabla. 02: Estadígrafos del desempeño docente en Maestras de Educación Inicial de Huánuco. 2017

DIMENSIONES	MEDIA	D. S
- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	17.51	1.92
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	17.56	1.79
- Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad	26.12	2.94
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	16.12	1.93

Fuente: Resultados de Cuestionario de desempeño docente

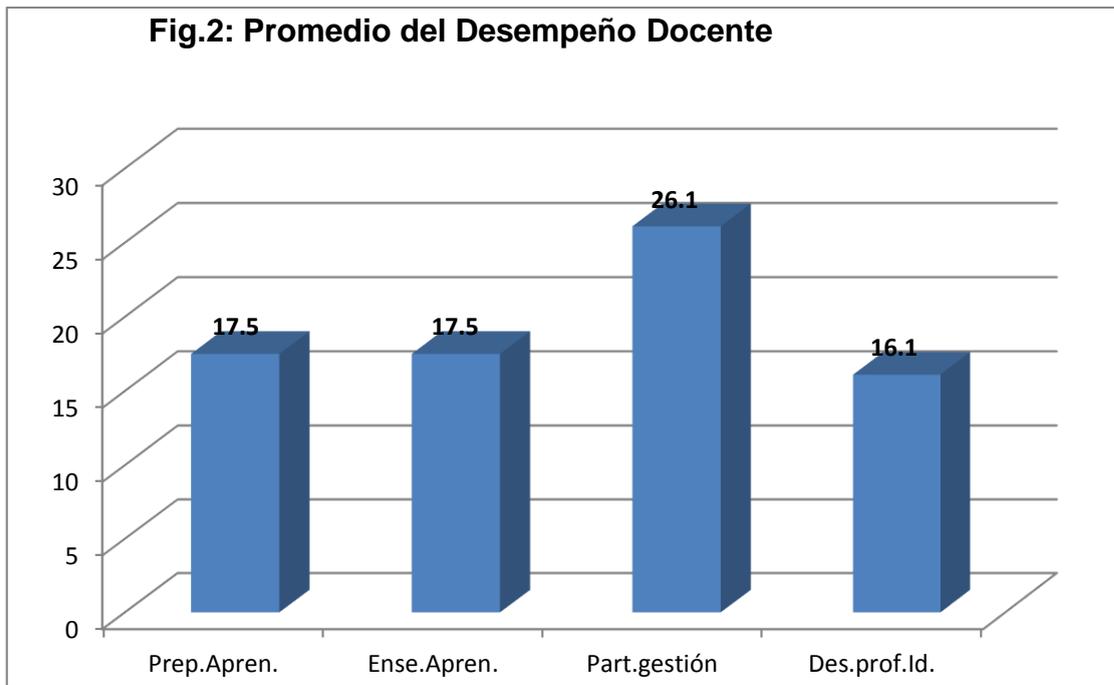
En la tabla 1 se observa los resultados de la media y desviación estándar sobre el desempeño de los docentes de Educación Inicial.

Donde, la dimensión **Preparación para el aprendizaje** tiene la media es de 17.5 y la desviación estándar 1.92 que corresponde al nivel satisfactorio. En la Dimensión **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes** la media es de 17.56 y la desviación estándar 1.79 que corresponde al nivel satisfactorio.

En la Dimensión **Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la Comunidad** la media es de 26.12 y la desviación estándar 2.94 que corresponde al nivel satisfactorio.

En la Dimensión: **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad** la media es de 16.12 y la desviación estándar 1.93 que corresponde al nivel satisfactorio.

En general la media es de 77.32 y la desviación estándar es de 4.53 que corresponde al nivel satisfactorio.



En la Fig. 2, podemos observar que el promedio es mayor en participación en la Gestión de la Escuela articulada a la Comunidad y menor en cuanto a la dimensión **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

PRUEBA DE CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES: DESEMPEÑO DOCENTE E INTELIGENCIA EMOCIONAL

I.- PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES.

Tabla 1.

Estadígrafos descriptivos sobre inteligencia emocional y desempeño docente

Variables Standar	Media	Varianza	Desv.Est.	Asimetría	Curtosis	Error
-Desempeño Docente	76,76	20,95	4,578	0,099	-331	1.140
-Inteligencia Emocional	89,24	102.12	10,135	0,128	0,825	0,535

PRUEBAS DE NORMALIDAD

VARIABLES A PROBAR	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑO DOCENTE	,080	79	,200*	,988	79	,682
INTELIGENCIA EMOCIONAL	,153	79	,06	,931	79	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

CRITERIO DE DETERMINACIÓN NORMALIDAD:

- Por tener una “n” o “gl” \geq a 50 se usa Kolmogorov-Smirnov.
- Sí; “p-valor” $>$ “ α ”(Nivel de significación) \Rightarrow Existe Normalidad entre dichas variables, en caso contrario, no existe distribución normal.
- “Desempeño Docente”: “p-valor” $>$ “ α ” $\Rightarrow 0,200 > 0.05$: Distrib. Normal
- “Inteligencia Emocional”: “p-valor” $>$ “ α ” $\Rightarrow 0,06 > 0.05$: Distrib. Normal.

II. PRUEBA DE CORRELACIÓN DE KARL PEARSON.

CORRELACIONES

VARIABLES A CORRELACIONAR		DESEMPEÑO DOCENTE	INTELIGENCIA EMOCIONAL
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	1	0,148
	Sig. (bilateral)		0,194
	N	79	79
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Correlación de Pearson	0,148	1
	Sig. (bilateral)	0,194	
	N	79	79

CRITERIO DE DECISION:

Al haberse sometido a correlación las variables en estudio: **Desempeño Docente** e **Inteligencia Emocional**, utilizando la prueba estadística de Karl Pearson a un nivel de significación (α) del 5% ó 0.05; con 79 Grados de Libertad, con un nivel de confianza del 95% ó 0.95, cabe señalar que las variables tienen datos

numéricos aleatorios y se distribuyen de manera normal tal como lo demuestra la prueba de Kolmogorov-Smirnov; se ha calculado el coeficiente de correlación que asciende **0,148** . Este valor calculado tiene las siguientes características:

- a) Es una Correlación positiva; es decir entre las variables **Desempeño Docente** e **Inteligencia Emocional**, existe una relación directamente proporcional, esto se explica en que, si una de ellas sube, la otra también sube en la misma proporción y si una de ellas baja la otra también baja en la misma proporción.
- b) La intensidad de la correlación está ubicada en el nivel de **“ínfima Correlación”** o **“Muy baja correlación”**; es decir la fuerza de relación entre ellas es muy baja.

Desde el punto de vista de la **Significatividad Asintótica Bilateral** (Sig.) se ha encontrado como valor **0,194** denominado también **“p-valor”**;

Sometida a la prueba al **Nivel significancia** (α)**0.05** se tiene la relación siguiente:

“p-valor > Nivel Significación (α)

0,194 > 0.05

4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis.

Con este resultado; se **ACEPTA** la **Ho**: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de Educación Inicial de Huánuco 2017 y se **RECHAZA** la **Ha**: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y el desempeño de

los docentes en las Instituciones Educativas de Educación Inicial de Huánuco 2017.

Por lo tanto se concluye la existencia de correlación positiva Muy baja o ínfima entre dichas variables y No existe relación significativa entre ellas.

4.3 Discusión de los resultados

De acuerdo a la hipótesis general del presente estudio, **no** existe relación significativa entre inteligencia emocional y el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de Educación Inicial de los distritos de Huánuco, se ha determinado que la correlación no es estadísticamente significativa entre ambas variables.

Así en la investigación realizada por Ragny M. (2007) sobre la evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación en México, concluyó que la evaluación del desempeño Docente es una herramienta fundamental para el inicio de un proceso de mejora continua de la docencia, mediante una organización inteligente que considera una actividad de una perspectiva holística y multidimensional. Esto implica que no solo es determinante la inteligencia emocional de los docentes, sino que influye variables multidimensionales como las variables pedagógicas, institucionales y de los misma formación profesional. En Chile Flores, F. (2008) hizo un estudio acerca de las competencias que los Profesores de Educación Básica movilizan en su desempeño profesional Y los resultados se expresaron a través de dominios, de los cuales el dominio a) Preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante; en el que el 52% de los profesores que manifiestan siempre hacerlo está la competencia de programar estrategias de evaluación

coherentes con la complejidad de los contenidos involucrados. El dominio b) Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes donde se observa una diferencia porcentual según el género de los docentes, siendo las profesoras que en mayor porcentaje movilizan estas competencias.

Por otro lado, Schulmeyer, (2002) señala que “podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones, obtener excelentes medios de enseñanza y nuevas tecnologías, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación, en tal sentido el desempeño docente depende del perfeccionamiento continuo, así como las oportunidades que el Ministerio de Educación debe brindar a los docentes de todos los niveles educativos.

Sin embargo, Mayer y Salovey (1997) señalan que la *inteligencia emocional implica la habilidad de percibir, valorar y expresar emociones con precisión; la habilidad de acceder y generar sentimientos para facilitar el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y conocimiento emocional; la habilidad para regular emociones que promuevan el crecimiento intelectual y emocional*. Estas destrezas emocionales, son básicas en los docentes pues deben tener un dominio emocional y manejo de sus competencias socio-emocionales y en los maestros se está convirtiendo en una tarea necesaria en la actualidad.

Como señala Maestre, 2006 que el trabajo escolar y el desarrollo intelectual implica la habilidad de emplear y regular emociones para facilitar el pensamiento, incrementar la concentración, controlar la conducta impulsiva y rendir en condiciones de estrés y producir un incremento en la motivación intrínseca del estudiante para realizar su trabajo escolar. Esto aún más importante en los docentes de Educación Inicial porque se requiere de un buen

control emocional el trabajo con niños del nivel inicial puesto que se van a sentar las bases de su futura personalidad y la influencia que tiene sobre el rendimiento, el establecimiento de diferentes tipos de metas académicas debido a los diferentes patrones motivacionales que generan en el alumno (González, Valle, Núñez & González-Pineda, 1996).

La inteligencia emocional es lo que nos motiva a buscar nuestro potencial único y nuestro propósito, y activa nuestros valores íntimos y aspiraciones, transformándolo en cosas en las cuales pensamos.

En relación a **la primera hipótesis específica**, si los niveles de inteligencia emocional de los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial del distrito de Huánuco se ubican en niveles altos, se rechaza la hipótesis alterna en razón que solo en la dimensión de manejo del estrés los docentes de la muestra se ubicaron en el **nivel promedio**, mientras que en las dimensiones de adaptabilidad, estado de ánimo y en las relaciones inter e intra personales presentan baja capacidad emocional.

Así mismo, en cuanto a inteligencia emocional el nivel es de baja capacidad emocional subdesarrollada con una media de 87,92 y una desviación estándar de 9,21, por lo que necesitan mejorar, y este aspecto se debe tener muy en cuenta en la formación profesional de los docentes de educación inicial.

Goleman (1995): En su libro *Inteligencia Emocional*, incluye las áreas de: conocimiento de las propias emociones, manejo de las mismas, auto-motivación, reconocer emociones en los demás y manejo adecuado de las relaciones sociales, que son características importantes que los docentes deben desarrollar.

En relación a la **segunda hipótesis específica**, si los niveles de Desempeño

de los docentes de las Instituciones educativas de Inicial del distrito de Huánuco se ubican en niveles satisfactorios en las dimensiones, Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la Comunidad y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad corresponde al nivel satisfactorio, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Es importante que las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes, refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Para ello se debe tener en cuenta la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional .

4.4 Aporte de la investigación

Teniendo en cuenta que toda investigación científica que precia ser rigurosa debe aportar conocimientos científicos para la realización de nuevas investigaciones de índole de la materia que se investiga y para el tratamiento y prevención de problemas psico educativos que atañen al ser humano, nuestro estudio concluye con el esclarecimiento de la correlación ínfima entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Nuestro aporte consiste en que estas dos variables se han correlacionado, para conocer las características y niveles de la inteligencia emocional y el desempeño docente de los maestros de Educación Inicial.

CONCLUSIONES

1. Desde el punto de vista de la significación estadística, se ha determinado la **No existencia de una correlación significativa** entre inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de Educación Inicial del distrito de Huánuco a un nivel de significación de 0.05, un nivel de confianza del 0.95 y un **“p-valor”** de 0.194 que siendo mayor que el nivel de significación, hace que se acepte la hipótesis nula y se rechace la Hipótesis alterna.

El coeficiente de correlación calculado es de 0.148 o 14.8% la misma que se ubica en el nivel de “ínfima o muy baja correlación” de orientación positiva.

2. Se ha determinado los niveles de **Inteligencia emocional** de los docentes del Nivel de Educación Inicial - Huánuco, expresados a partir de 5 dimensiones que son: Estado de ánimo; manejo del estrés, adaptabilidad, interpersonal e intrapersonal, alcanzando un promedio aritmético general 87.92 y una D.S de 9.21 la misma que se ubica en el **estrato “baja capacidad emocional o sub desarrollada”** confirmándose la hipótesis nula de la investigación.
3. Se ha determinado los niveles de **Desempeño docente** del nivel Inicial de Huánuco, expresados en 4 dimensiones que son: Preparación para el aprendizaje; Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión articulada con la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad; el puntaje general promedio obtenido es de 77.32 y una DS. 4.53, la misma que se halla en el **nivel “satisfactorio”** de este modo se confirma la hipótesis alterna de investigación.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que en la formación docente especialmente del Nivel Inicial se debe tener en cuenta los talleres de desarrollo emocional, siendo una variable muy importante en el desempeño docente.
2. Se debe promover de manera permanente evaluaciones a los docentes en cuanto a su desarrollo emocional y aplicar en las Instituciones educativas estrategias de desarrollo personal y emocional.
3. El Ministerio de Educación y las instituciones responsables deben realizar talleres de mejora continua para garantizar un buen desempeño docente
4. Realizar investigación con las variables de estudio que permitan tener resultados y que se apliquen estrategias y políticas de mejora de la calidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ausubel, D. (1983). *Psicología Educativa, un punto de vista cognitivo*, México: Trillas.
- Bar-On, R. (1996) *La era del CE. Definición y Evaluación de IE*. Toronto. Canada. APA.
- Becerril, S. (1999) *Comprender la práctica docente. Categorías para una interpretación científica*. México. Plaza y Valdés Editores.
- Chiroque Chunga, S. (2013) . *Perú 2010-2015: Escenarios posibles y Educación*. Perú
- Freire, P. (1970). *Pedagogía del Oprimido*. Río de Janeiro. Brasil. Gimeno, J. (2009). *La educación que aún es posible*. Madrid: Narcea.
- Goleman, D.(1995) *Inteligencia Emocional*. Nueva York. Bantam Book.
- GOREHCO (2017) *Proyecto Educative Regional de Huanuco*. (1ra Edición) Huanuco- Perú.
- Hernandez Sampieri, R. (2000). *Metodología de la Investigación*. México, Mc Graw- Hill.
- Marco del buen desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular (2012)* Lima . Perú.
- Ministerio de Educación (2009). *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular*. Perú.
- Montenegro, I. A. (2007) *Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.
- Paiba, M (2007). *Carrera Publica Magisterial, Luces y Sombra de la norma aprobada (ley 20962)*. Lima . Tarea
- Sanchez Carlessi, H. (1992). *Metodología y Diseños en la Investigación*

Científica. Lima . Perú.

Torres, R. M. (1999) "Nuevo rol docente: ¿Qué modelo de formación para qué modelo educativo? Aprender para el futuro: Nuevo marco de la tarea docente. Madrid. Fundación Santillana.

TESIS:

ARRATIA, A. *Desempeño laboral y condiciones de trabajo en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Tesis. Chile. 2014.

ARRELLANA, G. "Clima Organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación. Tesis. Lima, Perú. 2013.

CALDAS C. "Liderazgo de los directores y su relación con el desempeño docente Laboral de los docentes de las Instituciones educativas del distrito de Luyando. Tesis. Huánuco. 2014.

FLORES, F. Las competencias que los Profesores de Educación Básica movilizan en su desempeño profesional. Tesis. Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación. Chile 2008.

FUENTES, J. *Incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios*. Tesis. Universidad Autónoma del Sur- Chile. 2007

RAGNY M. La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación". Tesis. México, 2017

SANTIAGO F. Modelo Teórico de Cultura Organizacional para el mejoramiento de la calidad del desempeño del personal docente de la Universidad del Centro Occidental. Tesis. 2014.

ANEXOS

ANEXO Nº 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Inicial - Huánuco.2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño en docentes de educación inicial de Huánuco?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de Huánuco?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes de educación inicial de Huánuco?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de docentes de educación inicial de Huánuco.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de Huánuco.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño de los docentes de educación inicial de Huánuco.</p>	<p>Hipótesis Ha : Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de Educación Inicial de Huánuco. Ho : No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de Educación Inicial de Huánuco.</p> <p>Hipótesis específicos H₁: El nivel de inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de Huánuco es alto. Ho: El nivel de inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de Huánuco no es alto. H₂: El nivel de desempeño de los docentes de educación inicial de Huánuco, es satisfactorio. Ho: El nivel de desempeño de los docentes de educación inicial de las Huánuco, no es satisfactorio.</p>	<p>Variable 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL</p> <p>VI. Componente Intrapersonal. Comprensión emocional de sí mismo. Asertividad Auto concepto Autorrealización Independencia</p> <p>VII. El componente Interpersonal. Empatía Relaciones Interpersonales Responsabilidad Social</p> <p>VIII. Componentes de Adaptabilidad Solución de Problemas. Prueba de la Realidad Flexibilidad</p> <p>IX. Componentes del Manejo de Estrés Tolerancia a la tensión. Control de los Impulsos.</p> <p>X. Componentes del estado de Ánimo General. Felicidad Optimismo</p> <p>Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE, - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. -Desarrollo de la profesionalidad y la</p>	<p>Nivel : Correlacional.</p> <p>Tipo de estudio. tipo transversal .</p> <p>Diseño de investigación. El diseño también es correlacional-transversal</p> <p>Población y muestra. La población 106, La muestra 79.</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos. La técnica es la encuesta y como instrumento se tiene un cuestionario y un test que medirán a cada una de las variables.</p>

ANEXO 2

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA.....

TITULO DE LA INVESTIGACION: Desempeño docente e inteligencia emocional en Docentes de Educacion Inicial de Huánuco, 2017.

OBJETIVO: Conocer la inteligencia emocional y el desempeño de docentes de Educación Inicial de Huánuco.

Investigador: Maestra Yaneth Elena Rufino Melendez

CONSENTIMIENTO / PARTICIPACION VOLUNTARIA

Acepto participar en el estudio. He leído la información proporcionada o me ha sido leída.

He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consciente voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención, sin que me afecte de ninguna manera.

Firma de participante

Firma del investigador responsable

ANEXO Nº 03

Instrumentos

ENCUESTA DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

Por favor complete esta encuesta, sea lo más sincero posible. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima.

I DATOS INFORMATIVOS

- 1.1 Dirección Regional de Educación.....
 1.2 UGEL.....
 1.3 Institución Educativa.....

II INSTRUCCIONES

Lea atentamente las frases que sigue y contesta de acuerdo a los criterios de valoración. Coloca una X en los casilleros que corresponda.

III CRITERIOS DE VALORACIÓN

- | | |
|-------------------|------------|
| 1.- Nunca | Deficiente |
| 2.- Algunas Veces | Regular |
| 3.- Casi Siempre | Bueno |
| 4.- Siempre | Excelente |

IV INDICADORES

		<i>1</i> <i>Nunca</i>	<i>2</i> <i>Algunas veces</i>	<i>3</i> <i>Casi siempre</i>	<i>4</i> <i>Siempre</i>
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Dialoga con sus colegas para elaborar en conjunto su programación articulando aprendizajes				
2	Demuestra dominio de los conocimientos del área que enseña.				
3	Formula indicadores en concordancia con los aprendizajes esperados.				
4	Elabora su programación respetando las características individuales y socioculturales.				
5	Contextualiza la sesión de aprendizaje.				
6	Prevé oportunamente los materiales didácticos para sus sesiones académicas.				

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		<i>1</i> <i>Nunca</i>	<i>2</i> <i>Algunas veces</i>	<i>3</i> <i>Casi siempre</i>	<i>4</i> <i>Siempre</i>
7	Utiliza recursos y tecnologías diversas para promover aprendizajes.				
8	Utiliza indicadores previstos en la unidad de aprendizaje.				
9	Comparte oportunamente los avances y resultados de la evaluación para generar compromisos para el logro de aprendizajes.				
10	Organiza el aula de manera segura, accesible y adecuada para el aprendizaje y para el trabajo pedagógico.				
11	Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias y dificultades desarrollando actitudes de afrontamiento.				
12	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.				
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
13	Establece una relación de cooperación con los alumnos.				
14	Intercambia experiencias con sus compañeros, demostrando actitud democrática.				
15	Está abierto (a) a sugerencias y recomendaciones, hecha por sus colegas, para la mejora de su práctica docente.				
16	Promueve un clima de confianza para que los estudiantes participen en clase.				
17	Participa en equipos de trabajo para desarrollar procesos pedagógicos.				
18	Participa en la elaboración de una innovación pedagógica involucrándose en equipos de trabajo.				
19	Desarrolla proyectos de investigación y/o innovación pedagógica.				
20	Organiza talleres de sensibilización con la participación de la comunidad educativa.				
21	Promueve el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes reconociendo sus aportes.				
22	Establece una relación de respeto y cooperación con los padres de familia.				
Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad					
23	Participa en reuniones de reflexión sobre su práctica pedagógica.				
24	Participa en experiencias de desarrollo profesional, para atender las necesidades de los estudiantes.				
25	Participa en la generación de políticas educativas expresando una expresión informada tomando en cuenta las necesidades de los estudiantes.				
26	Reflexiona con sus colegas sobre su práctica.				
27	Demuestra actitudes democráticas en la práctica diaria.				
28	Asume responsabilidades encomendadas por su institución.				

CUESTIONARIO – ICE BARON

INTRODUCCIÓN

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo (a). Para ello, debes indicar, en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

- 1.- Rara vez o nunca
- 2.- Pocas veces es mi caso
- 3.- A veces es mi caso
- 4.- Muchas veces es mi caso
- 5.- Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las CINCO alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número.

1. Para las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Es duro para mi disfrutar de la vida
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.
4. Sé como enfrentar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a)
9. Reconozco con facilidad mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro (a) de mis mismo (a) en la mayoría de situaciones.
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
21. Realmente no sé para que soy bueno (a)
22. No soy capaz de expresar mis ideas
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás
24. No tengo confianza en mi mismo (a)
25. creo que he perdido la cabeza.
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
27. Cuando empiezo hablar me resulta difícil detenerme.

28. En general, me resulta difícil adaptarme.
29. Me gusta tener una visión general del problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entenderme como me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.
39. Me resulta difícil hacer amigos (as)
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras
42. Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de otras personas.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento (a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a).
49. No puedo soportar el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. Generalmente espero lo mejor.
55. Mis amigos me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo (a)
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Cuando intento resolver un problema, analizo todas las posibles soluciones y
luego escojo la mejor.
61. Me detendría ay ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aún
cuando tuviese algo que hacer en ese momento.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba
66. No me entusiasman muchos mis intereses.
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi
alrededor.
69. Me es difícil llevarme con los demás
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy

71. ME siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que le puede suceder a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Sé como mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.
80. En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
82. Me resulta difícil decir que "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado (a)
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy capaz de respetar a los demás.
91. No estoy muy contento (a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros a ser el líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tiendo a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.
100. Estoy contento (a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña
102. Soy impulsivo (a)
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy importante se un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.
105. Disfruto de las vacaciones y de los fines de semana.
106. En general tengo una actitud positiva en todo, aún cuando surgen problemas.
107. Tengo tendencia a depender de otros.
108. Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.

112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento (a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.
119. Me e difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansioso (a).
123. No tengo días malos.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.
131. Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

VERIFIQUE EL HABER CONTESTADO TODAS LAS PREGUNTAS

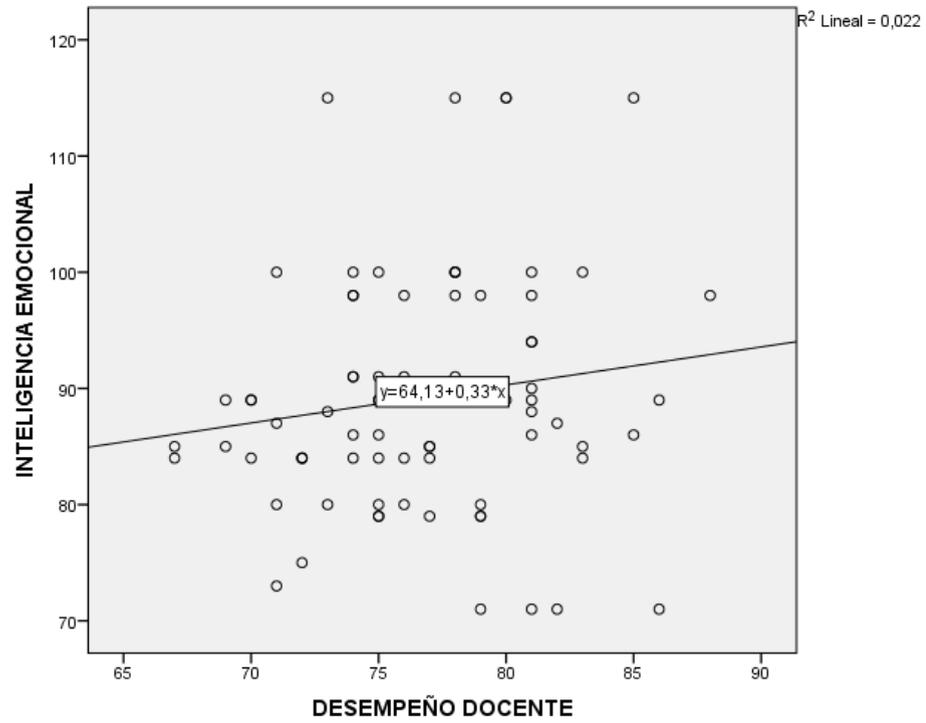
- | |
|--|
| 1.- Rara vez o Nunca |
| 2.- Pocas Veces es mi caso |
| 3.- A veces es mi caso |
| 4.- Muchas veces es mi caso |
| 5.- Con mucha frecuencia o siempre es mi caso. |

APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A LAS MAESTRAS DE EDUCACIÓN INICIAL



ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS DOS VARIABLES			Estadístico	Error estándar
DESEMPEÑO DOCENTE	Media		76,76	,515
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	75,73	
		Límite superior	77,78	
	Media recortada al 5%		76,72	
	Mediana		77,00	
	Varianza		20,954	
	Desviación estándar		4,578	
	Mínimo		67	
	Máximo		88	
	Rango		21	
	Rango intercuartil		6	
	Asimetría		,099	,271
	Curtosis		-,331	,535
	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Media		89,24
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	86,97	
		Límite superior	91,51	
Media recortada al 5%		88,82		
Mediana		89,00		
Varianza		102,723		
Desviación estándar		10,135		
Mínimo		71		
Máximo		115		
Rango		44		
Rango intercuartil		14		
Asimetría		,728	,271	
Curtosis		,825	,535	

GRAFICO DE DISPERSION



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POS GRADO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Polino Chávez, Alfredo Heriberto
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente del IESPP "Marcos Duran Martel"
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño docente.
- 1.4. Autor(a) del instrumento: Yaneth Elena Rufino Meléndez

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1 CLARIDAD	Está formulado en lenguaje apropiado.																					
	Cada ítem contiene una sola pregunta																	/				80
2 OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																	/				85
3 ACTUALIDAD	Adecuado a avance de las organizaciones contemporáneas.																		/			85
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		/			85
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad, tanto en preguntas como respuestas.																		/			85
6 INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.																		/			85
7 CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la variable de estudios.																		/			85
8 COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.																		/			85
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		/			85
10 PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada																		/			85
		TOTAL PUNTAJES																				845
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																				84.5

III. OPINION DE APLICABILIDAD:-----

DNI.....80021381.....
TELEF.....962640431.....

.....
Mg. Alfredo H. Polino Chávez
CPP: 2080021381

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POS GRADO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1. Apellidos y nombres del informante: Vara Mazzini, José Orlando
2. Cargo e Institución donde labora: Jefe de Unidad Académica IESPP MDM
3. Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño docente.
4. Autor(a) del instrumento: Yaneth Elena Rufino Meléndez

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1 CLARIDAD	Está formulado en lenguaje apropiado.																					
	Cada ítem contiene una sola pregunta.																/					80
2 OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																/					80
3 ACTUALIDAD	Adecuado a avance de las organizaciones contemporáneas																/					80
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																/					80
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad, tanto en preguntas como respuestas.																/					80
6 INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.																/					80
7 CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la variable de estudios.																/					80
8 COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.																/					80
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																/					80
10 PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																/					80
		TOTAL PUNTAJES																				800
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																				80

V. OPINION DE APLICABILIDAD:-----

DNI.....22428295.....
TELEF.....962671906.....


Dr. José Orlando Vara Mazzini
JEFE DE LA UNIDAD ACADÉMICA

NOTA BIOGRAFICA

YANETH ELENA RUFINO MELÉNDEZ, nació en HUÁNUCO el 8 de setiembre del 1971 en Huánuco y tengo 2 hijas: Karla y Yaneth. Estudié la primaria en la Escuela de Aplicación “Marcos Duran Martel”, la secundaria en el CNI “Hermilio Valdizan” y estudié Educación Inicial en el Instituto Superior Pedagógico “Marcos Duran Martel” la carrera de Educación Inicial, simultáneamente estudié en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” la carrera de Psicología graduándome en el año 1993 como maestra y en 1995 como Psicóloga, en 1998 estudié la segunda especialidad en Currículo y Metodología de Educación Inicial en la Pontificia Universidad Católica del Perú. En el 2010 obtuve el título de especialista en Neurociencias, en la UNHEVAL, en el 2017 obtengo el título de Segunda Especialidad en **Educación Intercultural Bilingüe en la U. N. Mayor de “San Marcos”**. Estudios concluidos de maestría en Educación con mención en Gestión y Planeamiento Educativo. Actualmente formo parte de la plana docente del IESPP MARCOS DURAN MARTEL y de la segunda especialidad de didáctica de la educación inicial de la UNHEVAL.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Aula 202 de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:00h**, del día martes **04 DE SETIEMBRE DE 2018**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Miguel Alfredo CARRASCO MUÑOZ	Presidente
Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Secretario
Dr. Jesús Arturo ORTIZ MOROTE	Vocal

Asesora de Tesis: Dra. Lillia CAMPOS CORNEJO (Resolución N° 01599-2015-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña, Yaneth Elena RUFINO MELENDEZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "**DESEMPEÑO DOCENTE E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE HUÁNUCO, 2017**".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

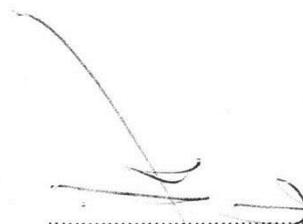
- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

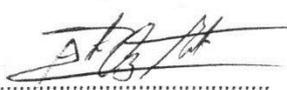
.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Quince (15)
Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobada
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:30 horas del 04 de setiembre de 2018.


.....
SECRETARIO
DNI N° 04025628


.....
PRESIDENTE
DNI N° 72428046


.....
VOCAL
DNI N° 29756302

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02003-2018-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: RUFINO MELENDEZ, Yaneth Elena

DNI: 22489327 Correo electrónico: yrufino1@hotmail.com

Teléfonos Casa _____ Celular 962983399 Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>EDUCACIÓN</u>
Mención:	<u>GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO</u>

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis:

DESEMPEÑO DOCENTE E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE HUAYUCCO, 2017

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input checked="" type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

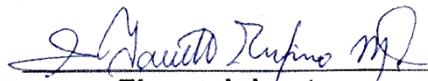
RAZONES PERSONALES

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años (X) 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 23-11-2018


Firma del autor