

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

Inteligencia Emocional y Desarrollo Laboral de los Docentes en la Facultad de Ciencias

Administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

Presentada por

Yhan Egberth PAUCAR RODRIGUEZ

Asesor

Rubén José MORA SANTIAGO

Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación

con mención en Docencia Universitaria

Lima - Perú

2021

Inteligencia Emocional y Desarrollo Laboral de los Docentes en la Facultad de Ciencias
Administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

A Dios, que guía mis pasos, a mi familia por haberme dado su apoyo y su soporte para lograr mis metas.

Reconocimientos

A la Universidad Nacional de Educación,
Enrique Guzmán y Valle, a los maestros
que me apoyaron en esta ardua tarea y a
todos los que estuvieron presentes en este
esfuerzo.

Lista de Contenidos

Caratula	i
Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Lista de contenidos	v
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
Capítulo I: Planteamiento del Problema	1
1.1. Introducción	1
1.2. Determinación del problema	1
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1 Problema general	4
1.3.2 Problema específicos	4
1.4. Objetivos de la investigación	4
1.5. Importancia y alcance de la investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación	6
1.7. Resumen	7
Capítulo II. Marco Teórico	8
2.1. Introducción	8
2.2. Antecedentes del estudio	8
2.2.1 Antecedentes internacionales	9

2.2.2 Antecedentes nacionales	12
2.3. Bases Teóricas	14
2.3.1. Definición de inteligencia emocional	14
2.3.2. Importancia de la inteligencia emocional	16
2.3.2.1. Inteligencia emocional como rasgo de la personalidad	17
2.3.2.2. Inteligencia emocional y rendimiento	17
2.3.2.3. Educación emocional	19
2.3.2.4. La función docente en la educación emocional	20
2.3.3. Dimensiones de la inteligencia emocional	20
2.3.3.1. Autoconocimiento	21
2.3.3.2. Autorregulación	21
2.3.3.3. Habilidades sociales	22
2.3.4. Definición de desempeño laboral	23
2.3.5. Importancia del desempeño laboral	24
2.3.5.1. La docencia como actividad profesional	25
2.3.5.2. Nuevas tendencias en el desempeño docente actual	26
2.3.5.3. Evaluación del desempeño laboral	27
2.3.6. Dimensiones del desempeño laboral	30
2.3.6.1. Desempeño personal	30
2.3.6.2. Desempeño didáctico	30
2.4. Definición de términos básicos	32
2.5. Resumen	33
Capítulo III. Hipótesis y variables	35
3.1. Introducción	35
3.2. Hipótesis	35

3.3. Variables	36
3.4. Operacionalización de variables	38
Capítulo IV. Metodología	39
4.1. Introducción	39
4.2. Enfoque de investigación	39
4.3. Tipo de investigación	39
4.4. Diseño de investigación	40
4.5. Población y muestra	40
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información	44
4.7. Tratamiento estadístico	46
4.8. Procedimiento	47
4.9. Resumen	47
Capítulo V. Resultados	48
5.1. Introducción	48
5.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos	48
5.3. Presentación y análisis de resultados	54
5.4. Discusión de los resultados	78
Conclusiones	83
Recomendaciones	84
Referencias	85
Apéndices	86
Apéndices A. Matriz de Consistencia	87
Apéndices B. Cuestionario Sobre Inteligencia Emocional	88
Apéndices C. Cuestionario Sobre Desarrollo Laboral	89
Apéndices D. Validación de expertos.	90

Lista de tablas

Tabla 1. Distribución de la población	41
Tabla 2. Estratificación de la muestra	43
Tabla 3. Distribución de la muestra	43
Tabla 4. Nivel de validez de los instrumentos aplicados	50
Tabla 5. Valores de los niveles de validez	50
Tabla 6. Nivel de confiabilidad de las variables de estudio	53
Tabla 7. Valores de los niveles de confiabilidad	53
Tabla 8. Percepción del autonocimiento	55
Tabla 9. Percepción de la autorregulación	56
Tabla 10. Percepción de las habilidades sociales	57
Tabla 11. Percepción de la inteligencia emocional	58
Tabla 12. Percepción del desempeño personal	59
Tabla 13. Percepción del desempeño didáctico	60
Tabla 14. Percepción del desempeño disciplinar	61
Tabla 15. Percepción del desempeño laboral	62
Tabla 16. Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra	64
Tabla 17. Matriz de correlación de Spearman	66
Tabla 18. Niveles de correlación	67
Tabla 19. Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral	68
Tabla 20. Correlación entre inteligencia emocional y desempeño personal	71
Tabla 21. Correlación entre inteligencia emocional y desempeño didáctico	74
Tabla 22. Correlación entre inteligencia emocional y desempeño disciplinar	77

Lista de figuras

Figura 1: Percepción del autoconocimiento	55
Figura 2: Percepción de la autorregulación	56
Figura 3: Percepción de las habilidades sociales	57
Figura 4: Percepción de la inteligencia emocional	58
Figura 5: Percepción del desempeño laboral	59
Figura 6: Percepción del desempeño disciplinar	60
Figura 7: Percepción del desempeño didactico	61
Figura 8: Percepción del desempeño laboral	62
Figura 9: Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral	69
Figura 10: Correlación entre inteligencia emocional y desempeño personal	72
Figura 11: Correlación entre inteligencia emocional y desempeño didactico	75
Figura 12: Correlación entre inteligencia emocional y desempeño disciplinar	78

Resumen

En la presente investigación se estudia la relación que existe entre la Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas, el tipo de investigación realizada es transversal, descriptiva con diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 178 sujetos, los cuales fueron seleccionados de forma probabilístico, y a quienes se les aplico los instrumentos de recolección para medir las variables inteligencia emocional y desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo, en donde se han utilizado frecuencias y porcentajes para describir las variables investigadas y en el nivel inferencial se ha hecho uso de la estadística paramétrica y como tal se ha utilizado r de Pearson a un nivel de 0,05, dado que los datos presentan distribución normal. Los resultados indican que la inteligencia emocional y el desempeño laboral se expresan predominantemente en un nivel medio o regular. Asimismo, se demuestra que existe correlación directa, moderada y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral en la muestra de estudio

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Desarrollo Laboral

Abstract

In the present research, the relationship between emotional intelligence and work performance of teachers in the Faculty of Administrative Sciences of the Peruvian University of the Americas is studied, the type of research carried out is transversal, descriptive with correlational design. The sample consisted of 178 subjects, who were selected probabilistically, and to whom the collection instruments were applied to measure the variables emotional intelligence and work performance. The results obtained were analyzed at the descriptive level, where frequencies and percentages have been used to describe the variables investigated and parametric statistics have been used at the inferential level, and as such Pearson's r has been used at a level of 0,05, since the data present normal distribution. The results indicate that emotional intelligence and work performance are expressed predominantly at a medium or regular level. Likewise, it is demonstrated that there is a direct, moderate and significant correlation between the variables emotional intelligence and work performance in the study sample.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Performance.

Introducción

En la presente investigación nos proponemos describir el nivel de percepción de los sujetos respecto a las variables de estudio, inteligencia emocional y desarrollo laboral, así mismo describir la relación que se establece entre ambas variables de estudio con la finalidad de establecer recomendaciones que permitan mejorar la relación que se establece entre los trabajadores profesionales de la docencia, respecto al manejo y gestión de su inteligencia emocional como herramienta de adaptación a la dinámica institucional. De esta manera el presente trabajo se presenta de la siguiente manera.

En el capítulo I, se realiza un diagnóstico de la situación problemática, el cual otorga sustento al planteamiento del problema planteado. Asimismo, se formula el problema de investigación, los objetivos generales y específicos, del mismo modo se expresa la importancia y alcances de la investigación, así como los alcances y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se plantea el fundamento teórico de la investigación, en el que se expresan los antecedentes del estudio, a nivel internacional y nacional, haciéndose referencia al marco conceptual que sustenta los aspectos centrales de la investigación, como son las características de la inteligencia emocional, desempeño laboral.

En el capítulo III, se expresan las hipótesis, las variables de estudio y el proceso de operacionalización de las variables.

En el capítulo IV, se presenta la metodología, la cual se sustenta en el enfoque, tipo y diseño de investigación, asimismo la población y muestra de trabajo, las técnicas e instrumentos de recolección de la información y el procedimiento trabajado para el desarrollo de la tesis.

En el capítulo V, se consignan los datos que dan validez y confiabilidad a los instrumentos de investigación, así como la presentación y análisis de los resultados a nivel descriptivo e inferencial.

Finalmente, las conclusiones, según los resultados de la muestra; en las recomendaciones se plantea las sugerencias producto del estudio realizado, en los apéndices en donde se presenta la matriz de consistencia y los instrumentos utilizados en el presente estudio.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1. 1 Introducción

La presente investigación se encuentra sustentada en el problema del desarrollo laboral de los docentes de la institución objeto de la muestra de estudio, en donde se puede percibir que existe un descontento por parte de los estudiantes respecto a labor que realizan los docentes dentro de las aulas universitaria, donde se puede observar que los profesionales de la educación todavía se caracterizan por emplear estrategias de enseñanza tradicionales, centradas exclusivamente en el docente como actor principal del proceso de enseñanza aprendizaje.

Un aspecto básico observado es el desarrollo de las clases centrado en el verbalismo docente, con escasa participación de los estudiantes en el desarrollo de las clases, las cuales buscan sobre todo el empleo del memorismo como pilar del proceso de aprendizaje de los estudiantes, aspecto que los alumnos sienten que no responde a las necesidades educativas de la actualidad, donde se necesita un profesional reflexivo, con la capacidad de resolver los problemas de su entorno profesional.

De esta manera se busca conocer las características del servicio educativo en los sujetos de la muestra del presente estudio y establecer el grado de correlación que existe entre la variable inteligencia emocional y la variable desempeño laboral.

1.2. Determinación del Problema

Para Valle (2014) el desempeño del profesor puede ser concebido como "la actividad que el docente realiza desde el punto de vista profesional y para la cual debe cumplir determinados requisitos exigidos por la institución". Por su parte, Pérez (2008) lo define como proceso desarrollado por un sujeto a través de relaciones de carácter social que se establece en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional en que

participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado; la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez.

Los resultados que arrojan las evaluaciones internacionales en la mayoría de los países latinoamericanos, señalan la necesidad de mejorar el desempeño profesional de docentes del siglo XXI, orientando los esfuerzos a transformar las prácticas educativas en el marco de la escuela, en especial de aquellas relacionadas con docencia, prácticas directivas y formación de formadores de docentes

El cambio debe fortalecer la formación de los profesionales de la educación, de tal suerte que se conviertan en verdaderos expertos en su propia práctica profesional, capaces de transformarla, con la finalidad esencial de mejorar la calidad de la educación que se brinda. La base del desarrollo profesional debe sustentarse en una mejora de su inteligencia emocional que le permita ser capaz de regular su propio perfeccionamiento desde su quehacer diario.

Aspecto que implica poner de relieve la importancia de su formación emocional, lo cual le debe permitir revalorarse como ser humano, como profesional, de tal manera que encuentre en su propio espacio de trabajo los elementos que le permitan fortalecerse como profesional y sea capaz de brindar un servicio educativo acorde a las expectativas de alumnos y padres de familia.

Por lo cual la formación de los nuevos docentes debe poner mucha atención al perfil emocional de los estudiantes de educación, de tal manera que logre establecerse los requisitos iniciales necesarios para que se forme un docente competente en todas las dimensiones de la persona, que sea capaz de encontrar en la docencia la vocación de servicio que se requiere para poder formar a los futuros ciudadanos del país.

De esta manera, en el siguiente estudio se pretende mostrar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño profesional de los docentes.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema general.

Pg. ¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y el desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas?

1.3.2 Problemas específicos.

P_{E1} ¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y el desarrollo personal de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas?

P_{E2} ¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y el desarrollo didáctico de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas?

P_{E3} ¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y el desarrollo disciplinar de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general.

Og. Determinar la relación existente entre la Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

1.4.2 Objetivos específicos.

O_{E1} Identificar la relación existente entre la Inteligencia emocional y el desarrollo personal de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.

O_{E2} Establecer la relación existente entre la Inteligencia emocional y el desarrollo didáctico de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.

O_{E3} Determinar la relación existente entre la Inteligencia emocional y el desarrollo disciplinar de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.

1.5. Importancia y Alcances de la Investigación

La importancia de la presente investigación radica en los resultados a obtener y posibles aplicaciones que de ella se desprenderán. Así, tenemos.

Importancia teórica

La importancia teórica de la presente investigación radica en el uso de la metodología científica de manera exhaustiva, lo cual nos permitirá conocer mejor el estado de los conocimientos acerca de la temática abordada, asimismo comprender con mayor objetividad la influencia o relación que se ejerce entre las variables de estudio.

Importancia practica

La presente investigación busca tomar conciencia respecto a la importancia del desempeño profesional del docente y la influencia que tiene en ella la inteligencia emocional, razón por la cual se hace necesario el estudio de las variables involucradas en esta acción institucional, puesto que de ellas dependerá la relación que se establezca y más aún el desempeño del personal que labora en la organización muestra objeto de estudio.

Importancia social

El presente trabajo investigación es importante, porque busca responder a las reales necesidades sociales y culturales que la sociedad actual enfrenta, dado que, proporcionará elementos de juicio útiles, los cuales constituirán referentes importantes para una mejor comprensión de la relación que existe entre las estrategias participativas y el aprendizaje cooperativo.

En cuanto a los alcances tendremos los siguientes:

- a) Alcance espacial-institucional: LIMA. Facultad ciencia administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.
- b) Alcance temporal: Actual (años 2018 – 2019).
- c) Alcance temático: Inteligencia emocional, desempeño profesional.
- d) Alcance institucional: fundamentalmente alumnos.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Las limitaciones más significativas que se afrontaron durante el proceso de investigación, fueron las siguientes:

a) Dificultades en cuanto al acceso a las fuentes primarias de recojo de datos; debido a que existe resistencia por parte de los estudiantes para responder los instrumentos aplicados. Esto se afrontó mediante un correspondiente trabajo previo de sensibilización del personal, según los casos que se presenten.

b) Complicaciones epistemológicas en cuanto a la operacionalización de las variables, tanto independiente como dependiente, dado que en ambos casos se encontraron trabajos similares, que en algunos casos aportan confusión, sin embargo solo se utilizaron como referentes para la realización del trabajo, dado que el presente fue construido de acuerdo a la muestra, el cual fue enriquecido con la opinión de los expertos y los especialistas de la temática en estudio.

c) Extrema cantidad de instrumentos para medir las variables, pero que están contruidos en función de otras realidades, por lo cual aportaban confusión al principio, sin embargo fueron las consultas a los diversos autores y al marco teórico en general, lo que permitirá construir y validar la construcción de los instrumentos para la recolección de los datos, refrendada en el juicio de expertos.

1.7. Resumen

En la presente investigación se planteó el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas. La importancia de la investigación radica en el uso de la metodología científica de manera exhaustiva, lo cual nos permitió conocer el estado de los conocimientos acerca de la temática abordada, asimismo comprender con objetividad la influencia o relación que se ejerce entre la inteligencia emocional en el desempeño laboral en la muestra objeto de estudio.

En cuanto a su trascendencia a nivel social va a beneficiar a nuestra población y de igual manera permitirá tomar conciencia del rol que tiene la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los profesionales de la docencia.

Las limitaciones que hemos tenido han sido superadas, tanto a nivel teórico, y práctico, ya que se contó con el apoyo del asesor, quien mediante sus observaciones y recomendaciones permitieron aclarar aquellos aspectos que necesitaban mayor detalle y especificidad.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Introducción

Los antecedentes revisados durante la presente investigación permiten remarcar la importancia de la inteligencia emocional y el desarrollo laboral en la muestra objeto de estudio.

Según Mayer y Salovey (1994). Citado por Alviarez (2009). La inteligencia emocional es. “una parte de la inteligencia social que concierne a la habilidad de comprender los sentimientos propios, conocer los ajenos y utilizarlos para guiar nuestros pensamientos y nuestros actos” (p. 97). En este contexto aparece la habilidad de las personas de poder manejar sus estados de ánimo, hacerse consciente de sus respuestas para poder tomar con conciencia de causa la decisión más adecuada y pertinente para las circunstancias. Este aspecto supone además que es capaz de ponerse en la situación del otro, entender su situación, para poder tomar la mejor decisión. El desarrollo teórico de la investigación está basado en definir adecuadamente las variables de estudio, inteligencia emocional y desempeño laboral, las cuales están desagregadas en sus dimensiones correspondientes. Finalmente definíamos las características de las variables estudiadas, así como sus implicancias en el ámbito educativo. Finalmente encontramos la definición de los términos básicos, donde encontramos el significado de las variables de estudio, sus dimensiones y en algunos casos sus indicadores.

2.2. Antecedentes del Estudio

Después de revisar las fuentes bibliográficas, tanto de Internet como de las bibliotecas especializadas, podemos describir los trabajos más relevantes.

2.2.1. Antecedentes internacionales.

Cifuentes (2017) La influencia de la inteligencia emocional en el rendimiento matemático de alumnos de educación secundaria. Aplicación de un programa de

intervención psicopedagógica de educación emocional, realizó un estudio de enfoque cuantitativo con el empleo de una metodología cuasi experimental, con el objetivo de conocer las habilidades de la IE y el rendimiento matemático del alumnado de educación secundaria del IES, en una muestra seleccionada de manera incidental, no probabilística por conveniencia, para obtener 156 alumnos y alumnas de educación secundaria obligatoria, pertenecientes a ocho grupos escolares del IES. Los resultados obtenidos demuestran que los diferentes factores de la IE, en nuestros alumnos han obtenido la media más alta en Regulación emocional ($\bar{x} = 26,94$ (de una puntuación máxima de 40), $\sigma = 6,197$, seguida de la comprensión emocional ($\bar{x} = 24,15$ (de un total de 39), $\sigma = 5,131$) y de la percepción emocional, ($\bar{x} = 22,07$ (de un total de 37) y una $\sigma = 6,139$), Teniendo en cuenta los baremos propuestos por el TMMS-24 podemos afirmar que nuestros alumnos tienen unos niveles adecuados de Regulación emocional, Comprensión emocional y Percepción emocional. Asimismo, más de la mitad de la muestra (64,74%) regula adecuadamente sus estados emocionales, frente al 28,85% de alumnos que presentan una mala regulación emocional, o un 6,41% de ellos que regulan sus emociones de manera excelente. Asimismo, se demuestra que las diferencias si son significativas ($p=,000$), por lo que podemos afirmar que el tratamiento en el grupo experimental ha sido efectivo en dicha variable. En el posttest el nivel de IE del grupo control ($\bar{x} = 76,94$) es superior al del grupo experimental ($\bar{x} = 73,29$), pero, si tenemos en cuenta las medias del pretest, tras efectuar un control de dicha variable, el incremento es mayor en el grupo experimental ($\bar{x} = 70,29$) que en el grupo control ($\bar{x} = 75,99$). En ambos grupos, se ha mejorado el nivel de IE total.

Escobedo (2015) en su tesis titulada Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos del nivel básico de un colegio privado, realizó una investigación de tipo cuantitativa con diseño correlacional con el objetivo de establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico, Los

sujetos de este estudio fueron 53 alumnos del nivel de básicos, tanto del género femenino como masculino, comprendidos entre los 14 y 16 años de edad. A quienes la prueba TMSS, basada en Trait Meta-Mood Scale, para evaluar la Inteligencia Emocional, prueba desarrollada por Peter Salovey y Jack Mayer. El rendimiento académico se obtuvo del promedio de las notas finales. El estadístico que se utilizó fue el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación estadísticamente significativa a nivel de 0.05 entre Estrategias para Regular las Emociones y rendimiento académico en los alumnos de 1ro y 2do básico. En lo que se refiere a la subescala de Atención a las Emociones, se determinó que no existe una correlación positiva, entre las dos variables. Por otro lado se obtuvo una correlación positiva débil, en los alumnos de 1ro y 2do básico, entre la claridad en la Percepción Emocional y el rendimiento académico, entre el total de las subescalas de inteligencia emocional y el rendimiento académico de los alumnos, la correlación no fue estadísticamente significativa.

Trigoso (2013) en su investigación titulada Inteligencia Emocional en Jóvenes y Adolescentes Españoles y Peruanos: variables psicológicas y educativas realiza un estudio de tipo descriptivo empírico con el objetivo de conocer la relación de la IE con variables psicológicas, educativas, rasgos de personalidad, estrategias de motivación y aprendizaje en alumnos de secundaria de España y Perú y universitarios de diferentes carreras de la Universidad de León, a su vez comprobar la validación de los instrumentos utilizados y de los diseñados específicamente para esta investigación. La muestra estaba compuesta 359 estudiantes universitarios de la Universidad de León, procedentes de la diplomatura de Magisterio. Los resultados obtenidos demuestran que; Las pruebas de los efectos intersujetos, dan diferencias estadísticamente significativas en seis variables cuando se considera el género (demora en la gratificación, humor, tolerancia a la frustración,

habilidades sociales, percepción y afrontamiento optimista de problemas. Las mujeres, dan mayor importancia a la capacidad de espera en búsqueda de logros futuros o satisfacción futura; presentan un estado del humor en el momento de afrontar los problemas y tolerar más situaciones extremas, ¿explicación cultural e histórica? Los hombres destacan en la capacidad de percepción de las emociones; dan mayor importancia a la comprensión emocional, la cual implicaría la habilidad para desglosar el amplio y complejo repertorio de señales emocionales, etiquetar las emociones y reconocer en que categorías se agrupan los sentimientos. Igualmente se obtienen diferencias estadísticamente significativas en otras seis variables diferentes cuando se considera la carrera (Conocimiento de la inteligencia general, conocimiento de la inteligencia emocional, conocimiento de la influencia de la inteligencia general, rendimiento académico, habilidades sociales total de comprensión de la inteligencia emocional) muchas de estas variables incluidas en el cuestionario de datos generales elaborado ad hoc para el estudio. Los estudiantes de psicopedagogía perciben un conocimiento mayor de la IE, de su influencia en el rendimiento académico y total de la comprensión de IE, estos resultados se entenderían porque ellos reciben formación sobre estos términos en la carrera, lo cual explicarían los resultados altos de estas variables.

2.2.2 Antecedentes nacionales.

Bobadilla (2017) en su tesis titulada clima organizacional y desarrollo laboral en institutos superiores de Huancayo, realizó un estudio de tipo descriptivo con un diseño correlacional, con el objetivo de establecer la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, en una muestra de 104 docentes, a quienes se les aplicó los instrumentos. Los resultados obtenidos demuestran que tres de los institutos que poseen un nivel “logrado” en la variable desempeño laboral, y sólo uno de ellos se encuentra en un nivel “en proceso”. Los tres primeros tienen ligeras diferencias entre los datos estadísticos conseguidos. El instituto Franklin Roosevelt alcanzó 80%, en segundo

lugar está el instituto Santiago Antúnez de Mayolo con 78,52%; en la tercera posición se encuentra el instituto San Pedro con 75,78% y como único instituto con ciertas deficiencias está el instituto Eugenio Paccelly, al conseguir 47,33%, de los datos de la variable.

Asimismo los resultados del estadístico de prueba demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en Institutos superiores tecnológicos de Huancayo demostrada a través de los estadígrafos Chi cuadrada y coeficiente de contingencia.

Salazar (2017) en su tesis sobre Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del cuarto grado de educación primaria de la institución educativa 7077 “Los Reyes Rojos” de Chorrillos, realizó un estudio de tipo no experimental, transversal correlacional con el objetivo de relacionar las variables inteligencia emocional y rendimiento académico en una muestra de 77 estudiantes a quienes se les aplicó los instrumentos para recoger la información. La conclusión asociada con la hipótesis general, señaló que: La relación es significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en el área de matemática en los estudiantes de cuarto grado de educación primaria de la institución educativa 7077 Los Reyes Rojos de Chorrillos, 2015 un Rho de Spearman= 0,916 que expresa una relación estadística positiva y una correlación moderada, un ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$).

Solano (2017) en su tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, realiza un estudio de descriptivo correlacional con el objetivo de determinar relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, aplicándose dos cuestionarios para recoger información sobre las variables estudiadas a una muestra de 20 sujetos. Asimismo se encontró que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, por consiguiente, se demostró la existencia de una correlación

significativa debido a que el valor p (Sig. (Bilateral) es menor a 0,05 es decir “0,000; así mismo se observa que el nivel de correlación de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675. Dichos resultados son provenientes de un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, repercutiendo directamente en el desempeño de los colaboradores de la institución.

Carbajal (2016) La cultura organizacional y el desempeño laboral del área de mantenimiento de una universidad de Lima, realizó un estudio de tipo descriptivo con un diseño correlacional con el objetivo de demostrar la relación que existe entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño laboral, en una muestra de 80 sujetos, a quienes se les aplicó los instrumentos para medir las variables del estudio. Los resultados obtenidos permiten demostrar que existe relación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en la muestra de estudio. Asimismo estos pueden servir como punto de referencia para elaborar planes de mejora que permitan elevar el nivel del grado de satisfacción de los trabajadores del área de mantenimiento, el clima organizacional del área y su desempeño.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Definición de inteligencia emocional.

La manera como se comporta una persona refleja y define su personalidad, de este modo si su comportamiento resulta inapropiado e incluso variable e impredecible, entonces, expresa el escaso manejo de las emociones de la personas, que no ha sabido gestionarlas de manera adecuada a las circunstancias.

Este aspecto resulta entonces de suma importancia para aquellas personas que deseen mostrar un manejo de las situaciones tensas y estresantes, que les permita además que están preparadas para manejar aquellas actividades que la mayoría no logra manejar, por lo cual resultan indispensable en determinados espacios clave.

Las emociones predisponen a los individuos a una respuesta organizada en calidad de valoración primaria (Bisquerra, 2001. Citado por García, 2012, p. 99). De este modo cuando existe una educación de las emociones en la persona le resulta más sencillo establecer relaciones saludables e incluso manejar determinados conflictos de manera más adecuada y pertinente.

El manejo y control de las emociones constituyen entonces en cierta medida una ventaja competitiva de algunas personas, en la medida que les permite adaptarse de manera más rápida a situaciones cambiantes e incluso altamente conflictivas y estresantes.

“Cada emoción tiene una finalidad y la percibimos en conductas determinadas y específicas, de manera tal que la misma supone una organización de la conducta, lo cual refleja una toma de conciencia que demanda la existencia de un componente inconsciente para que se pueda, precisamente, tomar conciencia” (Casassus, 2006. Citado por García, 2012, p. 100).

Cada comportamiento que expresamos, que se expresa a través de conductas señala una característica de la persona y que aparece como producto de una vivencia, una experiencia que provoca en los individuos determinadas reacciones, las cuales en muchos casos no son controladas por las personas.

Sin embargo es este control el cual deber ser producto de un razonamiento pleno, en el cual las personas sean capaces de tomar la mejor decisión, aquella que producto de un exhaustivo análisis, donde la persona sea consciente de sus consecuencias y sea además responsable de las repercusiones de la misma.

Según Mayer y Salovey (1994). Citado por Alviarez (2009). La inteligencia emocional es. “una parte de la inteligencia social que concierne a la habilidad de comprender los sentimientos propios, conocer los ajenos y utilizarlos para guiar nuestros pensamientos y nuestros actos” (p. 97).

En este contexto aparece la habilidad de las personas de poder manejar sus estados de ánimo, hacerse consciente de sus respuestas para poder tomar con conciencia de causa la decisión más adecuada y pertinente para las circunstancias. Este aspecto supone además que es capaz de ponerse en la situación del otro, entender su situación, para poder tomar la mejor desición.

Para Shapiro (1997). Citado por Dueñaz (2002) la inteligencia emocional. “se identifica con las cualidades emocionales necesarias para el logro del éxito..” (p. 83). Del mismo modo esta respuesta debe ser pensada, analizada en base a una toma de decisiones consecuente en la que prime el respeto, sin embargo esta respuesta dependen de la capacidad de poder manejar adecuadamente su inteligencia emocional.

2.3.2. Importancia de la inteligencia emocional.

La importancia de la inteligencia emocional reside en la capacidad que desarrollan las personas para adecuarse a las circunstancias cambiantes, aspecto que les permite manejar con mayor éxito aquellas situaciones en la que las demás personas fallan, por tener un control adecuado de su inteligencia emocional.

“Existen suficientes evidencias de que las capacidades cognitivas no son las únicas determinantes para el éxito en otras esferas de la vida diferentes del ámbito académico, donde, en ocasiones, resultan prácticamente irrelevantes” (Bello y Otros, 2010, p. 38). Lo cual resulta cierto, esto debido a que el desarrollo y control de la inteligencia emocional permite que las personas puedan superar las dificultades que se le presentan y poder librarlas para superar ese problema que les aqueja.

Lo cual hace indispensable que las personas aprendan a manejar y controlar sus emociones sobre todo cuando la situación aparentemente vulnera el control que tiene de sí mismos. “La emociones predisponen a los individuos a una respuesta organizada en calidad de valoración primaria” (Bisquerra, 2001. Citado por García, 2012, p. 3).

De este modo la actual dinámica de la sociedad hace indispensable que las personas eduquen sus emociones en todas las situaciones posibles, esto debido a que de no hacerlo los resultados no serán los más adecuados.

“Las emociones son una parte innegable e integral de nuestro ser que condicionan nuestra salud y desempeñan un papel esencial en nuestro comportamiento, aprendizaje, creatividad e interacción social, etc” (Ortega, 2010, p. 463).

“La importancia que tiene el fomento de las emociones para nuestro desarrollo integral justifica la necesidad de promover y fomentar las competencias emocionales y sociales de las personas” (Ortega, 2010, p. 463).

Este aspecto justifica el impulso de una educación centrada en la persona, en su dinámica social, por lo cual se hace necesario desarrollar la capacidad de controlar su inteligencia emocional.

2.3.2.1. Inteligencia emocional como rasgo de la personalidad.

“Uno de los objetivos más importantes de cualquier persona es mantener las mejores relaciones posibles con las personas que nos rodean. Una alta IE nos ayuda a ser capaces de ofrecer a los que nos rodean una información adecuada acerca de nuestro estado psicológico” (Fernández y Ruiz, 2004, p. 429).

La forma como las personas se comportan, el cómo manejan aquellas situaciones particulares la definen, dado que es la manera de comportarse la que manifiesta el tipo de personas que en realidad es. Por lo cual la forma como se relaciona del manejo de sus emociones, lo cual en algún momento puede llegar a constituir una ventaja frente a los demás.

“La concepción de la inteligencia emocional como rasgo de personalidad significa que se considera como algo importante para adaptarse al ambiente y tener éxito en la vida” (Fernández, 2013, p. 10). Una persona puede llegar a ganar éxito e incluso fama por la

forma como se maneja en público, vale decir, por su forma adaptarse a su vida social genera credibilidad o desconfianza.

“Las emociones son eventos o fenómenos de carácter biológico y cognitivo, que tienen sentido en términos sociales” (García, 2012, p. 3). “La inteligencia emocional es fundamental para la educación emocional al contribuir a una mejora de la salud física y mental, a la reducción de conflictos en las interacciones sociales, al aumento de la empatía, a la reducción del estrés y a la mejora del estado de bienestar” (Ortega, 2010, p. 466).

Cuando las personas aprenden a manejarse emocionalmente son capaces de regularse a sí mismas dado que manejan emocionalmente los problemas con los que normalmente las personas podrían en muchos casos perder el dominio de sí mismas.

2.3.2.2. Inteligencia emocional y rendimiento.

“La capacidad para atender a nuestras emociones, experimentar con claridad los sentimientos y poder reparar los estados de ánimo negativos va a influir decisivamente sobre la salud mental de los estudiantes y este equilibrio psicológico, a su vez, está relacionado y afecta al rendimiento académico final” (Fernández y Ruiz, 2004, p. 430).

Una persona que sabe controlarse tiene mejor paciencia para poder realizar otras actividades e incluso darse mayor oportunidad para cumplir con sus deberes cotidianos. Esto les permite tener mejores resultados, por lo cual la educación emocional se convierte en una herramienta cognitiva que suele rechazar la metodología de base.

Desde el inicio del estudio de la IE, numerosos autores han sugerido que la adquisición de destrezas emocionales, debe ser prerequisite que los estudiantes deben dominar antes de acceder al material académico tradicional que se les presenta en clase y por ello, la formación en competencias socio-emocionales de los estudiantes se está convirtiendo en una tarea necesaria y que la mayoría de los docentes considera primordial (Extremera & Fernández-Berrocal, 2004; Bisquerra & Pérez, 2007; Pena & Repetto, 2008)

De este modo el desarrollo de una propuesta que implique la educación emocional constituye una tarea que debe compartirse entre la familia y la labor educativa que se lleva a cabo en la escuela, para de esta forma lograr que los jóvenes reciban una educación que les permita gobernarse emocionalmente así mismos.

2.3.2.3. Educación emocional.

La educación emocional se convierte entonces en una herramienta que hará posible la transformación de la escuela, logrando el desarrollo integral de los jóvenes y de esta manera poder prepararlos para la vida en sociedad. Aspecto que implica una educación centrada en la persona.

“La educación emocional surge como una respuesta educativa a una serie de necesidades que se dan en la sociedad actual: ansiedad, depresión, problemas de disciplina, violencia, drogadicción, trastornos de la alimentación, etc.” (Álvarez, 2000. Citado por Dueñez, 2002, p. 87).

De este modo la educación se transformará en la aliada estratégica en la formación de los estudiantes para que estos puedan desarrollarse en todos aquellos aspectos que les permita desarrollarse emocionalmente. “la educación emocional debe entenderse como un proceso de desarrollo humano, que abarca tanto lo personal como lo social, que implica cambios en la estructura cognitiva, actitudinal y procedimental” (Vivas, 2003, p. 8).

Esto debido a que la formación emocional allana el camino de las personas, esto debido a que las hace permeable ante aquellas situaciones que no podrían manejar si es que no estuvieran preparadas. “La educación emocional debe ser entendida como un “proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo emocional como elemento indispensable del desarrollo cognitivo, construyendo ambos los elementos esenciales del desarrollo de la persona integral” (Ortega, 2010, p. 465).

Asimismo se debe comprender que la educación emocional debe desarrollarse de la familia, esto debido a que la familia se constituye la célula básica de la sociedad. “Educar la inteligencia emocional se ha convertido en una tarea necesaria en el ámbito educativo y la mayoría de los padres y docentes considera primordial el dominio de estas habilidades para el desarrollo evolutivo y socioemocional de sus hijos y alumnos” (Fernández y Ruiz 2004, p. 431).

Tarea que es compartida por los padres de familia, sin embargo como educar a los hijos para formarlos emocionalmente si es que no están preparados para cumplir esta tarea.

2.3.2.4. La función docente en la educación emocional.

Pero cuál es la tarea del docente en la formación emocional de sus estudiantes, tendrá las herramientas que necesita para cumplir tan ardua tarea, lo real es que debe prepararse para ella, es decir, requiere capacitarse de manera amplia para poder afrontar con más probabilidad de éxitos la función que le corresponde. “El desarrollo de la IE es crucial para alcanzar el éxito en la vida, incluso tanto o más que la IC y, a diferencia de ésta, tendría una mayor carga ambiental que genética” (Rincón y Otros, 2008, p. 11).

Lo cual plantea esta tarea educativa como una obligación para con los jóvenes, para la sociedad, esto debido al compromiso que logren les permitirá alejarlos de las calles delictivas. García (2012) señala. “el papel del docente es clave, máxime si a través del aprendizaje se procura el promover habilidades cognitivas y las capacidades emocionales, que le permitan un aprendizaje autónomo y permanente que puedan utilizarlo en situaciones y problemas más generales y significativos y no solo en el ámbito escolar” (p. 104). Por lo cual debe empezarse cuando sea lo más joven posible para que internalizar más profundamente los principios y preceptos que guían la educación emocional.

2.3.3. Dimensiones de la inteligencia emocional.

2.3.3.1. Autoconocimiento.

Para poder relacionarse con las demás personas y tratar con ellas se hace necesario que las personas se conozcan como son, cuáles son sus límites, sus debilidades y sobre todo sus fortalezas.

“Reconocer un sentimiento mientras éste se presenta, es la clave de la inteligencia emocional, es decir, conocer y adecuar las emociones es imprescindible para poder llevar una vida satisfactoria” (Goleman, 1996. Citado por Alvarez, 2009, p. 98).

Esto permite que las personas puedan ser capaces de reconocerse en las diferentes situaciones y tengan que ser capaces de regular sus emociones para actuar con tranquilidad. Por lo cual se hace necesario y urgente a las personas se autreconozcan, aspecto que les permite ser capaz de autodefinirse por sí mismas, lo cual les debe permitir una ventaja para prepararse para determinadas circunstancias.

De esta manera será posible el autonocomiento como una herramienta que le permite a las personas ser los promotores de su propio control y de su propia respuesta la cual debe estar mediada por sus experiencias y conocimiento de la situación con la que se enfrenta.

2.3.3.2. Autorregulación.

La autoregulación constituye una estrategia de cambio de mejora para la persona que la práctica, que la ha desarrollado, sobre todo porque le permite controlar sus emociones para que estas no dominen sus respuestas.

“La regulación emocional es la habilidad más compleja de la IE. Esta dimensión incluiría la capacidad para estar abierto a los sentimientos, tanto como negativos, y reflexionar sobre los mismos para descartar o aprovechar la información que los acompaña en función de su utilidad” (Fernández y Extremera, 2009, p. 93).

De esta forma son las mismas personas las que deciden solucionar sus problemas emocionales, son ellos mismos los que se dan la oportunidad de manejarlos, sin embargo, esta decisión resulta muy compleja, muy complicada para poder entenderla incluso para la misma persona, por lo cual requiere comprender y comprenderse a si mismo para que sean conscientes de lo que significa la actuación de cada uno con su entorno.

La autorregulación es la habilidad de lidiar con los propios sentimientos, adecuándolos a cualquier situación. Las personas que carecen de esta habilidad caen constantemente en estados de inseguridad, mientras que aquellas que poseen un mejor control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida. (Goleman, 1996, Alviarez, 2009, p. 98).

De esta forma las personas deben buscar la manera de poder controlar sus emociones y emplearlas en su propio beneficio, para de esta forma mejorar su forma de entender la dinámica de la vida, pero sobre todo para vivir mejor en armonía con los demás.

Por lo cual la educación emocional constituye una herramienta para ayudar a las personas poder a entender sus emociones y poder controlarla y no ser controladas por ellas.

2.3.3.3. *Habilidades sociales.*

Cuando las personas se relaciona de manera respetuosa con los demás, tratando de cuidar su espacio con respeto hacia los demás entonces expresa una comprensión hacia los demás, la cual expresa en su forma de relacionarse a través de un manejo adecuado de sus habilidades sociales.

Según Dueñaz (2002) la habilidad social. “hace referencia a entenderse con los demás, orientarse hacia los otros, no ser un mero observador de los demás sino hacer algo en común con ellos, sentir alegría de estar entre la gente, colaborar, ayudar, pertenecer a un grupo” (p. 87). “La habilidad social es la capacidad para establecer relaciones sociales

fructíferas, para facilitar la convivencia social y para que los otros respondan adecuadamente” (Dueñaz, 2002, p. 89). Esta forma de relacionarse además revela un manejo de su inteligencia emocional, la cual se evidencia y expresa en la forma en como establece relaciones saludables y duraderas con los demás.

De este modo se busca que las personas aprendan que mucho de lo que les sucede o acontece depende de la forma en como se muestra ante los demás, por lo cual se tiene que trabajar mucho este aspecto, que permite poner en contacto a unos con otros, donde la forma como se relacione las personas determinara la dinámica de una determinada organización.

2.3.4. Definición de desempeño laboral.

Uno de los aspectos de mayor relevancia en la sobrevivencia de una organización está formada por el nivel de rendimiento o desempeño que poseen las personas que laboran dentro de la organización. Faria (1995). Citado por Pedraza, Amaya y Conde (2010) considera que. “el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades” (p. 495).

El desempeño laboral constituye entonces el cumplimiento de sus obligaciones como trabajador en una determinada organización, donde tiene funciones que cumplir como parte de las obligaciones y responsabilidades que le asigna, por lo cual debe realizarlas en tiempo establecido. “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (Palaci, 2005, Citado por Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p. 496).

Esta función depende en mucha medida de la responsabilidad del trabajador, pero también en cierta medida de que se sienta aceptado en el lugar donde se desempeña. Asimismo, de la seguridad que le provee el clima laboral que ejerce una presión constante.

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral. “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 359). Entonces la forma como comportan los trabajadores a la organización del cual forman parte depende de diversos factores, como la relación que tiene con los demás trabajadores, de la confianza en sí mismo que posea, en el nivel de aceptación que sienta.

Al respecto Chiroque (2006) manifiesta que cuando hablamos de “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio” (p. 45).

El desempeño laboral tiene que ver con las actividades que realiza como parte de su quehacer profesional, con las obligaciones que la relación laboral con una empresa le señala.

2.3.5. Importancia del desempeño laboral docente.

La piedra angular de la organización es la persona, el cual constituye el recurso humano que hace posible que la empresa sobreviva a sus problemas y contradicciones internas, por lo cual resulta importante tener un trabajador que se sienta como en donde trabaja, que se sienta aceptado por sus demás compañeros, que se sienta valorado por los empleadores por la función realiza, pero sobre todo que se sienta bien consigo mismo.

“Los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos” Vesub, 2007, (p. 5).

Los docentes han sido desde siempre considerado los responsables directos de la educación de los jóvenes de la generación, sin embargo en la actualidad se puede

diferenciar con mucho tino los niveles de responsabilidad del personal involucrado, para poder determinar cuál la parte del proceso.

2.3.5.1. La docencia como actividad profesional.

Según Moran (2004) “La docencia actual, a pesar de los avances de la investigación educativa y de los programas de formación de profesores de los últimos años, con demasiada frecuencia se ha convertido en una actividad mecánica, improvisada y fría. El profesor ha olvidado, no le interesa o no sabe cómo impartir una docencia que además de informar, forme” (p. 42).

Ciertamente la labor docente en la actualidad ha perdido vigencia académica, dado que en los últimos años la preocupación ha estado centrado única y exclusivamente en la transmisión de contenido, más que en la formación de los estudiantes. Este aspecto se debe fundamentalmente a que el docente no ha podido cambiar al nivel de los cambios que le ha impuesto la sociedad.

Uno de los aspectos básicos que se desarrolla en las instituciones educativas, independientemente del nivel, está relacionado con el aprendizaje de conceptos, sobre todo de memoria, olvidando de la comprensión, razón por la cual cuando los estudiantes son evaluados en cuestiones de comprensión de textos, la evaluación demuestra que no ha habido comprensión.

“El alumno recibe información, acumula teoría, pero no es capaz de usar crítica y pertinentemente dicha teoría, tampoco de pensar por sí mismo y de tomar posición frente a la realidad y al propio conocimiento” (Moran, 2004, p. 42).

Esto es una gran verdad, lo cual se observa en las aulas escolares, el estudiante lee, pero no entiende lo que lee, no está acostumbrado a leer, y esto se debe a que la mayor parte de su tiempo se la pasa interactuando con el internet y el celular.

2.3.5.2. Nuevas tendencias del desempeño docente actual.

“El cognitivismo y el constructivismo derivados de Bruner (1969) y Piaget (1971) respectivamente, señalan que cada sujeto construye sus conocimientos, a la vez que sus estructuras cognitivas, por lo que el maestro sólo puede enseñar a aprender, a investigar, a cuestionarse y trazar estrategias para descubrir los principios y las leyes que rigen el mundo físico, químico, biológico y social” (Moran, 2004, p. 48).

Este aspecto permite remarcar el nuevo rol del docente en la actualidad, es decir, la nueva tarea educativa es lograr que el alumno aprenda a aprender, aprenda a pensar y sobre todo aprenda a investigar. Para esto el docente tiene que modificar la forma como trabaja en el aula, debe modificar sus estrategias de enseñanza, las cuales deben estar centradas en la actividad del estudiante.

Esto presupone estudiantes curiosos, ansiosos de saber y capaces de adquirir, con ayuda del maestro, las habilidades necesarias para localizar la información, procesarla, comunicarla y actuar en función de ella, mientras se construyen una concepción del mundo basada en los adelantos de la ciencia actual, en permanente proceso de elaboración” (Moran, 2004, p. 48).

Esta posición genera además una nueva forma de trabajo en el estudiante, el cual debe ser capaz de responsabilizarse de como aprende, es decir, debe desarrollar estrategias de aprendizaje, este manejo le va a permitir aprender a autorregular su propio aprendizaje. De este modo las personas aprenden de su propia experiencia, a partir del entendimiento de sus propias características. En tal sentido el nuevo rol del docente moderno debe estar centrado principalmente en desarrollar en sus estudiantes las herramientas cognitivas que necesitan para aprender en este nuevo escenario educativo.

2.3.5.3. Evaluación del desempeño laboral.

Labaree (2000). Citado por Vesub (2007) ha argumentado que. “la naturaleza del trabajo docente encierra una serie de rasgos que a simple vista lo hacen parecer como una profesión fácil, a pesar de ser sumamente difícil” (p. 3). Cada trabajo que se realiza tiene sus propias características por lo cual, solo el que lo realiza conoce sus características, por lo tanto conoce como debe mejorar el proceso del mismo.

“La evaluación del desempeño debe convertirse en nuestras organizaciones en un instrumento de vital importancia en manos de los que gerencian el recurso humano, a favor de mejorar las habilidades del trabajador, logrando con ello el desarrollo de ventajas competitivas en el área donde se preste un servicio o se genere un producto” (Urdaneta, O. y Urdaneta, M., 2013, p. 673).

De esta forma la manera más segura de identificar las características de los trabajadores de la organización, es a través de la evaluación, esto debido a que en el cumplimiento de sus funciones, es que se conoce las dificultades por las que atraviesan para cumplir sus labores diarias.

Amorós (2007), manifiesta que la evaluación del desempeño permite maximizar la motivación en los individuos, en la medida que el trabajador perciba una evaluación favorable, por sus tareas cumplidas va a prestar un mejor servicio.

Cuando la evaluación del desempeño cumple la función de recoger información para premiar la función de los mejores trabajadores, entonces se constituye una herramienta para el cambio.

La evaluación del desempeño se utiliza para distintos propósitos en las organizaciones e incide en la toma de decisiones tan importantes como los ascensos, los despidos, los estímulos, ya que puede ser utilizada como la base para identificar a quienes

merecen recompensas, y como estrategia para decidir quién o quiénes obtienen aumentos salariales. (Chaparro y Otros, 2008, p. 172).

La organización debe conocer como rinden sus trabajadores, siendo esta una herramienta importante para la selección de los mejores trabajadores de la organización, así como para poder establecer las estrategias que permita lograr que los trabajadores actuales cumplan de mejor manera con el trabajo que les toca cumplir.

“La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales” (Pedraza y Amaya, 2010, p. 504). Este beneficio es que la organización de evaluar la forma como aportan los trabajadores con su trabajo para poder reconocerlos a través de diferentes tipos de estímulos, dado que de esta manera se sentirán más comprometidos con la organización.

Chiavenato (2001) citado por Palmer y Valenzuela (2014) afirma al respecto que:

“el desempeño se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, entre ellos, factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo” (p. 167).

Esto quiere decir que la forma como debe ser evaluados los trabajadores se fija con objetividad, buscando siempre evaluarlos en función de las características que poseen, pero sobre todo en función de las características del trabajo que realizan.

2.3.5.4. Factores que influyen en el desempeño laboral.

Entre los factores que influyen en el desempeño del trabajador se han identificado aquellos que mayor influencia tiene en el mismo. De esta forma, Según Palaci (2005).

Citado por Pedraza, Amaya y Conde (2010):

Existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Factores motivacionales y conductuales del individuo; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado. (p. 497).

Todos estos elementos tiene en cierta medida influencia en el rendimiento de los trabajadores, aspecto que depende de las características del trabajo, de la forma de vida que posee, de las dificultades que podría tener en su vida, entre otros aspectos que condicionan sus vivencias, tanto particulares como sociales. Del mismo modo, Quintero, Africano y Faria (2008) Señalan como factores que influyen en el desempeño laboral a la satisfacción en el trabajo, autoestima, trabajo en equipo, capacitación del trabajador.

2.3.6. Dimensiones del desempeño laboral.

2.3.6.1. Desempeño personal.

La dimensión personal del desempeño laboral docente implica una relación entre los sujetos presentes en el proceso educativo, en donde se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la relación docente- alumno una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. Es justamente en el tratamiento de este vínculo entre el docente y sus estudiantes, donde se observan las características sociales de las relaciones interpersonales que fortalecen la comunicación dentro de las aulas de clases.

“El ser: hace que el profesor se preocupe por la construcción de la identidad personal de sus estudiantes y sea consciente de su proceso emocional, actitudinal y motivacional” (Chaparro, Romero y Rincón, 2008, p. 173).

La personalidad del docente es entonces importante en la generación de un clima

afectivo que de seguridad al estudiante, que le facilite la construcción de su personalidad y sobre todo que le permita adquirir la confianza que necesita para sentir las condiciones de trabajo académico que necesita para desarrollarse como persona emocionalmente.

2.3.6.2. *Desempeño didáctico.*

El aprendizaje del docente respecto a cómo enseña constituye el quehacer central de la práctica pedagógica. Es aquí donde se demuestra su eficiencia y eficacia como enseñante, dado que en este contexto demuestra sus habilidades y destrezas pedagógicas.

Así tenemos que “El hacer: permite utilizar estrategias metodológicas y didácticas propias del área; planear, ejecutar y evaluar, de acuerdo con el área de competencia” (Chaparro, Romero y Rincón, 2008, p. 173).

Este aprendizaje es parte de la experiencia del docente, dado que es en la práctica, en el campo donde adquiere y desarrolla su capacidad de pedagógico en el manejo de las estrategias generales y específicas que va a emplear en el desarrollo de su quehacer didáctico.

“Desarrollo pedagógico: hace énfasis en desarrollar capacidades que tienen unas implicaciones tecnológicas, didácticas, curriculares, de enseñanza-aprendizaje y didácticas” (Chaparro, Romero y Rincón, 2008, p. 173).

Es entonces, la experiencia, sumada a su capacitación constante la cual le va a permitir actualizarse en función de los cambios que curriculares o avances de la sociedad, para poder estar mejor preparado en la función que realiza.

2.3.6.3. *Desempeño disciplinar.*

“el docente, desde el deber ser, y orientador de procesos pedagógicos, se consolida como una figura mediadora y formadora, es así que se debe reflexionar sobre la práctica pedagógica, para mejorarla y fortalecerla, esta figura docente debe consolidarse, a partir de un profundo conocimiento disciplinar, práctico, tecnológico e investigativo, ámbitos

desarrollados y dinamizados por el conocimiento pedagógico didáctico y ético, con el propósito de determinar la correlación entre el discurso que promueven las instituciones educativas y las acciones docentes realizadas dentro de las aulas (Basto-Torrado, 2011, citado por Loayza, Rodríguez y Vargas, 2012, p. 99). El docente debe ser un conocedor de su materia, debe tener la capacidad de poder seleccionar los contenidos que más necesitan los estudiantes. Esto significa la capacidad de poder manejar la información de tal manera que se haga sencilla su comprensión.

“El saber: le permite al docente, responderse preguntas como: ¿sabe lo que enseña?, ¿sabe cómo enseñarlo?, ¿se preocupa por mantenerse actualizado?, ¿conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de sus estudiantes?, ¿analiza críticamente las estrategias pedagógicas?, entre otras” (Chaparro, Romero y Rincón, 2008, p. 173).

2.4. Definición de Términos Básicos

Autoregulación. Dimensión relacionada con cómo la persona maneja su mundo interno para beneficio propio y de los demás, las competencias que la integran son: autocontrol emocional, orientación a los resultados, adaptabilidad y optimismo.

Autoconocimiento. Son las capacidades para atender señales internas; reconocer como los propios sentimientos afectan el desempeño laboral; escuchar a la intuición, y poder hablar abiertamente de las emociones para emplearlas como guía de acción.

Comunidad educativa. Se refiere a la unión de personas con un fin común, en el marco de un proyecto educativo y que responden a las demandas de la sociedad, en un momento histórico determinado.

Desempeño docente. Actuación de los individuos en la consecución de determinados objetivos con una dirección dada, en la cual se combinan y evalúan los resultados alcanzados y los comportamientos del individuo para alcanzarlos

Desempeño docente administrativo. Cumplimiento de las funciones del docente,

tanto en las relaciones con sus alumnos como con el director y personal administrativo, así como con el director.

Enseñanza. Constituye el modo de desarrollar una actividad con la que se transmite un saber, experiencia, procedimiento, habilidad, etc., cuyo propósito es tener como resultado que otro u otros aprendan lo que se ha comunicado.

Inteligencia. Capacidad de elegir entre varias posibilidades aquella opción que es la más acertada para la solución de un problema.

Inteligencia emocional. Habilidad de manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones.

Planificación. Se entiende como un proceso a través del cual se toman las decisiones respecto al qué, para qué, cómo, cuándo, dónde, en cuánto tiempo se pretende enseñar la materia.

2.5. Resumen

El presente capítulo enfatiza en la construcción teórica del fundamento de las variables

estudiadas, inteligencia emocional y desempeño laboral, así como la relación teórica entre ellas.

“Uno de los objetivos más importantes de cualquier persona es mantener las mejores relaciones posibles con las personas que nos rodean. Una alta IE nos ayuda a ser capaces de ofrecer a los que nos rodean una información adecuada acerca de nuestro estado psicológico” (Fernández y Ruiz, 2004, p. 429).

La forma como las personas se comportan, el cómo manejan aquellas situaciones particulares la definen, dado que es la manera de comportarse la que manifiesta el tipo de personas que en realidad es. Por lo cual la forma como se relaciona del manejo de sus

emociones, lo cual en algún momento puede llegar a constituir una ventaja frente a los demás.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1 Introducción

El sistema de hipótesis y variables de estudio planteadas suponen una respuesta al planteamiento y formulación del problema de estudio, aspecto que se complementa en los objetivos, justificación e importancia y las limitaciones de la investigación.

En el presente capítulo se aborda las hipótesis de trabajo, para constituir las guías del proceso investigativo. Asimismo se desarrollan y definen las variables de estudio, desde el punto de vista conceptual y operacional, como un aspecto que facilita su puesta a prueba en la parte correspondiente a la prueba de hipótesis.

Dicho aspecto, si bien es una cuestión es una cuestión estadística, tiene su antecedente en el proceso operacionalización, el cual es un proceso analítico metodológico, que facilita la identificación de las variables, dimensiones e indicadores, sí como la construcción de instrumentos de recolección de información.

El proceso de operacionalización muestra cual será el camino de construcción del marco teórico, lo cual otorga el sustento teórico que se necesita explicar en el desarrollo de la investigación.

3.2. Hipótesis

3.2.1 Hipótesis general.

Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

3.2.2 Hipótesis específicas.

HE₁: Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño personal de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.

HE₂: Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño didáctico de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.

HE₃: Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño disciplinar de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.

3.3. Variables

Variable I

Inteligencia emocional.

Variable II

Desempeño laboral.

3.4 Definición de las variables de estudio

Tabla 1
variables de estudio

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones
Inteligencia emocional	Capacidad de las personas de controlar sus emociones en situaciones en las cuales se necesita la asertividad.	Conjunto de acciones que se expresa a través del autoconocimiento, autoregulación, habilidades sociales.	Autoconocimiento Autoregulación Habilidades sociales
Desempeño laboral	Capacidades que tiene el docente para realizar labores tanto pedagógicas como administrativas en beneficio de la institución donde labora.	Conjunto de situaciones que se definen en función de las puntuaciones, los cuales se evidencian mediante el desempeño personal, desempeño disciplinar, desempeño didáctico.	Desempeño personal Desempeño disciplinar Desempeño didáctico

3.4 Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de Variable

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable I Inteligencia emocional	Autoconocimiento	Imagen personal Automotivación Capacidad de percepción
	Autoregulación	Capacidad reflexiva Sensación de éxito Regulación de aprendizajes
	Habilidades sociales	Comunicación e integración Intercambio de experiencias Colaboración y participación
	Desempeño personal	Condiciones personales Manejo de sus emociones Habilidades y destrezas
Variable II Desempeño laboral	Desempeño disciplinar	Dominio de los contenidos Manejo de contenidos Diseño de contenidos
	Desempeño didáctico	Discurso docente Técnicas y estrategias Desarrollo de la evaluación

Capítulo IV. Metodología

4.1. Introducción

El presente capítulo presenta de manera sucinta la metodología de la investigación, dado que se plantea el enfoque de investigación, el cual es de naturaleza cuantitativa, el tipo de investigación y el diseño planteado, se enmarca en el esquema descriptivo, correlacional. Debido a que nuestro interés está centrado en establecer el nivel de correlación ente las variables objeto de la presente investigación.

La población y muestra de estudio, ha sido seleccionada mediante el muestreo probabilístico, donde cada uno de los elementos de la población tiene la misma posibilidad para ser elegidos como parte de la muestra y que en nuestro caso está formada por 178 sujetos.

Se realiza la descripción de las características de las técnicas e instrumentos empleados, su estructura interna, en cuanto a la cantidad de dimensiones que posee, así como la cantidad de reactivos, sea por variable o por dimensión.

Finalmente presentamos una descripción del tratamiento estadístico realizado, tanto a nivel descriptivo, como inferencial.

4.2. Enfoque de Investigación

El enfoque de investigación es el cuantitativo porque “supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados” (Bernal, 2006, p. 57).

4.3. Tipo de Investigación

Según Sánchez (2006), el tipo de investigación que se aplicó es: básica, sustantiva y descriptiva:

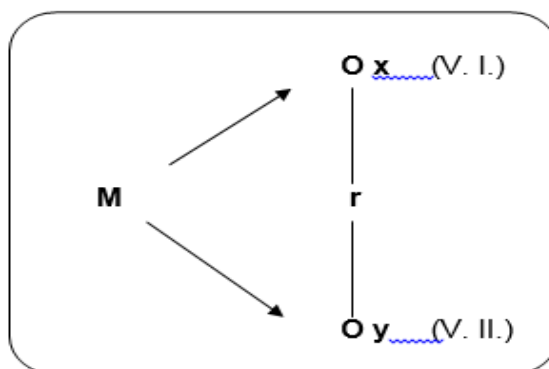
Básica: Porque lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos.

Sustantiva: Porque está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir, con lo cual se va en búsqueda de principios generales que permitan organizar una teoría científica.

Descriptiva: Porque está orientada al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio temporal.

4.4. Diseño de la Investigación

El diseño aplicado ha sido el correlacional, el cual se muestra en el siguiente



diagrama

Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable I: (Inteligencia emocional)

Oy = Variable II: (Desempeño laboral)

r = Relación entre variables

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

Nuestra población comprende a todo los estudiantes de la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad peruana de las Américas.

Tabla 3
Distribución poblacional

Promoción	Sujetos	%
Segundo ciclo	88	21
Cuarto ciclo	84	30
Sexto ciclo	86	23
Octavo ciclo	72	26
TOTAL	330	100

Fuente: Departamento de estadística.

4.5.2. Muestra

El tipo de muestreo utilizado es el probabilístico, en la medida que la muestra constituye un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos Hernández (2006, p.241). El tamaño muestral fue fijado con un margen de error de 0,05 y un nivel de confianza de 0,95%. Se utilizó la fórmula siguiente, donde el estimador es el porcentaje de elección de cada elemento.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n =?

N = Población

Z = Nivel de confianza (95% → 1,96)

E = Error permitido (5%)

p = Probabilidad de ocurrencia del evento (50%)

q = Probabilidad de no ocurrencia (50%)

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,50) (0,50) (330)}{(0,050)^2 (329) + (1,96)^2 (0,50) (0,50)}$$

$$n = 178 \text{ (valor redondeado).}$$

4.5.3. Tipo de muestreo.

Después de calcular el tamaño de la muestra, se utilizó el tipo de muestreo probabilístico, estratificado, proporcional. Estratificado, en la medida que la población está dividida en subgrupos, de acuerdo con el grado de estudios de procedencia, y proporcional, dado que el tamaño de cada estrato se ha fijado teniendo en cuenta la población de individuos de cada grado.

El cálculo del factor de proporción se trabajó de la siguiente manera:

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

Donde:

f = factor de proporción

n = tamaño de la muestra (178)

N = tamaño de la población (330)

$$f = 178/330$$

$$f = 0.539$$

4.5.3. Estratificación de la muestra.

Las características de la estratificación de la muestra se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 4
Estratificación de la muestra

Sujetos	Poblacion	Factor	Muestra
Segundo ciclo	88	0.539	47
Cuarto ciclo	84	0.539	46
Sexto ciclo	86	0.539	46
Octavo ciclo	72	0.539	39
TOTAL	330	0.539	178

4.5.4. Descripción de la muestra.

La muestra objeto de estudio en el presente trabajo de investigación presenta las siguientes características.

Tabla 5
Distribución de la muestra de los alumnos

Promoción	Cantidad	%
Segundo ciclo	47	21
Cuarto ciclo	46	30
Sexto ciclo	46	23
Octavo ciclo	39	26
TOTAL	178	100

Fuente: Departamento de estadística

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

4.6.1. Técnicas de recolección de información.

En la presente investigación se utilizarán las siguientes técnicas:

Encuesta: que se expresa a través de los instrumentos para evaluar la variable en estudio.

Fichaje de registro y de investigación: que se expresa a través de las fichas mediante las cuales se hizo la recolección de información de los libros y revistas consultadas.

Estadística: que se expresa a través de las fórmulas y estadísticos empleados.

4.6.2. Instrumentos de recolección de información.

Los instrumentos que se han utilizado en el presente trabajo para la recolección de la información se han desarrollado de acuerdo con las características y necesidades de cada variable. Así tenemos:

4.6.2.1. Ficha técnica sobre la variable: inteligencia emocional.

Tipo de variable

Cualitativa

Escala de medición

Ordinal

Unidad de análisis

Los estudiantes

Técnica de investigación

Encuesta

Tipo de instrumentos

Cuestionario

Nombre del instrumento

Para medir la inteligencia emocional

Objetivo

Recolectar información de los estudiantes

Carácter de aplicación:

Anónimo

Descripción

Variable, dimensiones, indicadores, reactivos

Tipo de preguntas

Cerradas

Tipo de respuestas

Respuestas múltiples, escala Likert

Estructura:

Las dimensiones que evalúa el cuestionario sobre inteligencia emocional son las siguientes:

- a) Autoconocimiento
- b) Autorregulación
- c) Habilidades sociales

Procesos psicométricos:

Validez

90,67%

Confiabilidad

92%

4.6.2.2. Ficha técnica para medir la variable: desarrollo laboral.

Tipo de variable

Cualitativa

Escala de medición

Ordinal

Unidad de análisis

Los estudiantes

Técnica de investigación

Encuesta

Tipo de instrumentos

Cuestionario

Nombre del instrumento

Para medir el desempeño docente

Objetivo

Recolectar información de los estudiantes

Carácter de aplicación:

Anónimo

Descripción

Variable, dimensiones, indicadores, reactivos

Tipo de preguntas

Cerradas

Tipo de respuestas

Respuestas múltiples, escala Likert

Estructura:

Las dimensiones que evalúa el cuestionario sobre desempeño docente son las siguientes:

- a) Desempeño personal
- b) Desempeño disciplinar
- c) Desempeño didáctico

Procesos psicométricos:

Validez

91,67%

Confiabilidad

90%

4.7. Tratamiento Estadístico

Para el análisis de los datos se utilizó tanto la estadística descriptiva como la estadística inferencial. Las operaciones estadísticas utilizadas han sido las siguientes,

tomando en cuenta el tipo de investigación realizada, el tipo de variable y la distribución de los datos:

Estadística Descriptiva:

Lo cual nos permitió describir los datos, valores o puntuaciones obtenidas por cada variable.

Distribución de frecuencias

Gráficos y figuras

Estadística Inferencial:

Para generalizar los resultados de la muestra a la población.

Distribución muestral expresada a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

R de Pearson

4.8. Procedimiento

Para el procesamiento de los datos utilizamos el programa estadístico STATSTM V. II, y el SPSS, Versión 18, los cuales nos permitieron demostrar el grado de correlación existente entre las variables de estudio evaluación institucional y calidad del servicio educativo.

Para la tabulación y elaboración del informe de tesis, utilizamos el programa EXCEL, el cual nos permitió elaborar las figuras y tablas, en las cuales se observa la demostración de la prueba de hipótesis (Nivel inferencial).

4.9. Resumen

La metodología desarrollada en el presente capítulo se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, no experimental y en donde se desarrolla un diseño descriptivo explicativo, que nos permite plantear un diseño metodológico encaminado a establecer el nivel de correlación e influencia entre las variables de estudio.

La muestra trabajada fue sobre la base de 178 sujetos seleccionados de manera probabilística estratificada y donde los estratos que la conforman fueron extraídos a través de la fórmula de afijación proporcional, lo cual es válido para la conformación de cada estrato.

Finalmente se presenta una descripción de las técnicas e instrumentos, el tratamiento estadístico y el procedimiento realizado.

Capítulo V. Resultados

5.1. Introducción

En el presente capítulo se presenta de manera organizada y sistemática los resultados de la presente investigación; la primera parte se describe el procedimiento seguido para la realización de la validación y obtención de la confiabilidad en los instrumentos de recolección de datos.

Aspecto que nos permite demostrar que los instrumentos en cuestión son válidos y confiables, dado que cumplen con los criterios metodológicos para su construcción, así como los resultados presentados, también los demuestran.

Asimismo, se presenta de manera detallada el análisis descriptivo, el cual se presenta a través de un análisis de las variables y dimensiones en estudio, el cual se ha realizado a través de tres rangos, alto, medio y bajo, los cuales nos permiten caracterizar las variables y dimensiones investigadas. En el nivel inferencial se ha hecho uso de la estadística paramétrica y como tal se ha empleado la r de Pearson a un nivel de significancia del 0,05, así como el coeficiente de variación, dado que los datos presentan distribución normal, aspecto que se evidencia en los resultados de la prueba de normalidad empleada, que es la prueba de Kolmogorov Smirnov. Finalmente en la parte final, se presenta la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

5.2. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

5.2.1. Validez.

Hernández et al. (2010), con respecto a la validez, sostienen que: “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 201). En otras palabras, como sustenta Bernal (2006, p. 214) “un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado”.

Según Muñiz (2003, p. 151), las formas de validación que “se han ido siguiendo en el proceso de validación de los tests, y que suelen agruparse dentro de tres grandes bloques: validez de contenido, validez predictiva y validez de constructo”

Por lo cual la validación constituye un requisito fundamental para los instrumentos antes de ser aplicados a la muestra de trabajo para la recolección de datos.

5.2.1. Validez de contenido mediante juicio de expertos.

Sánchez (2006) manifiesta que: “un instrumento tiene validez de contenido cuando los ítems que lo integran constituyen una muestra representativa de los indicadores de la propiedad que mide” (p. 154). Es decir se espera que el test sea un adecuado muestreo del contenido que se examina.

Por lo cual, este procedimiento se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos (3), para lo cual recurrimos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la Cátedra de Posgrado, los cuales determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos. A ellos se les entregó la matriz de consistencia, el cuestionario para medir la variable inteligencia emocional y el cuestionario para medir el desempeño laboral y la ficha de validación donde se determinaron: la correspondencia de los criterios, objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje. Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los instrumentos evaluados. Asimismo, emitieron los resultados que se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 6*Nivel de validez según el juicio de expertos*

Expertos	Inteligencia Emocional		Desempeño Laboral	
	Puntaje	%	Puntaje	%
1. Dr. Flores Rosas Rubén	828	92	846	93
2. Mag. Cabrejo Ramos Juan	810	90	828	92
3. Dr. Macazana Fernández, Dante	855	90	855	90
Promedio De Valoración	2475	90,67	2488	91,67

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, tanto a nivel de las inteligencia emocional como de la variable desempeño laboral para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos mediante el siguiente cuadro.

Tabla 7*Valores de los niveles de validez*

Valores	Niveles De Validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Fuente: (Cabanillas, 2004, p. 76)

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario sobre inteligencia emocional obtuvo un valor de 90,67% y el cuestionario sobre desempeño laboral obtuvo el valor de 91,67%, podemos deducir que ambos instrumentos tienen una excelente validez.

5.2.3. Confiabilidad de los instrumentos.

Valderrama (2013) manifiesta que: “un instrumento es confiable o fiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones” (p. 215).

Carrasco (2006) define la confiabilidad como: “la cualidad y propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismo resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo” (p. 339).

De lo expuesto podemos definir la confiabilidad como el proceso mediante el cual el investigador se encarga de establecer que el instrumento sea confiable o fiable, es decir que cuando es aplicado en ocasiones diferentes y/o repetidas proporcione resultados similares. Aspecto que nos dará una medida que se considere aceptable acerca de su consistencia interna.

5.2.4. Confiabilidad por el método de consistencia interna.

Carrasco (2006) manifiesta que: “la consistencia interna de un instrumento de medición se refiere al grado de relación y conexión de contenido y método que tienen cada uno de los ítems que forman parte del cuestionario” (p. 343).

Por otro lado Muñiz (2003) afirma que: “es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test” (p. 54).

En este caso, para el cálculo de la confiabilidad por el método de consistencia interna, se partió de la premisa de que si el cuestionario tiene preguntas con varias alternativas de respuesta, como en este caso; se utiliza el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach.

Para lo cual se siguieron los siguientes pasos

Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario para medir el nivel de inteligencia emocional, como para el cuestionario para medir el desempeño laboral, por el

método de consistencia interna. Primero se determinó una muestra piloto de 20 personas. Posteriormente se aplicó el instrumento, para determinar el grado de confiabilidad.

Luego, se estimó el coeficiente de confiabilidad para el cuestionario sobre las inteligencia emocional y el cuestionario sobre desempeño laboral, por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de cada pregunta, en este caso se halló las varianza de las preguntas, según el instrumento.

Posteriormente se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente. Para lo cual se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach (α)

Así tenemos:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K = Número de preguntas

S_i^2 = Varianza de cada pregunta

S_t^2 = Varianza total

De la observación de los valores obtenidos tenemos.

Tabla 8

Nivel de confiabilidad de las variables de estudio

Variable Evaluada	Confiabilidad
Inteligencia emocional	0,92
Desempeño laboral	0,90

Los valores encontrados después de la aplicación de los cuestionarios a los grupos pilotos, tanto a nivel de la variable inteligencia emocional como de la variable desempeño

laboral, para determinar el nivel de confiabilidad, pueden ser comprendidos mediante el siguiente cuadro.

Tabla 9

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel De Confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: (Mejía, 2005, p. 29).

Dado que en la aplicación del cuestionario sobre inteligencia emocional se obtuvo el valor de 0,92 y en la aplicación del cuestionario sobre desempeño laboral se obtuvo el valor de 0,90, podemos deducir que ambas encuestas tienen una excelente confiabilidad.

5.3. Presentación y Análisis de los Resultados

En el presente estudio, los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, según los objetivos y las hipótesis formuladas. En el nivel descriptivo, se han utilizado frecuencias, porcentajes para determinar los niveles predominantes de la variable I: inteligencia emocional y la variable II: desempeño laboral y en el nivel inferencial, se ha hecho uso de la estadística paramétrica y como tal se ha utilizado *r* de Pearson, dado que los datos presentan distribución normal.

5.3.1. Análisis descriptivo de la variable I: inteligencia emocional.

Luego de la aplicación del cuestionario a la muestra objeto de la presente investigación y procesada la información obtenida (calificación y baremación),

procedimos a analizar la información, lo cual nos permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo y cuyos resultados se presentan a continuación:

De esta manera comenzaremos identificando los niveles en que se presentan las dimensiones de la variable I: inteligencia emocional, según la percepción de los sujetos objeto de la presente investigación.

Tabla 10

Percepción del autoconocimiento

Rango	Frecuencia	% Válido
Bajo	14	7,9
Medio	97	54,5
Alto	67	37,6
Total	178	100

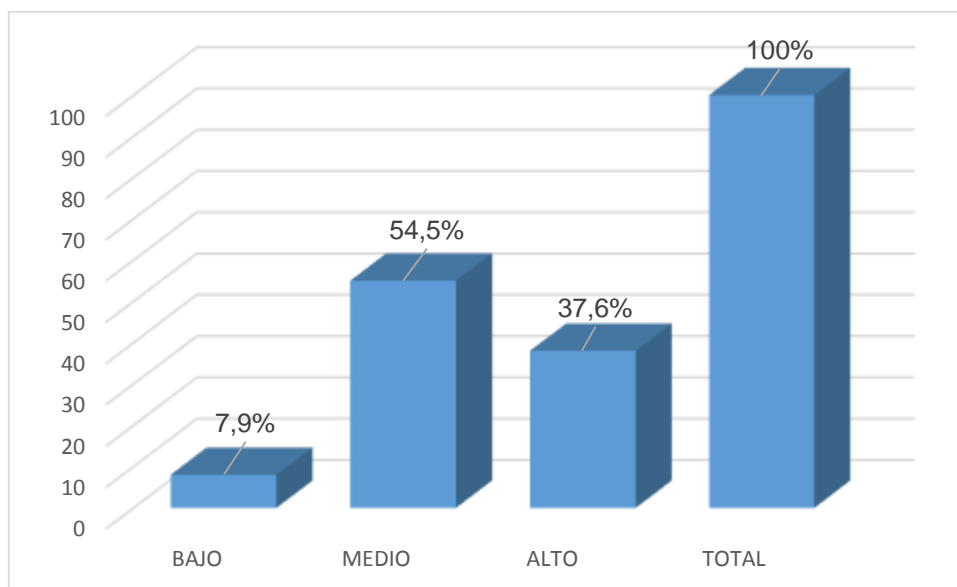


Figura 1. Percepción del autoconocimiento

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 54,5% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre el autoconocimiento, seguido por el 37,6% que se ubica en el nivel alto, observándose sólo un 7,9% que se ubica en el nivel bajo.

Tabla 11

Percepción de la autorregulación

Rango	Frecuencia	% Válido
Bajo	9	5,1
Medio	120	67,4
Alto	49	27,5
Total	178	100

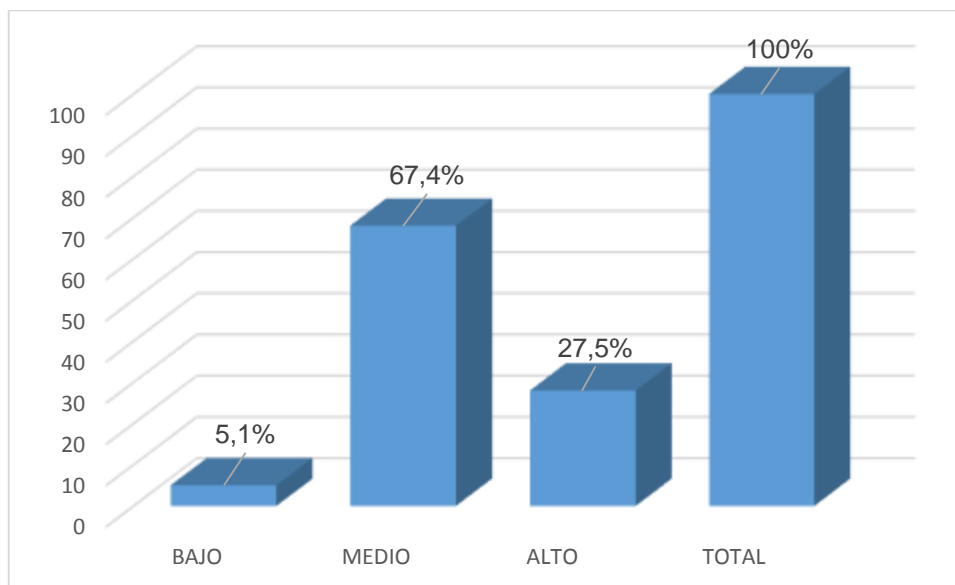


Figura 2. Percepción de la autorregulación

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 67,4% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre la

autorregulación, seguido por el 27,5% que se ubica en el nivel alto, observándose sólo un 5,1% que se ubica en el nivel bajo.

Tabla 12
Percepción de las habilidades sociales

Rango	Frecuencia	% Válido
Bajo	10	5,6
Medio	106	59,6
Alto	62	34,8
Total	178	100

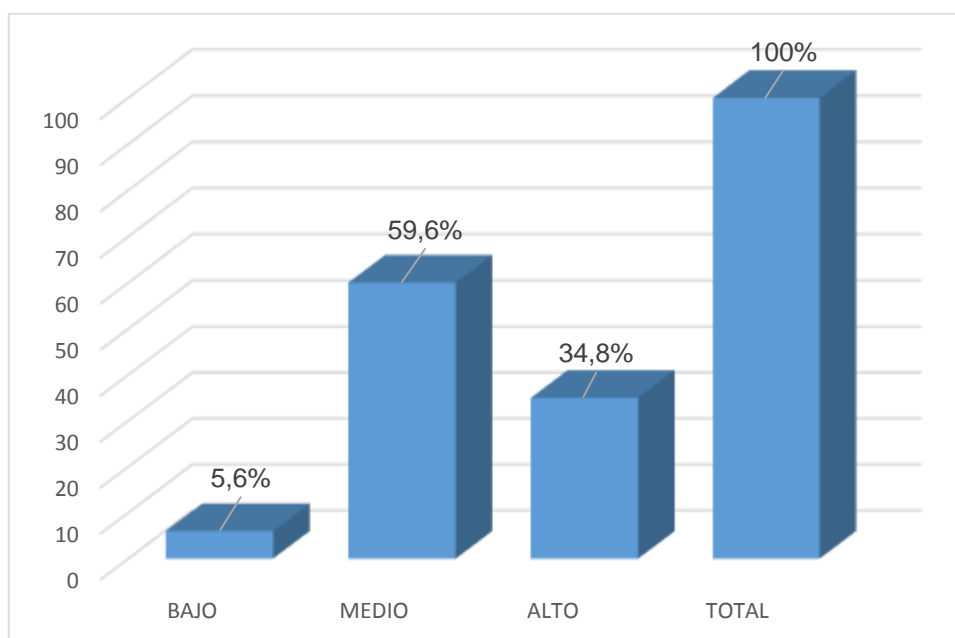
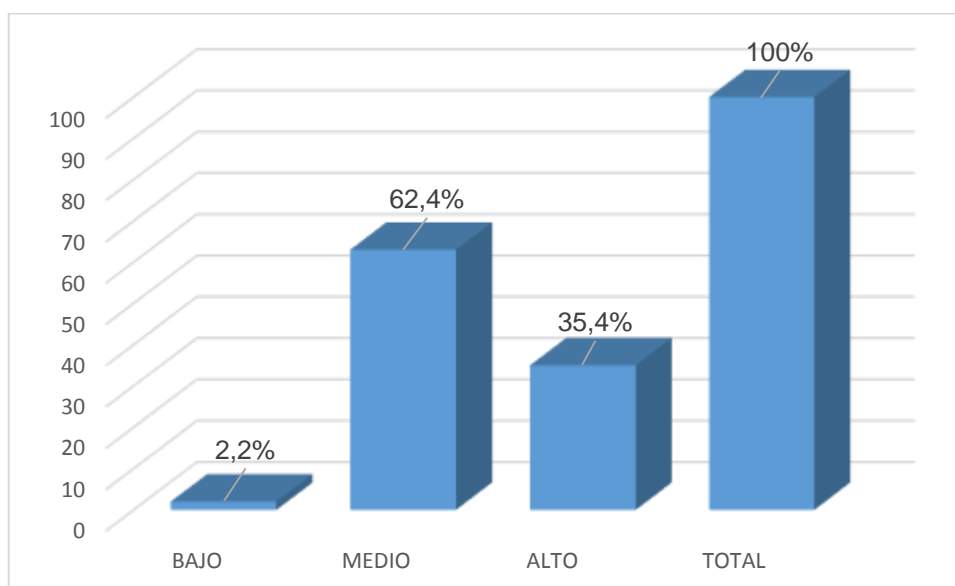


Figura 3. Percepción de las habilidades sociales

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 59,6% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre las habilidades sociales, seguido por el 34,8% que se ubica en el nivel alto, observándose el 5,6% en el nivel bajo.

Tabla 13*Percepción de la inteligencia emocional*

Rango	Frecuencia	% Válido
Bajo	4	2,2
Medio	111	62,4
Alto	63	35,4
Total	178	100

*Figura 4.* Percepción de la inteligencia emocional

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 62,4% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre la inteligencia emocional, seguido por el 35,4% que se ubica en el nivel alto, observándose sólo un 2,2% que se ubica en el nivel bajo.

5.3.2. Análisis descriptivo de la variable II: Desempeño laboral.

Tabla 14
Percepción del desempeño personal

Rango	Frecuencia	% Válido
Bajo	13	7,3
Medio	95	53,4
Alto	70	39,3
Total	178	100

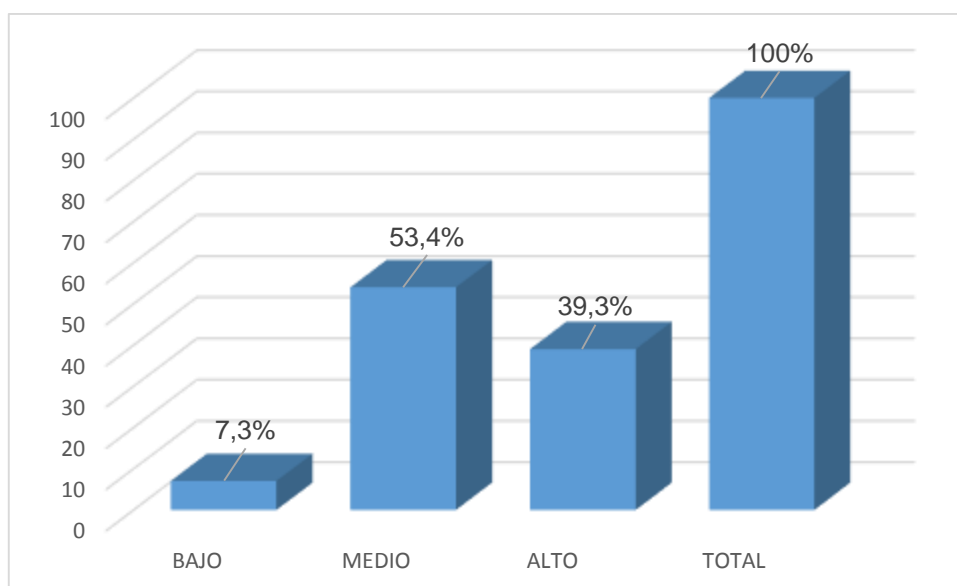


Figura 5. Percepción del desempeño personal

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 53,4% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre el desempeño personal, seguido por el 39,3% que se ubica en el nivel alto, observándose el 7,3% que se ubica en el nivel bajo.

Tabla 15
Percepción del desempeño disciplinar

Rango	Frecuencia	% Válido
Bajo	7	3,9
Medio	117	65,7
Alto	54	30,3
Total	178	100

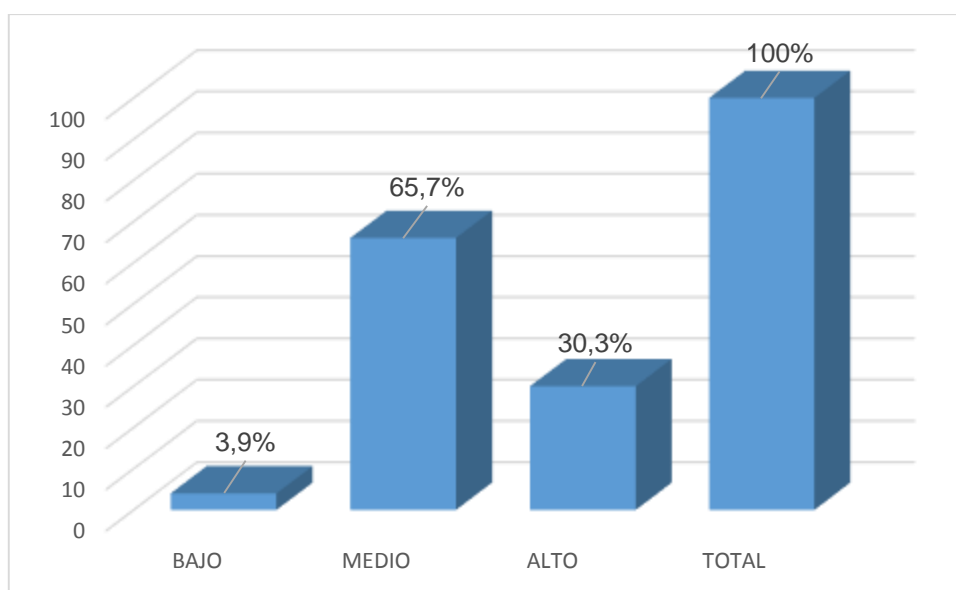


Figura 6. Percepción del desempeño disciplinar

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 65,7% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre el desempeño disciplinar, seguido por el 30,3% que se ubica en el nivel alto, observándose sólo un 3,9% que se ubica en el nivel bajo.

Tabla 16
Percepción del desempeño didáctico

Rango	Frecuencia	% Válido
Bajo	6	3,4
Medio	109	61,2
Alto	63	35,4
Total	178	100

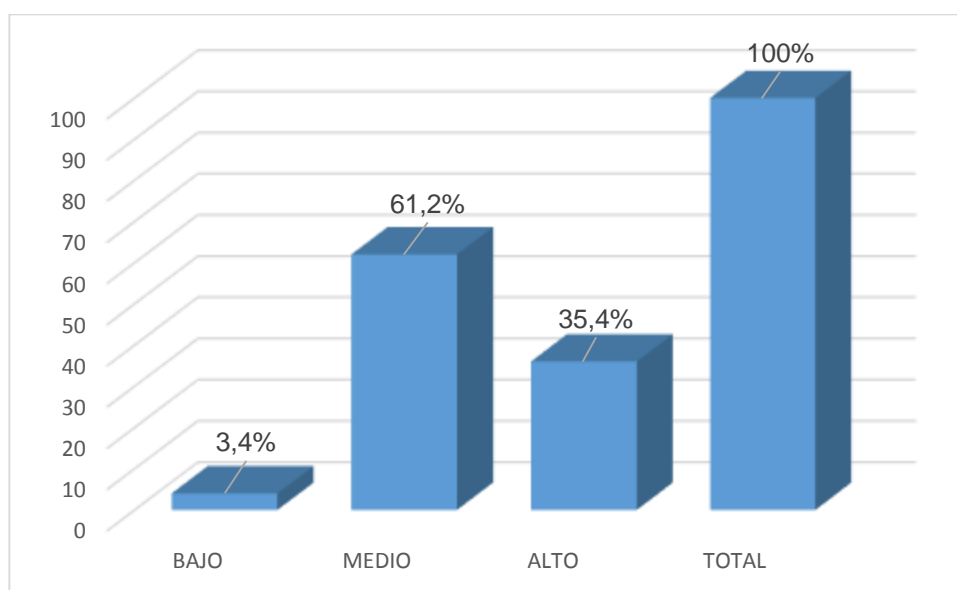


Figura 7. Percepción del desempeño didáctico

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 61,2% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre el desempeño didáctico, seguido por el 35,4% que se ubica en el nivel alto, observándose sólo un 3,4% que se ubica en el nivel bajo.

Tabla 17
Percepción del desempeño laboral

Rango	Frecuencia	% Válido
Bajo	4	2,2
Medio	100	56,2
Alto	74	41,6
Total	178	100

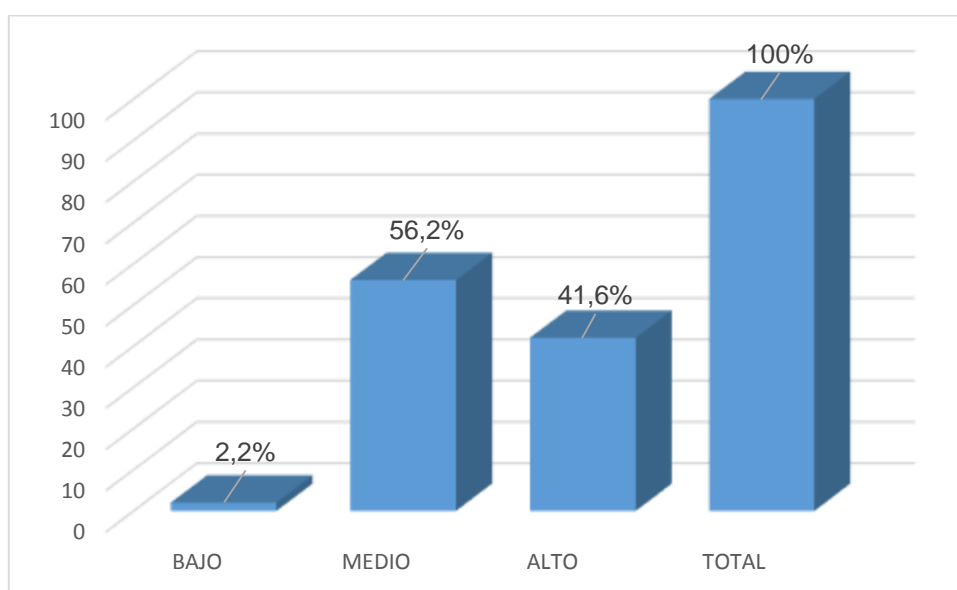


Figura 8. Percepción del desempeño laboral

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 56,2% de los datos se ubica en el nivel medio, en lo que respecta a su percepción sobre el desempeño laboral, seguido por el 41,6% que se ubica en el nivel alto, observándose el 2,2% que se ubica en el nivel bajo.

5.3.5. Nivel inferencial.

5.3.5.1. Prueba estadística para la determinación de la normalidad.

Para el análisis de los resultados obtenidos se determinó, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, tanto a nivel de los datos del cuestionario sobre inteligencia emocional, como del cuestionario sobre desempeño laboral, para ello utilizamos la prueba Kolmogorov Smirnov de bondad de ajuste, la cual permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. Su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica específica.

Considerando el valor obtenido en la prueba de distribución se determinó el uso de estadísticos paramétricos (r de Pearson) o no paramétricos (Rho de Spearman, Chi cuadrado). Los pasos para desarrollar la prueba de normalidad son los siguientes.

5.3.6. Verificación de la hipótesis de trabajo.

Paso 1

Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos

Paso 2

Seleccionar el nivel de significancia

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3

Escoger el valor estadístico de prueba

El valor estadístico de prueba que se ha considerado para la presente hipótesis es de Kolmogorov Smirnov.

Tabla 18

Prueba de Kolmogorov-smirnov para una muestra

		Inteligencia emocional	Desempeño laboral
N		178	178
Parámetros normales (a, b)	Media	83,65	84,70
	Desviación típica	13,91	14,40
Diferencias más extremas	Absoluta	,074	,060
	Positiva	,074	,047
	Negativa	-,055	-,060
Z de Kolmogorov Smirnov		0,074	0,060
Sig. Asintót. (bilateral)		0,018	0,200

a La distribución de contraste es la Normal.

b Se han calculado a partir de los datos.

Paso 4

Formulamos la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) > 0,05; Se acepta la hipótesis nula

Si α (Sig) < 0,05; Se rechaza la hipótesis nula

Paso 5

Toma de decisión

Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0,018, 0,200; entonces para valores Sig. > 0,05; Se cumple que; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que; según los resultados obtenidos podemos afirmar que los datos de la muestra de estudio provienen de una distribución normal.

Por lo tanto, para el desarrollo de la prueba de hipótesis se ha utilizado la prueba no paramétrica Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0,05.

5.3.6. Proceso de prueba de hipótesis.

5.3.6.1. Correlación de Spearman.

En la contrastación de la hipótesis, se ha utilizado la prueba (r). Correlación de Pearson a un nivel de significación del 0,05, ya que se investiga la relación entre variables cuantitativas.

Así en esta parte de nuestro estudio trataremos de valorar la situación entre dos variables cuantitativas estudiando el método conocido como correlación. Dicho cálculo es el primer paso para determinar la relación entre variables.

Tabla 19*Matriz de correlación de Spearman*

		Variable II
		Inteligencia emocional
Variable I	Desempeño laboral	0,637 (*)
Dimensiones De La Viariable I	Desempeño personal	0,608 (*)
	Desempeño disciplinar	0,525(*)
	Desempeño didáctico	0,520 (*)

Fuente: Anexos

El análisis de las interrelaciones a partir del coeficiente de correlación de Spearman, se realizó de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla 20*Niveles de correlación*

Coeficiente (r)	Grado de Interrelación
1.00	Perfecta Correlación
0.90 - 0.99	Muy Alta Correlación
0.70 - 0.89	Alta Correlación
0.40 - 0.69	Moderada Correlación
0.20 - 0.39	Baja Correlación
0.00 - 0.19	Nula Correlación

5.3.7. Verificación de la Hipótesis General.

PASO 1

Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1)

Hipótesis Nula (H_0):

No Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

Expresión formal de la hipótesis. $H_0: O_1 = O_2$

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

Expresión formal de la hipótesis. $H_1: O_1 \neq O_2$

Paso 2

Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera, a esto se le denomina error de tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término nivel de riesgo, en lugar de nivel de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3:

Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación (r)

Tabla 21*Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral*

	Inteligencia Emocional	Desempeño Laboral
Correlación de Spearman	0,637	
Significancia	0,000	
N	178	

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla anterior, se observa que: El valor del estadístico Pearson es de 0,637 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que la correlación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral es directa, moderada y significativa

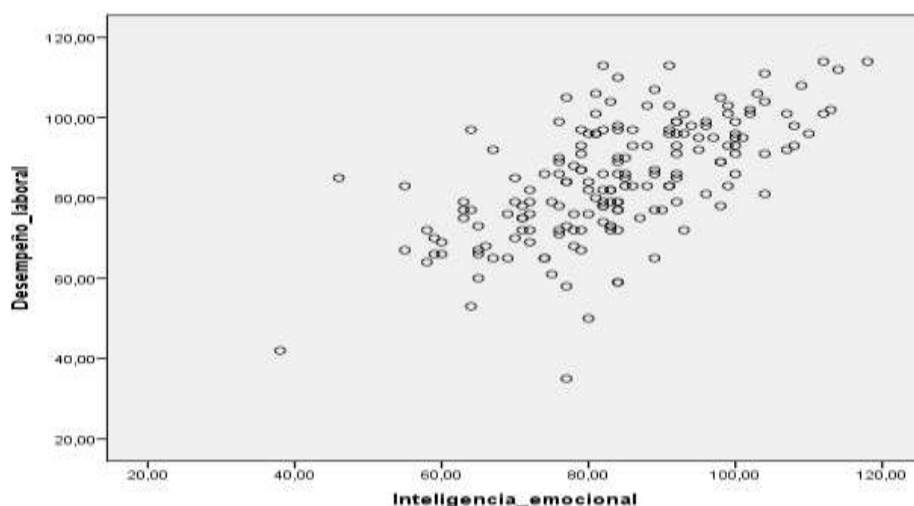


Figura 9. Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral

Paso 4

Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) $> 0,05$; Se acepta H_0 y se rechaza H_1

Si α (Sig) < 0,05; Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Paso 5

Toma de decisión

Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. En consecuencia se verifica que la correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral es directa, moderada y significativa.

5.3.8. Contrastación de la Hipótesis Específica N° 1.

Paso 1:

Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis nula (H_0):

No Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño personal de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

Expresión formal de la hipótesis. $H_0: O_1 = O_2$

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño personal de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

Expresión formal de la hipótesis. $H_1: O_1 \neq O_2$

Paso 2

Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera, a esto se le denomina error de tipo I, algunos autores consideran que es más

conveniente utilizar el término nivel de riesgo, en lugar de nivel de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3:

Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación (r)

Así tenemos:

Tabla 22

Correlación entre inteligencia emocional y desempeño personal

	Inteligencia emocional	Desempeño personal
Correlación de Spearman	0,608	
Significancia	0,000	
N	178	

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla anterior, se observa que: El valor del estadístico de Pearson es de 0,608 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que la correlación entre inteligencia emocional y desempeño personal es directa, moderada y significativa.

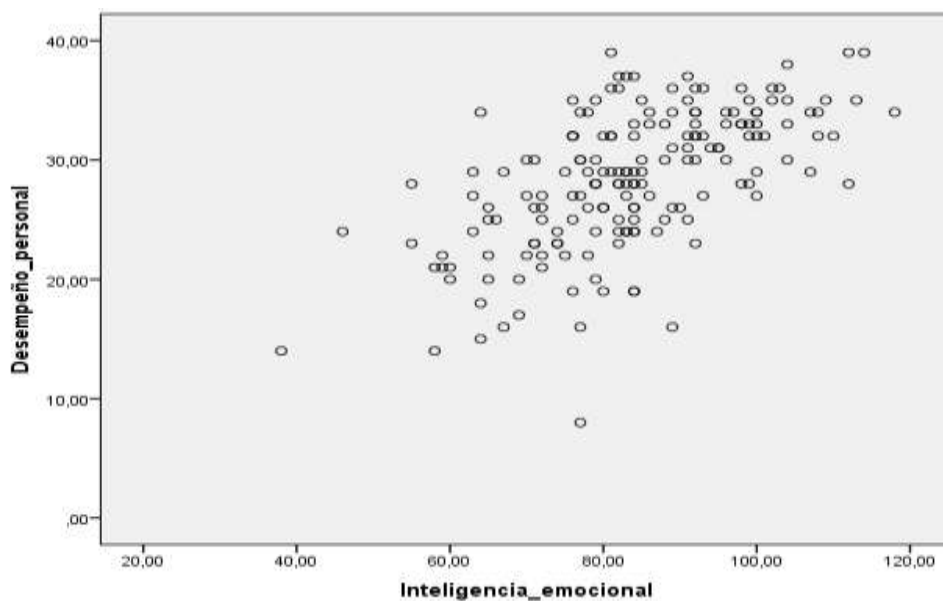


Figura 10. Correlación entre inteligencia emocional y desempeño personal

Paso 4

Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) $>$ 0,05; Se acepta H_0 y se rechaza H_1

Si α (Sig) $<$ 0,05; Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Paso 5

Toma de decisión

Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.

Dado el valor ($r = 0,608$) y el valor de significancia = 0,000, entonces ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir

que existe relación directa, moderada y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño personal.

5.3.9. Contrastación de la hipótesis específica N° 2.

PASO 1:

Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño didáctico de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

Expresión formal de la hipótesis. $H_0: O_1 = O_2$

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño didáctico de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

Expresión formal de la hipótesis. $H_1: O_1 \neq O_2$

Paso 2

Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera, a esto se le denomina error de tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término nivel de riesgo, en lugar de nivel de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0,05$$

PASO 3:

Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación (r)

Tabla 23

Correlación entre inteligencia emocional y desempeño didáctico

	Inteligencia emocional	Desempeño didáctico
Correlación de Spearman	0,520	
Significancia	0,000	
N	178	

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla anterior, se observa que: El valor del estadístico Pearson es de 0,520 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que: Existe relación directa, moderada y significativa entre inteligencia emocional y desempeño didáctico.

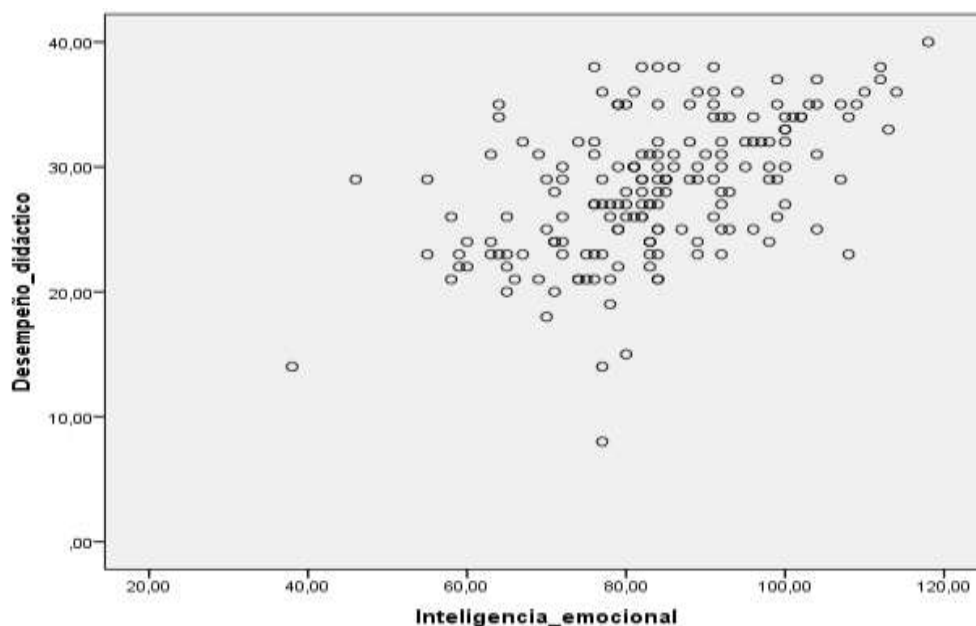


Figura 11. Correlación entre inteligencia emocional y desempeño didáctico

Paso 4

Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) $> 0,05$; Se acepta H_0 y se rechaza H_1

Si α (Sig) $< 0,05$; Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Paso 5

Toma de decisión

Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.

Dado el valor ($r = 0,520$) y el valor de significancia es igual a 0,000, entonces ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que existe relación directa, moderada y significativa entre inteligencia emocional y desempeño didáctico.

5.2.10. Contrastación de la hipótesis específica N° 3.

PASO 1:

Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño disciplinar de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

Expresión formal de la hipótesis. $H_0: O_1 = O_2$

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño disciplinar de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

Expresión formal de la hipótesis. $H_1: O_1 \neq O_2$

Paso 2

Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera, a esto se le denomina error de tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término nivel de riesgo, en lugar de nivel de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3:

Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación (r)

Tabla 24

Correlación entre inteligencia emocional y desempeño disciplinar

	Inteligencia emocional	Desempeño disciplinar
Correlación de Spearman	0,525	
Significancia	0,000	
N	178	

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla anterior, se observa que: El valor del estadístico Pearson es de 0,525 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que la correlación entre las variables de estudio es significativa. Por lo cual existe evidencia suficiente para validar nuestra hipótesis de trabajo. Esto quiere decir que: existe relación, directa, moderada y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño disciplinar.

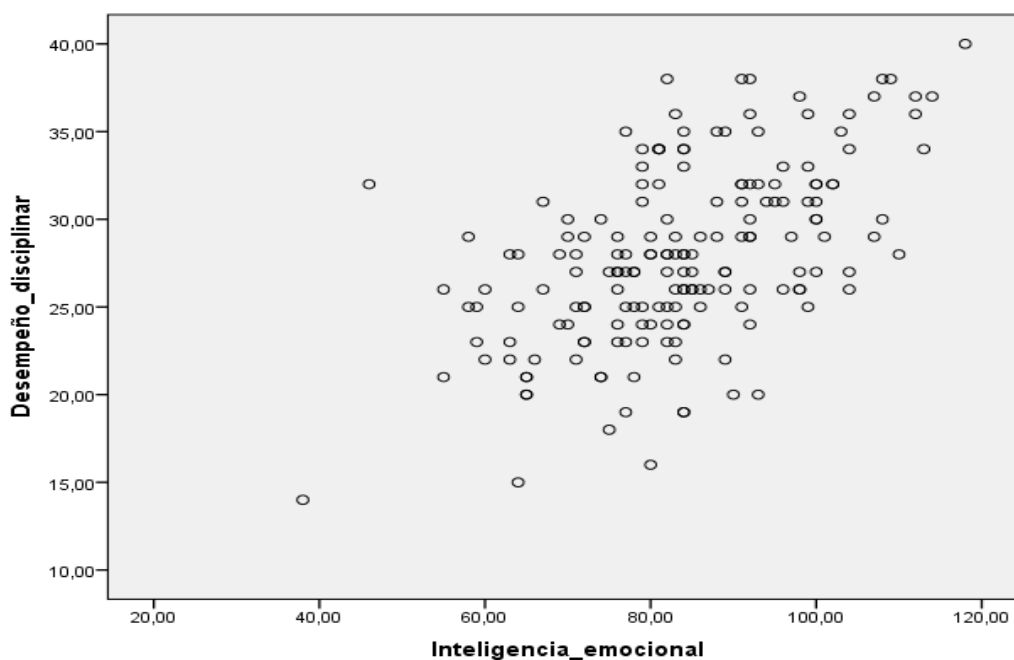


Figura 12. Correlación entre inteligencia emocional y desempeño disciplinar

Paso 4

Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) $> 0,05$; Se acepta H_0 y se rechaza H_1

Si α (Sig) $< 0,05$; Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Paso 5

Toma de decisión

Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.

Dado el valor ($r = 0,525$) y el valor de significancia es igual a 0,000, entonces ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que existe relación directa, moderada y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño disciplinar.

5.4. Discusión de Resultados

En el trabajo de campo se ha verificado los objetivos planteados en nuestra investigación, cuyo propósito fue conocer inteligencia emocional y desempeño laboral, estableciendo la relación entre dichas variables.

El presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación existente entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante el uso de la prueba de Spearman, se encontró que la variable inteligencia emocional se encuentra relacionada con la variable desempeño laboral ($r = 0,637$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,005$), resultado que nos indica que existe relación directa, moderada y significativa entre las variables estudiadas.

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por; Cifuentes (2017) La influencia de la inteligencia emocional en el rendimiento matemático de alumnos de educación secundaria. Los resultados obtenidos demuestra que los diferentes factores de la IE, en nuestros alumnos han obtenido la media más alta en Regulación emocional ($\bar{x} = 26,94$ (de una puntuación máxima de 40), $\sigma = 6,197$, seguida de la comprensión emocional ($\bar{x} = 24,15$ (de un total de 39), $\sigma = 5,131$) y de la percepción emocional, ($\bar{x} = 22,07$ (de un

total de 37) y una $\sigma = 6,139$), Teniendo en cuenta los baremos propuestos por el TMMS-24 podemos afirmar que nuestros alumnos tienen unos niveles adecuados de Regulación emocional, Comprensión emocional y Percepción emocional. Asimismo, más de la mitad de la muestra (64,74%) regula adecuadamente sus estados emocionales, frente al 28,85% de alumnos que presenta una mala regulación emocional, o un 6,41% de ellos que regulan sus emociones de manera excelente. Asimismo, se demuestra que las diferencias si son significativas ($p=,000$), por lo que podemos afirmar que el tratamiento en el grupo experimental ha sido efectivo en dicha variable. En el posttest el nivel de IE del grupo control ($\bar{x}=76,94$) es superior al del grupo experimental ($\bar{x}=73,29$), pero, si tenemos en cuenta las medias del pretest, tras efectuar un control de dicha variable, el incremento es mayor en el grupo experimental ($\bar{x}=70,29$) que en el grupo control ($\bar{x}=75,99$). En ambos grupos, se ha mejorado el nivel de IE total.

El primer objetivo específico plantea; Identificar la relación existente entre la Inteligencia emocional y el desempeño personal de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante el uso de la prueba de Spearman, se encontró que las inteligencia emocional se encuentra relacionada con el desempeño personal ($r = 0,608$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p<0,005$), resultado que nos indica que existe relación directa, moderada y significativa entre las variables estudiadas.

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por; Escobedo (2015) en su tesis titulada Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos del nivel básico de un colegio privado. Los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación estadísticamente significativa a nivel de 0.05 entre Estrategias para Regular las Emociones y rendimiento académico en los alumnos de 1ro y 2do básico. En lo que se refiere a la subescala de Atención a las Emociones, se determinó que no existe una

correlación positiva, entre las dos variables. Por otro lado se obtuvo una correlación positiva débil, en los alumnos de 1ro y 2do básico, entre la claridad en la Percepción Emocional y el rendimiento académico, entre el total de las subescalas de inteligencia emocional y el rendimiento académico de los alumnos, la correlación no fue estadísticamente significativa.

El presente estudio tiene como segundo objetivo específico Establecer la relación existente entre la Inteligencia emocional y el desempeño didáctico de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante el uso de la prueba de Spearman, se encontró que la inteligencia emocional se encuentra relacionada con el desempeño didáctico ($r = 0,520$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,005$), resultado que nos indica que existe relación directa, moderada y significativa entre las variables estudiadas.

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por; Bobadilla (2017) en su tesis titulada clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores de Huancayo. Los resultados obtenidos demuestran que tres de los institutos que poseen un nivel “logrado” en la variable desempeño laboral, y sólo uno de ellos se encuentra en un nivel “en proceso”. Los tres primeros tienen ligeras diferencias entre los datos estadísticos conseguidos. El instituto Franklin Roosevelt alcanzó 80%, en segundo lugar está el instituto Santiago Antúnez de Mayolo con 78,52%; en la tercera posición se encuentra el instituto San Pedro con 75,78% y como único instituto con ciertas deficiencias está el instituto Eugenio Paccelly, al conseguir 47,33%, de los datos de la variable. Asimismo los resultados del estadístico de prueba demuestra que existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en Institutos superiores tecnológicos de Huancayo demostrada a través de los estadígrafos Chi cuadrada y coeficiente de contingencia.

El presente estudio tiene como tercer objetivo específico Determinar la relación existente entre la Inteligencia emocional y el desempeño disciplinar de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante el uso de la prueba de Spearman, se encontró que la inteligencia emocional se encuentra relacionada con el desempeño disciplinar ($r = 0,525$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,005$), resultado que nos indica que existe relación directa, moderada y significativa entre las variables estudiadas.

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por; Salazar (2017) en su tesis sobre Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del cuarto grado de educación primaria de la institución educativa 7077 “Los Reyes Rojos” de Chorrillos. La conclusión asociada con la hipótesis general, señaló que: La relación es significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en el área de matemática en los estudiantes de cuarto grado de educación primaria de la institución educativa 7077 Los Reyes Rojos de Chorrillos, 2015 un Rho de Spearman= 0,916 que expresa una relación estadística positiva y una correlación moderada, un ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$).

Conclusiones

- 1) Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.
- 2) Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desarrollo personal de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.
- 3) Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desarrollo didáctico de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.
- 4) Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desarrollo disciplinar de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.

Recomendaciones

- 1) Se sugiere trabajar con mayor cercanía a los docentes para conocer la forma como trabajan, sus inquietudes, sus dificultades para poder establecer un diálogo directo y buscar puntos de coincidencia respecto a labor que realizan dentro de las aulas universitarias para que de manera conjunta buscar la forma de mejorar la satisfacción de los estudiantes.
- 2) Se recomienda recoger información de manera más continuada sobre el desempeño laboral de los docentes para poder establecer medidas correctivas permitan mejorar su labor dentro de las aulas universitarias.
- 3) Se sugiere establecer un diálogo permanente con los docentes a través de reuniones de trabajo que les permita establecer recomendaciones sobre su práctica docente y la forma como dialogan con los estudiantes para involucrarlos en su proceso de aprendizaje.
- 4) Se recomienda capacitar a los docente en el empleo de metodologías activas que promuevas el trabajo de los estudiantes dentro del aula para involucrarlos más en su proceso de aprendizaje.
- 5) Se sugiere utilizar las tecnologías informáticas como herramienta didáctica para de esta manera hacer las clases más interactivas y se les dé a los estudiantes la oportunidad de interactuar con la información que aportan estas tecnologías.

Referencias

- Amorós, Eduardo (2007). Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Disponible en <http://www.eumed.net/libros.com>. Consulta realizada el 14 de febrero de 2011.
- Alviárez, Leyda; Pérez, Mildred Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario Laurus, vol. 15, núm. 30, mayo-agosto, 2009, pp. 94-117 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.
- Bobadilla (2017) Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores de Huancayo. Tesis para optar el grado de Magister en educación en la mención de Gestión Educativa. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Bello-Dávila, Zoe; Rionda-Sánchez, Haydée Damiana; Rodríguez-Pérez, María Emilia La inteligencia emocional y su educación VARONA, núm. 51, julio-diciembre, 2010, pp. 36-43 Universidad Pedagógica Enrique José Varona La Habana, Cuba.
- Carbajal (2016) La cultura organizacional y el desempeño laboral del área de mantenimiento de una universidad de Lima. Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Filial Lima- Perú.
- Cifuentes, E. (2017) La influencia de la inteligencia emocional en el rendimiento matemático de alumnos de educación secundaria. Aplicación de un programa de intervención psicopedagógica de educación emocional. Tesis para optar el grado de doctor en educación. Universidad Camilo José de Cella. Madrid- España.

Chaparro, G.; Romero., L. y Rincón. (2008) Evaluación de desempeño docente Cuadernos de Lingüística Hispánica, núm. 11, enero-junio, 2008, pp. 167-178 Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia Tunja-Boyacá, Colombia

Chiavenato, Idalberto (2000). “Administración de Recursos Humanos”. Colombia. Mc Graw Hill.

Dueñas, M. (2002) Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa Educación XX1, núm. 5, 2002, pp. 77- 96 Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España.

Escobedo, P. (2015) Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos del nivel básico de un colegio privado. Tesis para optar el título de Licenciatura en educación y Psicología. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Fernández, M. (2013) La inteligencia emocional. En Revista de claseshistoria. Recuperado de [file:///C:/Users/Sistemas/Downloads/Dialnet-LaInteligenciaEmocional-5173632%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Sistemas/Downloads/Dialnet-LaInteligenciaEmocional-5173632%20(1).pdf)

Fernández, P. y Extremera, N. (2009) La inteligencia emocional y el estudio de la felicidad. En Revista interuniversitaria de formación del profesorado, 66 (23, 3). 2009 85, 108.

Fernández, P. y Ruiz, D. (2004) la inteligencia emocional en educación. Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa. ISSN. 1696-2095. Nº 15, Vol 6 (2) 2008, pp: 421 – 436. http://www.investigacion-Psicopedagogica.org/revista/articulos/15/espanol/Art_15_256.pdf

García, J. (2012) La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje. En Revista Educación 36(1), 97-109.

Morán, P. (2004). La docencia como recreación y construcción del conocimiento. Sentido pedagógico de la investigación en el aula *Perfiles Educativos*, vol. XXVI, núm. 106, tercera época, 2004, pp. 41-72 Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal, México.

Palmar, R. y Valero, J. (2014) Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia *Espacios Públicos*, vol. 17, núm. 39, enero-abril, 2014, pp. 159-188 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México.

Ortega Navas, M^a del Carmen LA EDUCACIÓN EMOCIONAL Y SUS IMPLICACIONES EN LA SALUD *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 21, núm. 2, mayo-agosto, 2010, pp. 462-470 Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía Madrid, España.

Pedraza, Esperanza; Amaya, Glenys; Conde, Mayrene Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XVI, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010, pp. 493-505 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela

Quintero, Niria; Africano, Nelly; Faría, Elsis Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago *Negotium*, vol. 3, núm. 9, abril, 2008, pp. 33-51 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela.

Rincón y Otros (2008) estudio del coeficiente emocional en estudiantes de medicina. En *Rev Chil Neuro-Psiquiat* 2008; 46 (1): 10-15.

- Salazar, M. (2017) Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del cuarto grado de educación primaria de la institución educativa 7077 “Los Reyes Rojos” de Chorrillos – 2015. Tesis para obtener el grado académico de Magister en Psicología educativa. Universidad Cesar Vallejo Filial, Lima- Perú.
- Solano, S. (2017) en su tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui. Tesis para optar el grado académico de Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto Perú.
- Urdaneta Quintero, Omar Ramón; Urdaneta Quintero, Milagros del Valle Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XIX, núm. 4, octubre-diciembre, 2013, pp. 672-682 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
- Vezub, Lea F. La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 11, núm. 1, 2007, p. 0 Universidad de Granada Granada, España.
- Vivas (2003) La educación emocional, conceptos fundamentales Sapiens. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas Venezuela.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y el desarrollo personal de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y el desarrollo didáctico de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y el desarrollo disciplinar de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre la Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la relación existente entre la Inteligencia emocional y el desarrollo personal de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas</p> <p>Establecer la relación existente entre la Inteligencia emocional y el desarrollo didáctico de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.</p> <p>Determinar la relación existente entre la Inteligencia emocional y el desarrollo disciplinar de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desarrollo personal de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas</p> <p>Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desarrollo didáctico de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas</p> <p>Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desarrollo disciplinar de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas</p>

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones
Inteligencia emocional	capacidad de las personas de controlar sus emociones en situaciones en las cuales se necesita la asertividad.	Conjunto de acciones que se expresa a través del autoconocimiento, autorregulación, habilidades sociales.	Autoconocimiento
			Autorregulación
			Habilidades sociales
Desarrollo laboral	Capacidades que tiene el docente para realizar labores tanto pedagógicas como administrativas en beneficio de la institución donde labora.	Conjunto de situaciones que se definen en función de las puntuaciones, los cuales se evidencian mediante el desempeño personal, desempeño disciplinar, desempeño didáctico	Desempeño personal
			Desempeño disciplinar
			Desempeño didáctico

Apéndice B. Cuestionario Sobre Inteligencia Emocional

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de las características de la inteligencia emocional. El presente cuestionario es anónimo; Por favor responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de característica acerca de la inteligencia emocional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- 1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES
4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE

AUTOCONOCIMIENTO						
1	Reconoce sus habilidades en diversos aspectos del desarrollo de la clase					
2	Reconoce sus potencialidades en diversos aspectos de la clase.					
3	Busca desarrollar sus habilidades y potencialidades					
4	Demuestra conocer cuáles son sus defectos o imperfecciones					
5	Busca reducir sus defectos o imperfecciones					
6	Se acepta a si mismo					
7	Cuando existe conflicto entre los estudiantes dialogo con ellos para encontrar una solución al mismo.					
8	Cuando los estudiantes tienen problemas conversa con ellos para encontrar una solución de manera conjunta.					

AUTORREGULACIÓN						
9	Cuando está molesto trata de no desquitarse con las demás personas					
10	Cuando está molesto trata de no desquitarme consigo mismo					
11	Cuando dice algo ofensivo, se disculpa de manera inmediata y admite su error.					
12	Cuando felicita a algún alumno lo hace de manera sincera					
13	A pesar de que tiene cumplir con las clases se da un espacio para tratar los problemas de los estudiantes					
14	A pesar de sus obligaciones encuentra un momento para aconsejar a sus estudiantes					
15	A pesar de sus obligaciones encuentra un momento para sonreír y expresar las bondades de la vida					
16	Siempre intenta mejor las clases, mostrando nuevas cosas e información novedosa.					

HABILIDADES SOCIALES						

17	Acepta las respuestas de sus alumnos y los apoya en sus comentarios.					
18	Promueve el dialogo y discusión en clase					
19	Promueve que sus alumnos investiguen sobre temas desarrollados en clase.					
20	Recolecta evidencias para poder probar sus respuestas					
21	Solicita que sus alumnos elaboren resúmenes para darle mayor sustento a sus puntos de vista					
22	Promueve la comunicación entre pares y en grupo para reforzar el hábito de realizar preguntas.					
23	Promueve la aplicación de los nuevos conocimientos a situaciones nuevas					
24	Promueve que los estudiantes elaboren sus conclusiones de manera grupal y cooperativa.					

	quedado claros					
16	Comunica oportunamente los resultados de la evaluación.					

DESEMPEÑO DISCIPLINAR						
17	Explica con ejemplos y profundidad los contenidos del curso					
18	Demuestra dominio y actualidad al abordar los contenidos del área					
19	El discurso del docente al desarrollar sus clases demuestra poseer conocimiento sobre diversas áreas del conocimiento					
20	Provee bibliografía actualizada sobre los contenidos desarrollados					
21	El docente responde de manera rápida y precisa ante las interrogantes planteadas					
22	Diseña y ejecuta actividades de aprendizaje que respeten y atiendan de manera diferenciada la diversidad individual					
23	Diseña planes de clases basados en los intereses de aprendizaje de los estudiantes					
24	Consideras que el diseño curricular de la Facultad está basado en un enfoque interdisciplinar					

Apndice D. Validación de Experto

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos Y Nombres del	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Mg. Cabrejos Ramos	UNMSM	Inteligencia	
Título: Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas Mayor San Marcos			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
		1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																		X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología educativa																				X
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

	DNI N° 07972846		998840115
Lugar y Fecha	DNI : N°	Firma del Experto Informante	Teléfono N°

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos Y Nombres del	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor Del Instrumento
Mg. Cabrejos Ramos	UNMSM	Desarrollo Laboral	
Título: Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología educativa																			X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%

	DNI N° 07972846		998840115
Lugar y Fecha	DNI : N°	Firma del Experto Informante	Teléfono N°

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos Y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. FLORES ROSAS Rubén	UNE	Inteligencia emocional	
Título: Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
		1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																		X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología educativa																			X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 92%

	07652064		996548354
Lugar y Fecha	DNI : N°	Firma del Experto Informante	Teléfono N°

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:


Apellidos Y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. FLORES ROSAS Rubén	UNE	Desarrollo Laboral	
Título: Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X	
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología educativa																				X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 93%

	07652064		996548354
Lugar y Fecha	DNI : N°	Firma del Experto Informante	Teléfono N°

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:


Apellidos Y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Macazana Fernández Dante	UNMSM, UNFV	Inteligencia emocional	
Título: Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología educativa																		X		
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.																		X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																		X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 90%

	40356100		996696585
Lugar y Fecha	DNI : N°	Firma del Experto Informante	Teléfono N°

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos Y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Macazana Fernández Dante	UNMSM, UNFV	Desarrollo Laboral	
Título: Inteligencia emocional y desarrollo laboral de los docentes en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Peruana de las Américas			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología educativa																			X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.																		X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 90%

	40356100		996696585
Lugar y Fecha	DNI : N°	Firma del Experto Informante	Teléfono N°