

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
HUANUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS DOCENTES DE LA I.E.I. N° 32075 - TAMBOGÁN
DISTRITO DE CHURUBAMBA - HUÁNUCO 2013**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

TESISTA:

Bach. RAMOS LEÓN, Lizeth Alina

**HUÁNUCO-PERÚ
2015**



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS DOCENTES DE LA I.E.I. N° 32075-TAMBOGÁN
DISTRITO DE CHURUBAMBA-HUÁNUCO 2013**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

Bach. RAMOS LEÓN, Lizeth Alina

HUÁNUCO – PERÚ

2015

DEDICATORIA

*A mis Padres por estar presentes
cuando más los necesito;
en especial a mi madre por su
constante ayuda y cooperación.*

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi creador Dios que me ha dado la vida y la fortaleza para realizar con mucha efectividad este trabajo de investigación.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075 de Tambogán, el tipo y nivel de investigación corresponde al descriptivo correlacional, de acuerdo al propósito fundamental corresponde a la investigación básica, pertenece al diseño no experimental de tipo transaccional correlacional, la muestra usada es el no probabilístico de tipo intencional, teniendo así una muestra total de 17 docentes del nivel primario y secundario, los datos se obtuvieron a través de la aplicación del Inventario de Inteligencia Emocional BarOn y del Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes. En la comprobación de hipótesis se obtuvo como frecuencia esperada un Chi-cuadrado = 11, que es mayor a la frecuencia observada que corresponde a un valor estadístico = 9.49. Respetando el reglamento del Chi-cuadrado, cuando la $F_e > F_o$, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se concluye que si existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N°32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013.

Palabras claves: Inteligencia emocional y desempeño laboral.

ABSTRACT

This research had as general objective to determine the relationship between emotional intelligence and job performance in teachers of I.E.I. Tambogan 32075 number, type and level of research corresponds to the descriptive correlational study, according to the fundamental purpose corresponds to the basic research, belongs to the transactional type correlational non experimental design, the sample used is the non-probability of intentional type thus having one shows total of 17 teachers in the primary and secondary level, the data were obtained through the application of the inventory of BarOn emotional intelligence and the questionnaire to assess job performance in teachers. In testing hypothesis was obtained as often expected a Chi-square = 11, which is higher than the observed frequency that corresponds to a statistical value = 9.49. Respecting the rules of the Chi-square, when the $F_e > F_o$, accepted the research hypothesis and the null hypothesis is rejected. It is therefore concluded that if a relationship between emotional intelligence and job performance in teachers of the I.E.I. N ° there 32075-Tambogan 2013 Churubamba-Huanuco district.

Key words: emotional intelligence and job performance.

INTRODUCCIÓN

El término de Inteligencia emocional es un concepto que surgió en el mundo del conocimiento científico, ha traspasado sus límites y se ha convertido en una expresión popular. Se dice que contar con inteligencia emocional facilita o asegura la armonía física, mental y social; permite progresar y sentir bienestar (Goleman, 1996). Poseerla es un seguro para transitar con éxito en tiempo de crisis y multiplicar los logros cuando existe bonanza. Si no se tiene, se puede alcanzar con el adecuado entrenamiento. Este mensaje ha calado hondo en las personas, instituciones y organizaciones. “La utilidad de la Inteligencia Emocional varía de acuerdo al contexto en que se produce la interacción dinámica persona-situación” (Mayer, 2009) por lo que unos contextos son más útiles que otros cuando se trata de explorar las diferencias individuales en esta capacidad. Un contexto en el que podría identificarse la contribución e importancia de la Inteligencia Emocional para un desempeño deseable, mejor aún si hablamos del desempeño en un grupo de docentes.

A raíz de todo lo mencionado como parte de la introducción se pretende conocer con la investigación lo siguiente: en el capítulo uno se dará a conocer el planteamiento del problema, en donde se detallaran de manera específica el fundamento del problema, formulación del problema, objetivos, justificación e importancia y limitaciones de la investigación. En el capítulo dos se abarcará el marco teórico enfatizándose en los antecedentes, fundamentación teórica,

definiciones conceptuales, sistema de variables, definición operacional de las variables e hipótesis de investigación. En el tercer capítulo se dará a conocer el marco metodológico de la investigación, en donde se explicará el nivel, tipo, método, diseño y ámbito de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos utilizados para recolectar y procesar la información de la investigación. En el capítulo cuatro se dará a conocer la presentación de resultados, análisis e interpretación, verificación de hipótesis y discusión de resultados. En el último y quinto capítulo serán detallados los resultados, las conclusiones, sugerencias y recomendaciones de la investigación.

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
INDICE.....	8
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del Problema:.....	11
1.2. Formulación del Problema De Investigación.....	14
1.3. Objetivos: Generales y específicas.....	14
1.4. Justificación e Importancia.....	15
1.5. Limitaciones.....	16
CAPITULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	
2.1. Antecedentes.....	17
2.1.1. Antecedentes internacional.....	17
2.1.2. Antecedente nacional.....	19
2.1.3. Antecedente local.....	21
2.2. Fundamentación Teórica.....	22
2.2.1. Definición de la inteligencia emocional:.....	22
2.2.2. El origen de la inteligencia emocional:.....	23
2.2.3. Componentes de la inteligencia emocional:.....	26
2.2.4. Principios de la inteligencia emocional:.....	29
2.2.5. La inteligencia emocional y la educación:.....	31
A. La educación emocional:.....	32
2.2.6. Desempeño laboral:.....	34
A. Características del desempeño laboral:.....	36
2.2.7. Desempeño laboral en el docente:.....	37
2.2.8. Perfil del Docente Peruano:.....	40

2.2.9. Contexto educativo laboral del docentes en el Perú:.....	44
A. Contexto educativo laboral del docente del nivel primaria:	44
B. Contexto educativo laboral del docente del nivel secundaria:	45
2.2.10. La inteligencia emocional y el desempeño laboral del docente:	46
2.3. Definiciones Conceptuales.....	49
2.4. Sistema de Variables-Dimensiones e Indicadores.....	53
2.5. Definición Operacional de las Variables.....	54
2.6. Hipótesis.....	55

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel, Tipo y Método de la Investigación.....	56
3.1.1. Nivel de la Investigación:.....	56
3.1.2. Tipo de la Investigación:.....	56
3.1.3. Método de la Investigación:.....	57
3.2. Diseño de Investigación.....	57
3.3. Ámbito de la Investigación.....	58
3.4. Población y Muestra.....	58
3.4.1. Población:.....	58
3.4.2. Muestra:.....	58
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	59
3.5.1. Técnicas de recolección de datos:.....	59
3.5.2. Instrumentos de recolección de datos:.....	59
A. El Inventario De Inteligencias Múltiples Baron (I-Ce):.....	59
B. Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes.....	60
3.6. Procedimiento de la Recolección de la Información.....	61
3.7. Técnicas de Procesamiento de Datos.....	62

CAPITULO IV:	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	
	4.1. Presentación de Resultados.....	63
	4.2. Análisis e Interpretación de Resultados.....	63
	4.3. Contratación De Hipótesis.....	70
	4.4. Discusión De Los Resultados.....	72
CAPITULO V:	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
	5.1. Conclusiones:.....	75
	5.2. Sugerencias y Recomendaciones:.....	76
BIBLIOGRAFIA.....		78
WEBGRAFÍA.....		81
ANEXOS.....		83

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En más de una ocasión la gran mayoría de las personas se han preguntado ¿por qué algunas personas, independientemente de su cultura, o historia personal, reaccionan frente a problemas de manera inteligente, creativa y conciliadora?, ¿por qué algunas personas tienen habilidad para relacionarse bien con los demás, aunque no sean las que más se destacan por su inteligencia?, ¿por qué algunos triunfan aunque no sean los más inteligentes? Con respecto a estas preguntas inicialmente la respuesta fue, que algunos individuos tenían un coeficiente de inteligencia superior que los demás. Hoy en día sabemos que el nuevo concepto que da respuesta a éste y otros interrogantes se debe a la inteligencia emocional, una destreza que nos permite conocer y manejar nuestros propios sentimientos, interpretar o enfrentar los sentimientos de los demás, sentirnos satisfechos, ser eficaces en la vida y nos incentiva a crear hábitos mentales que favorezcan nuestra propia productividad.

Las tensiones de la vida, la hiper competencia en el terreno individual y académico educacional, la presión del reloj, la exigencia de un constante perfeccionamiento profesional, etc., son situaciones que tienden a alterar el estado emocional de la mayoría de los docentes que son considerados normales, llevándolas al borde de sus propios límites físicos y psíquicos. El resultado a menudo, es el desequilibrio emocional, ya que cada día, se van

notando más y más docentes que no saben cómo lidiar la convivencia dentro y fuera de su institución educativa, ocasionando no sólo afecciones en la vida más íntima de una persona, sino que afecta su trabajo, su desarrollo profesional y productividad en el aprendizaje de sus alumnos; esto se debe a que las emociones también juegan un papel muy importante en el desempeño laboral de los docentes.

La formación de los docentes, para un contexto diverso y complejo como el que se presenta en el Perú tiene doble implicación porque, además de ser en sí misma una formación de docentes con calidad, debe hacer posible que los nuevos docentes impulsen procesos de cambio cualitativo en los diferentes ámbitos personales y laborales donde les tocará desempeñarse profesionalmente. Asimismo, deben prepararse integralmente para otorgar desempeños profesionales de alto nivel y capacidades para “aprender a aprender” mostrando capacidades profesionales íntegros en su personalidad. Las emociones forma un papel importante en el desempeño laboral del docente, siendo esta una clave a utilizar para la enseñanza y formación de los estudiantes con valores éticos, morales, para convivir con equidad y justicia social a la vez contribuir con el desarrollo y formación de sus estudiantes, por la cual el docente debe reflexionar sobre el desarrollo de su inteligencia emocional y desempeño laboral de manera que se interesen no solo en el aprendizaje sino también en la formación como ciudadanos con valores y actitudes positivas de convivencia social.

Bajo el modelo Goleman con respecto a la inteligencia emocional dice lo siguiente: que la "Inteligencia Emocional es la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciales al trabajar con otros" (Daniel Goleman, 1999). En relación a lo mencionado se puede referir que últimamente se da importancia a los factores emocionales incluyéndolos en el óptimo desempeño de las actividades pre-profesionales y profesionales, donde cada una de las personas tiene sus diferencias en muchos aspectos y áreas de trabajo, pero que como seres humanos están dentro de los Principios de la Inteligencia Emocional. En tal sentido la responsabilidad de los docentes va más allá de la tarea de enseñar, además de ser un facilitador y mediador que motiva hacia el aprendizaje requiere ayudar a los alumnos a enfrentar problemas, a tomar decisiones, pero para hacerlo es preciso que desarrolle competencias adecuadas y se desempeñe con inteligencia emocional. Ello implica formar al futuro profesional sobre la base de valores éticos, morales para que pueda ser capaz de convivir en democracia, en ambientes plenos de equidad y justicia social, desarrollando competencias para actuar con la eficiencia y eficacia que la sociedad y contexto actual le exige. En tal perspectiva, se inscribe el objetivo de este estudio: relacionar la inteligencia emocional y el desempeño laboral que desarrollan los docentes de la I.E.I. N° 32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013, con la cual se puede contribuir para el desarrollo de la ciencia.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

¿Existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013?

1.3. OBJETIVOS:

1.3.1. Objetivo General:

- Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- Identificar la Inteligencia Emocional en los Docentes de la I.E.I. N° 32075- Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013.
- Identificar el nivel de desempeño laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075- Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013.
- Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA:

La importancia de la inteligencia emocional constituye el vínculo entre los sentimientos, el carácter y los impulsos morales que son manifestadas en actitudes morales, y de estas actitudes son las que necesitan muchos docentes para crecer óptimamente como profesionales éticos. Además muchos de los docentes son capaces de desempeñarse adecuadamente a través las actitudes éticas fundamentales que se adoptan en la vida y estas se asientan en las capacidades emocionales subyacentes, evitando así actitudes negativas que puedan alterar el desempeño laboral y por consecuente una institución laboral en el área educativa tienda a no lograr buenos resultados. Por ello hoy en nuestros días para que el desempeño laboral mejore su eficacia y eficiencia se necesita con urgencia todo lo que podemos encontrar dentro de la inteligencia emocional y viceversa.

De todo lo enunciado surge la importancia de realizar esta investigación en la que se puede contribuir con el desarrollo de capacidades y habilidades de los docentes de la I.E.I. N° 32075 de Tambogán distrito de Churubamba y a la vez mostrar un avance de la psicología como ciencia dentro de nuestra sociedad.

1.5. LIMITACIONES:

La investigación se realizó sólo en I.E.I. N° 32075 de Tambogán del distrito de Churubamba; Además la limitación se originó por la duración de la evaluación del cuestionario de Desempeño Laboral en Docentes, ya que su aplicación debe ser ejecutada sólo por el jefe inmediato de cada docente quien en este caso fue la Directora de la institución. Así mismo la duración de la evaluación de la Inteligencia Emocional fue programada en dos horarios ya que poseía 133 ítems y su aplicación se realizaba de manera individual. Otra causa fue el espacio y el tiempo que pudo brindar la institución para la evaluación de los docentes ya que no era constante y dependía de las horas de clase y de los mismos profesores.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES:

2.1.1. ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL:

Rietveldt y Luquez (2009), realizaron una investigación titulada "La Inteligencia Emocional y Competencias del Docente Universitario", un estudio con enfoque cualitativo, realizado en fases: documental, recogida de datos y de análisis, utilizó como informantes a 30 docentes de la Universidad del Zulia, Valencia-España, a quienes se aplicaron entrevistas para recoger información. Teniendo como objetivo analizar la inteligencia emocional y las competencias que deben desarrollar los profesores universitarios para formar ciudadanos dotados de conciencia moral y formación integral. Obtuvieron como resultado agrupando datos en categorías para el análisis donde se concluyó con reflexiones derivadas del análisis: Para contribuir al desarrollo y formación de sus estudiantes, el docente debe reflexionar sobre su praxis, desarrollar su inteligencia emocional y competencias que lo capaciten para sensibilizar a los alumnos y alumnas, de manera que se interesen, no solo en el aprendizaje sino también en formarse como ciudadanos con valores y actitudes de convivencia social.

Rodríguez (2005), realizó una investigación que estuvo dirigida a diseñar un programa de Adiestramiento en Inteligencia Emocional, la metodología que usó fue descriptiva, de campo, prospectiva y aplicada, calificándose el diseño como no experimental transversal. La población estuvo comprendida por 12 docentes contratados de la Institución Centro de Estudios Avanzados, en Maracaibo Estado Zulia de la universidad Americana "Tecana". Entre los instrumentos y técnicas para recolectar los datos, se empleó un cuestionario constituido por 64 ítems, y validados a través de juicio de 5 expertos. Los datos obtenidos fueron analizados a través de la frecuencia absoluta, los resultados indicaron que el nivel de Inteligencia Emocional de los docentes es medio.

Barros y Hernan (2005), realizaron una investigación titulada "La Inteligencia Emocional del Docente en el Comportamiento Afectivo del Estudiante de Nivel Medio y Propuesta de Creación de un Departamento de Salud Emocional para Docentes de Nivel Medio, Quito - Ecuador", obtuvieron como resultado final, que su sistema educativo ha descuidado el desarrollo de la inteligencia emocional, tanto en el estudiante como en el mismo maestro. La propuesta plantea la creación de un Departamento de Salud Emocional para el Docente, el mismo que funcionará en base a un reglamento especial que sirve como manual de funciones, con un organigrama estructural y funcional que depende del DOBE, con el propósito de ofrecer

ayuda emocional al docente, ya que los psicólogos del departamento de orientación se encargan de los problemas del estudiante. Una buena salud emocional mejorará el proceso de enseñanza y aprendizaje.

2.1.2. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL:

Coronel y Naupari (2011), realizaron una investigación de la Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el Aula de la Universidad Continental de Huancayo, basado en una sola muestra de estudio, conformado por 70 docentes, a las que se aplicó un inventario de inteligencia emocional de Baron (adoptado de Ugarriza y Pajares), para evaluar los componentes intrapersonales, interpersonales, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general; y una ficha de observación del desempeño de docente en el aula, considerando aspectos como la capacidad profesional y personal; obtuvo como resultados que el 92.8% de docentes tienen una inteligencia emocional muy desarrollada y el 94.3 tienen un desempeño docente calificado en un nivel alto. Así la aplicación de la prueba de Pearson, con $(\alpha) = 0,01$ (un centésimo) muestra una correlación directa. En donde se menciona que existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente en el aula, en la universidad Continental De Huancayo.

Damián y Villarroel (2010), en su investigación pretendieron conocer la relación entre “Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza- Aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, Ciclo-2010- I -2010- II”, un estudio realizado a través de las capacidades emocionales percibidas por 38 docentes. Los métodos empleados es deductivo y descriptivo ya que a través del método descriptivo se estudiara las variables en su estado actual o en su forma natural, utilizaron técnicas para recolectar información a través de los materiales bibliográficos; en el campo se utilizó la encuesta sobre inteligencia emocional y desempeño docente en la enseñanza- aprendizaje, también empleamos la observación directa y entrevistas a la población en estudio, usaron una muestra no probabilística. Obtuvieron como resultados que La Facultad de Agropecuaria y Nutrición está calificada dentro del marco de la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la Enseñanza Aprendizaje como BUENO, siendo favorable para el desarrollo de la facultad y el logro de los aprendizajes en los alumnos.

Niao, Paredes y Nches (2009), realizaron una investigación acerca de la “Inteligencia Emocional y Desempeño Docente de las Profesoras De Educación Inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Chiclayo”, trabajada con una muestra de 69 profesoras del nivel inicial y para probar la hipótesis optan por el

diseño descriptivo correlacional, cuyos instrumentos utilizados para evaluar cada variable fueron un cuestionario de desempeño docente elaborado por el equipo investigador y el test de inteligencia emocional de Baron (I-CE). Los resultados que obtuvieron fueron procesados estadísticamente, donde se concluyó que existe relación directa altamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

2.1.3. ANTECEDENTES A NIVEL LOCAL:

Encarnación y Simón (2013), realizaron una investigación que tiene por objetivo Determinar la relación de la inteligencia emocional con la convivencia entre docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario del turno mañana Huánuco, 2013, trabajadas con una población de 60 docentes con una muestra de 42 docentes, a los que se les aplicó el Test de inteligencia emocional (BARON - ICE) y el Cuestionario de Convivencia Entre Docentes. Su tipo de investigación es aplicada, su diseño descriptivo correlacional. Para la comprobación de hipótesis utilizaron la prueba de correlación de Pearson llegando a la conclusión que si existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y la convivencia entre docentes.

León (2011), en su investigación "Inteligencia Emocional en el Mundo Empresarial de la Secretaria Ejecutiva en el Instituto Privado Juan Bosco de Huánuco", obtuvo como resultado que la Inteligencia

Emocional conlleva a la concreción de dos tipos de aptitudes: las personales y las sociales. En función secretarial se aplican estas aptitudes. Las aptitudes emocionales pueden contribuir a facilitar la toma de decisiones de modo que se planifique, organice, dirija, coordine y controle eficientemente.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:

2.2.1. Definición de la Inteligencia Emocional:

La inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental, etc. Ellas configuran rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social. Las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas también tienen más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida.

La inteligencia emocional, es aprendida a medida que avanzamos por la vida y aprendemos de nuestras experiencias: nuestra aptitud, en ese sentido puede continuar creciendo. La gente mejora esta aptitud, a medida que adquiere destreza para manejar sus propias emociones e impulsos, se motiva y afina su habilidad empática y social, este crecimiento en la inteligencia emocional se

designa madurez emocional. Inteligencia emocional no es ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas.

Para Goleman la inteligencia emocional “son las competencias emocionales (capacidades adquiridas basadas en la inteligencia emocional, que dan lugar a un desempeño profesional excelente) los factores que determinan los resultados superiores en el puesto” (Daniel Goleman, 1998). Cuanto más complejo sea el trabajo, mayor es la importancia de la inteligencia emocional. Y es en la cúpula de la pirámide organizativa donde la relación entre inteligencia emocional de los líderes y resultados de la empresa es verdaderamente espectacular.

Goleman en su libro *La Inteligencia Emocional en la Empresa* ha definido el término “inteligencia emocional” se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones.

2.2.2. El Origen de la Inteligencia Emocional:

En 1990, dos psicólogos norteamericanos, el Dr. Peter Salovey y el Dr. John Mayer, acuñaron un término cuya fama futura era difícil de imaginar. Ese término es ‘inteligencia emocional’. Luego fue difundida mundialmente por el periodista y escritor Daniel Goleman a través de su obra ‘*La Inteligencia Emocional*’ en el año 1995, la cual se refiere a la inteligencia emocional como la

capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales propios y ajenos.

Luego de su primer libro pronto le siguió otro, del mismo autor, con el nombre de La Inteligencia Emocional en la Empresa en 1998. En la cual explica sin dejar de reconocer la importancia que tiene el cociente intelectual y la pericia para el logro de los objetivos de desarrollo en la empresa, que el éxito en la empresa obedecería nada menos que en un 80 por ciento a este importantísimo factor.

Goleman construye su proposición de inteligencia emocional sobre los hallazgos científicos de tres investigadores principales, David McClelland, Howard Gardner y Joseph LeDoux, incorporando las aportaciones de muchos otros científicos como Peter Salovey. Y ahí radica su genialidad, en encontrar la conexión entre líneas de investigación que no habían sido relacionadas anteriormente, en revelar las implicaciones prácticas para el gran público y la comunidad empresarial, y en transmitir el mensaje con un lenguaje universal.

David McClelland, profesor de psicología de la Universidad de Harvard había comenzado en los años 60 a estudiar qué es lo que determina el éxito profesional. Para encontrar qué es lo que nos garantizará los buenos resultados en el puesto, el autor sugiere comprobar qué “competencias” o características personales ponen en juego las personas con desempeño superior.

Howard Gardner a partir de sus investigaciones, revela la existencia de inteligencias múltiples. Específicamente diferencia siete tipos de inteligencia: verbal, lógico-matemática, espacial, cinestésica, musical, interpersonal o social, e intrapersonal. Define la inteligencia interpersonal como la capacidad de comprender a los demás: qué los motiva, cómo actúan, cómo relacionarse o cooperar satisfactoriamente con ellos. La inteligencia intrapersonal es definida como la capacidad de formarse una idea rigurosa y verídica de uno mismo y ser capaz de usar esa idea para operar de forma efectiva en la vida. Serán estos dos últimos tipos de inteligencia pilares básicos en el concepto de inteligencia emocional que proclama Goleman.

Joseph LeDoux ha sido la influencia más reciente de Goleman. Investigador de neurofisiología, en su libro *El Cerebro Emocional* (1996), divulga sus hallazgos acerca de los circuitos neuronales del cerebro. Nos hace caer en la cuenta de que la emoción precede al pensamiento, y nos explica por qué los procesos de raciocinio que tienen lugar en el neocórtex, la parte más joven del cerebro en la historia evolutiva del hombre, van muchas veces a la zaga o en contra de los impulsos de la amígdala, el corazón de la parte más arcaica del cerebro. Con sus investigaciones reivindica y prestigia nuestra realidad emocional como seres humanos. De ello Goleman hace de los nuevos conocimientos de la neurofisiología del cerebro un pilar básico en la teoría de la inteligencia emocional. Y específicamente utiliza los hallazgos sobre la amígdala para llamar la

atención sobre uno de sus conceptos más populares: “el secuestro de la amígdala”: aquellas ocasiones en las que nuestros sistemas de alarma accionan la parte más rápida y primitiva del cerebro, provocando una actuación inmediata con una fuerte carga emocional, que nos conduce finalmente a una situación peor que la inicial.

En 1990 Peter Salovey y John Mayer, basándose en las tesis de las inteligencias múltiples de Gardner, definen inteligencia emocional en función de 5 dimensiones: conocimiento de las propias emociones, autorregulación, motivación de uno mismo, comprensión de las emociones de los demás, y gestión de las relaciones.

Con estas piezas, Goleman reivindica la importancia de las emociones en la vida personal y profesional que nos ayuda a convivir con la dualidad razón y emoción, mente y corazón. Pone de manifiesto el papel de formas alternativas de inteligencia relegadas hasta ahora en el mundo de la educación y del trabajo, donde los conocimientos y las aptitudes intelectuales han dominado durante décadas. Y explica cómo el éxito profesional está ligado a un conjunto de dimensiones y competencias emocionales que pueden ser desarrolladas a lo largo de la vida.

2.2.3. Componentes de la Inteligencia Emocional:

Goleman en su libro *La Inteligencia Emocional en la Empresa* ha definido el término “inteligencia emocional” se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de

motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones.

En esta definición, Goleman ha considerado cinco aptitudes emocionales, clasificadas a su vez en dos grandes grupos:

Aptitud personal: Son las que determinan el dominio de uno mismo.

Comprenden las siguientes aptitudes:

1. Autoconocimiento.
2. Autorregulación.
3. Motivación.

Aptitud social: Son las que determinan el manejo de las relaciones.

Comprenden las siguientes aptitudes:

4. Empatía.
5. Habilidades sociales.

Goleman define la aptitud emocional como una capacidad aprendida, basada en la inteligencia emocional, que origina un desempeño laboral sobresaliente.

Los cinco componentes de la Inteligencia Emocional en la práctica:

1. **El autoconocimiento** consiste en conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones. Este autoconocimiento comprende, a su vez, tres aptitudes emocionales: 1. Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos; 2. Autoevaluación precisa: Conocimiento de los propios recursos

interiores, habilidades y límites; y 3. Confianza en uno mismo: Certeza sobre el propio valer y facultades.

2. La autorregulación consiste en manejar los propios estados internos, impulsos y recursos. Esta autorregulación comprende, a su vez, cinco aptitudes emocionales: 1. Autodominio: Mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales; 2. Confiabilidad: Mantener normas de honestidad e integridad; 3. Escrupulosidad: Aceptar la responsabilidad del desempeño personal; 4. Adaptabilidad: Flexibilidad para reaccionar ante los cambios; y 5. Innovación: Estar abierto y bien dispuesto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información.

3. La motivación son las tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas. Esta motivación comprende, a su vez, cuatro aptitudes emocionales: 1. Afán de triunfo: Afán orientador de mejorar o responder a una norma de excelencia; 2. Compromiso: Alinearse con los objetivos de un grupo u organización; 3. Iniciativa: Disposición para aprovechar las oportunidades; y 4. Optimismo: Tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y reveses.

4. La empatía es la captación de sentimientos, necesidades e intereses. Esta empatía comprende, a su vez, cinco aptitudes emocionales: 1. Comprender a los demás: Percibir los sentimientos y perspectivas ajenas, e interesarse activamente por sus preocupaciones; 2. Ayudar a los demás a desarrollarse: Percibir las

necesidades de desarrollo de los demás y fomentar su capacidad; 3. Orientación hacia el servicio: Prever, reconocer y satisfacer las necesidades del cliente; 4. Aprovechar la diversidad: Cultivar las oportunidades a través de personas diversas; y 5. Conciencia política: Interpretar las corrientes sociales y políticas.

5. Las habilidades sociales son las habilidades para inducir en los otros las respuestas deseadas. Estas habilidades sociales comprenden, a su vez, ocho aptitudes emocionales: 1. Influencia: Implementar tácticas de persuasión efectiva; 2. Comunicación: Escuchar abiertamente y transmitir mensajes convincentes; 3. Manejo de conflictos: Manejar y resolver desacuerdos; 4. Liderazgo: Inspirar y guiar a individuos o grupos; 5. Catalizador de cambios: Iniciar o manejar los cambios; 6. Establecer vínculos: Alimentar las relaciones instrumentales; 7. Colaboración y cooperación: Trabajar con otros para alcanzar objetivos compartidos; y 8. Habilidades de equipo: Crear sinergia para trabajar en pos de las metas colectivas.

2.2.4. Principios de la Inteligencia Emocional:

Los principios de la inteligencia emocional son los siguientes:

- 1. Recepción:** Cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos.
- 2. Retención:** Corresponde a la memoria, que incluye la retentiva (o capacidad de almacenar información) y el recuerdo, la capacidad de acceder a esa información almacenada.

3. **Análisis:** Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información.
4. **Emisión:** Cualquier forma de comunicación o acto creativo, incluso del pensamiento.
5. **Control:** Función requerida a la totalidad de las funciones mentales y físicas.

Estos cinco principios se refuerzan entre sí. Por ejemplo, es más fácil recibir datos si uno está interesado y motivado, y si el proceso de recepción es compatible con las funciones cerebrales. Tras haber recibido la información de manera eficiente, es más fácil retenerla y analizarla. A la inversa, una retención y un análisis eficientes incrementaran nuestra capacidad de recibir información.

De modo similar, el análisis que abarca una disposición compleja de las tareas de procesamiento de información, exige una capacidad para retener (recordar y asociar) aquello que se ha recibido. Es obvio que la calidad de análisis se verá afectada por nuestra capacidad para recibir y retener la información. Estas tres funciones (recepción, retención y el análisis) convergen en la cuarta es decir la emisión o expresión ya sea mediante el mapa mental, el discurso, el gesto u otros recursos, de aquella que se ha recibido, retenido y analizado.

La quinta categoría la del control, se refiere a la actividad general del cerebro por la cual éste se constituye en "desertor" de todas nuestras funciones mentales y físicas, incluyendo la salud general, actitud las condiciones ambientales. Esta categoría es de particular

importancia porque una mente y un cuerpo sanos son esenciales para que las otras cuatro funcionen – recibir, retener, analizar y emitir puedan operar en la plenitud de su potencial.

2.2.5. La Inteligencia Emocional y la Educación:

El sistema educativo, una de las instituciones sociales por excelencia, se encuentra inmerso en un proceso de cambios enmarcados en el conjunto de transformaciones sociales propiciadas por la innovación tecnológica y, sobre todo, por el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación, por los grandes cambios que se producen en las relaciones sociales, y por una nueva concepción de tecnología-sociedad que determinan las relaciones tecnología-educación.

Cada época ha tenido sus propias instituciones educativas, adaptando los procesos educativos a las circunstancias. En la actualidad, esta adaptación supone cambios en los modelos educativos, de usuarios de la formación y en los escenarios donde ocurre el aprendizaje.

Aunque el énfasis de los cambios educativos, lógicamente, está puesto en el impacto que la tecnología está produciendo en nuestras vidas, una corriente paralela y complementaria de la anterior rescata la importancia y la urgencia de la de la educación de las emociones y los sentimientos.

La experiencia muestra que para facilitar el aprendizaje y la creatividad, es fundamental el desarrollo tanto de la vida intelectual como de la emocional, porque no es suficiente contar con las máquinas más modernas y las mejores instalaciones (aun teniendo cierta capacidad intelectual), si falta la motivación, el compromiso, y el espíritu de cooperación.

Cuando la educación no incluye los sentimientos, no pasa de ser una simple instrucción. La ciencia actual refuerza aún más esta convicción de tantos alumnos, padres y docentes.

A. La Educación Emocional:

La naturaleza de la inteligencia emocional es un aspecto importante, con múltiples aplicaciones para la práctica, es así que la educación emocional sigue una metodología eminentemente práctica (dinámica de grupos, autoreflexión, razón dialógica, juegos, etc.) con objeto de favorecer el desarrollo de competencias emocionales. El desarrollo de las inteligencias emocionales da lugar a la educación emocional.

La educación emocional es un proceso educativo continuo y permanente, puesto que debe estar presente a lo largo de todo el currículum académico y en la formación permanente a lo largo de toda la vida. Es decir, es una forma de prevención primaria inespecífica. La prevención primaria inespecífica pretende minimizar la vulnerabilidad de la persona a determinadas

disfunciones (estrés, depresión, impulsividad, agresividad, etc.) o prevenir su ocurrencia. Para ello se propone el desarrollo de competencias básicas para la vida. Cuando todavía no hay disfunción, la prevención primaria tiende a confluir con la educación para maximizar las tendencias constructivas y minimizar las destructivas.

Los contenidos de la educación emocional pueden variar según los destinatarios (nivel educativo, conocimientos previos, madurez personal, etc.) y hacen referencia a los siguientes temas: En primer lugar se trata de dominar el marco conceptual de las emociones, que incluiría el concepto de emoción, los fenómenos afectivos (emoción, sentimiento, afecto, estado de ánimo, perturbaciones emocionales, etc.), tipos de emociones (emociones positivas y negativas, emociones básicas y derivadas, emociones ambiguas, emociones estéticas, etc.). En segundo lugar se trata de conocer las características (causas, predisposición a la acción, estrategias de regulación, competencias de afrontamiento, etc.) de las emociones principales: miedo, ira, ansiedad, tristeza, vergüenza, aversión, alegría, amor, humor, felicidad, etc. La naturaleza de la inteligencia emocional es un aspecto importante, con múltiples aplicaciones para la práctica, es así que la educación emocional sigue una metodología eminentemente práctica (dinámica de

grupos, autoreflexión, razón dialógica, juegos, etc.) con objeto de favorecer el desarrollo de competencias emocionales.

2.2.6. Desempeño Laboral:

El desempeño se define como el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

“El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (Steiner, 1994). Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente y eficaz, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. Se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Chiavenato (2002), expone que el desempeño es "eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral". En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Druker (2002), plantea que en el desempeño laboral se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

Robbins (2004), plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la

capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos.

A. Características del Desempeño Laboral:

“Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo” Flores García (2008) menciona que son las siguientes características:

Adaptabilidad: mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Comunicación: capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones.

Iniciativa: intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Conocimientos: conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

Trabajo en equipo: capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/ grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.

Desarrollo de talento: capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

2.2.7. Desempeño Laboral en el Docente:

El desempeño laboral del docente juega un rol fundamental dentro del aprendizaje, y aunque lamentablemente en nuestra sociedad no es visto como tal, este afecta de manera irreparable en las promociones estudiantiles futuras. Un docente con buen desempeño es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Se considera que el desempeño laboral en docentes describe el grado en que los docentes de una institución educativa logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos de las actividades laborales que ejecutan, con base a los resultados de enseñanza y aprendizaje de sus alumnos. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

El desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, funciones, y a la vez, teniendo un compromiso que va más allá del simple cumplimiento la innovación y la creatividad es indispensable en el docente.

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral.

Hamachek, (1970) destaca que los maestros que tienen mayor capacidad para alentar la motivación y el aprendizaje de los alumnos parecen tener el más alto grado las siguientes características:

1. Disposición a la flexibilidad, al adoptar actitudes directivas, según lo reclame la situación.
2. Capacidad para percibir el mundo desde el punto de vista del alumno.
3. Capacidad para personalizarll la enseñanza.
4. Disposición a experimentar, a ensayar cosas nuevas.
5. Habilidad para formular preguntas.
6. Conocimiento de la asignatura y temas afines.
7. Destreza para establecer procedimientos de exámenes.
8. Disposición a prestar colaboración concreta en el estudio.
9. Capacidad para reflejar una actitud comprensiva (gestos de sentimiento, comentarios positivos, sonrisas, etc.)
10. Enseñanza en estilo coloquial, natural y desenvuelto.

Lafourcade, (1974) demostró que los factores con mayor incidencia en la capacidad y desempeño docente son: motivación: (alentar a los alumnos a pensar por sí mismos, incrementar de manera permanente el interés por la asignatura, presentar a la clase que constituyan verdaderos estímulos, etc.) Estructura: (Presentaciones lógicamente ordenadas, actividades de clase planeadas en detalle, etc.) Dominio del Contenido: (excelente información, no confundirse con preguntas inesperadas) Y Habilidades para enseñar: (buen humor, oportuno, ejemplos basados en experiencias propias, dar vida a lo que enseña, etc.).

Héctor Valdés (2004) identifica como una de las dimensiones del desempeño docente las relaciones interpersonales que los maestros establecen con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad. Como propone el autor, este carácter relacional incluye desde el nivel de preocupación y comprensión de los problemas sociales y familiares de los estudiantes hasta la flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión de los alumnos.

La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes. Rodríguez expresa lo siguiente: La evaluación del desempeño docente, "es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer

correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos” (Rodríguez, 1999). En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

2.2.8. Perfil del Docente Peruano:

Los resultados del Diagnóstico General de Educación de 1993, ponían de manifiesto una brecha entre la alta cobertura del sistema educativo, frente a una baja calidad de los servicios educativos. Por ello, desde el Ministerio de Educación se planteó la necesidad de modificar el enfoque pedagógico y los modelos de aprendizaje-enseñanza, atendiendo a la revaloración del alumno como sujeto de la educación. Esto representa una redefinición del rol social del maestro, respecto a su papel como agente fundamental del sistema educativo, así como del estatuto de la carrera docente dentro del desafío de mejorar la calidad de la educación en el país.

A. PERFIL PROFESIONAL:

Las mejoras del nivel profesional y del sistema de incentivos apuntan a una revalorización de la carrera y del estatus social del docente. En función a ambos aspectos, se ha optado por distinguir dos niveles de interpretación del docente peruano:

El perfil deseado: Este perfil cuenta con atributos que lo “deberían” caracterizar (es el “deber ser”: el maestro debe ser moralmente intachable, responsable, etc.), cuyos matices iremos delineando desde distintos puntos de vista.

El perfil estándar: Este perfil representa el perfil mayoritario de la docencia, es decir, constituye un conjunto de atributos “esperados” del docente (es el “poder ser”: el maestro puede ser moralmente reprobable, incapaz, etc.), que adquieren distintos significados en función del contexto en que se ejerce la docencia.

B. PERFIL ECONÓMICO:

El perfil deseado: Revalorización de la carrera docente basada en estímulos, ascensos y beneficios en mérito al esfuerzo y la calidad del desempeño. Hoy en la actualidad los sueldos en base a méritos, con incremento presupuestal al sector son incentivos diferenciados por desempeños y calidad educativa, con evaluaciones continuas.

El perfil estándar: Económicamente, los mejor remunerados son los maestros egresados de universidades. En general, hay una compresión salarial y el estancamiento de los sueldos, sin mecanismos de incentivos ni control de los desempeños. En julio del 2000, un maestro tenía un poder adquisitivo del 47.24% con respecto a julio de 1990. A su vez, un docente del nivel V con 40 horas (el más alto nivel), sólo llegaba a ganar 868 soles, con una diferencia salarial mínima con respecto a los otros niveles. Los años de servicio aparecen como la norma que permite establecer con algún criterio los nombramientos. La mayoría de docentes se hallan desempleados y un sector hace “doble empleo”. La tendencia es que los docentes formados en una universidad tengan mayor probabilidad de ejercer la docencia, y perciban un mayor ingreso en promedio que los docentes formados en un ISP. Los niveles y la titulación no representan ningún cambio significativo en la escala salarial, por lo cual la docencia pasa

por una desprofesionalización, sin ninguna forma de incentivo ni de promoción.

C. PERFIL CULTURAL:

El perfil deseado: De acuerdo a Ley 28044 la formulación del Proyecto Educativo nacional responde a la diversidad del país. La equidad en la educación incluye la valoración del respeto por la diversidad cultural, el diálogo intercultural y la promoción del desarrollo y la alfabetización. El maestro participa y contribuye en este proceso.

El perfil estándar: La docencia se concentra principalmente en la sierra (47%). Los sectores más pobres provienen de zonas rurales, siendo los que más migran los estudiantes de ISPs privados. En las zonas rurales, predominan las maestras, aunque su extracción mayoritaria es urbana. En la Amazonía se prefieren maestros nativos y varones, pues tiene un mejor trato con los niños y las comunidades. Las experiencias de educación bilingüe han estado mejor implementadas donde los docentes comparten una mayor cercanía cultural y afectiva con la población. En general, la “cultura escolar” (lo que se aprende y reproduce en la escuela), la “cultura académica” (la forma como se aprenden las prácticas docentes) y el “currículum oculto” (los prejuicios y sesgos valorativos del maestro) determinan un mal desempeño de los docentes.

D. PERFIL POLÍTICO:

Perfil deseado: La Ley 28044 menciona que al docente le corresponde integrar libremente sindicatos y asociaciones de naturaleza profesional y los demás derechos y deberes establecidos por ley específica.

Perfil estándar: Los maestros organizados se centran en demandas redistributivas, mientras los maestros no organizados se pliegan a

apoyar dichos reclamos, mientras en la práctica mantienen actitudes tradicionales, pasivas o incluso represoras y autoritarias en el aula. En su relación con los padres y la comunidad, su posición e importancia política varía de acuerdo al contexto regional y local, y a la cercanía cultural y afectiva con la población.

E. PERFIL PSICOLÓGICO:

Perfil deseado: Según la Ley 28044 manifiesta sobre la solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes. Según el acuerdo Nacional el docente tiene la exigencia de una vocación y motivación declaradas, capacidad para trabajar en equipo y un desarrollado sentido de responsabilidad con los resultados educativos. La nueva docencia debe de estar profundamente motivados y con adecuada autoestima para asumir su compromiso profesional con el país. Recupera valores que den sentido a la vida de las personas y del país.

Perfil estándar: Condicionantes psicológicos como la necesidad de afecto, el compromiso ético y la presión social pueden provocar diferentes reacciones y desempeños en los docentes. Sentir el afecto como un bien escaso puede repercutir en el afecto que los profesores brindan a los niños, y es un elemento que aparece principalmente en los estudiantes de Educación procedentes de provincias. Debido a la desvalorización y la crisis de la carrera docente, no solo se produce una crisis de autoestima, sino también el reforzamiento de conductas autoritarias, tutelares y disciplinarias, ante los cambios sociales y generacionales. Hay un descrédito de los asuntos públicos, relacionados con los bajos niveles de confianza en los políticos y en la política en general, que no tienen necesariamente un contenido ideológico, sino subjetivo y personal, insatisfacción que en coyunturas de crisis pueden ser canalizadas hacia el radicalismo.

2.2.9. Contexto Educativo Laboral del Docentes en el Perú:

A. Contexto educativo laboral del docente del nivel primaria:

La Educación Primaria es el segundo nivel del Sistema Educativo: comprende dos modalidades, la de menores y la de adultos. Se ofrece en forma escolarizada y no escolarizada. Concentra la mayor proporción del esfuerzo educativo de la Nación. Es gratuita en todos los centros y programas educativos estatales; la gratuidad no se pierde por ningún motivo, los padres de familia son responsables del cumplimiento de la obligatoriedad de la Educación Primaria de las personas menores de edad. Asimismo, se da atención prioritaria a los centros educativos en zonas de frontera, áreas rurales y urbanas marginales.

El docente de nivel primario tiene la finalidad de educar integralmente, tanto en el despliegue de sus potencialidades como en la adquisición y desarrollo de conocimientos de sus alumnos. La enseñanza que emanan es realizada a través de seis grados. La educación primaria tiene una duración de seis años.

Los objetivos de la Educación Primaria están orientados a:

- ✓ Proporcionar un adecuado dominio de la lectura, expresión oral, escritura y matemática elemental;
- ✓ El conocimiento básico de la historia y geografía, y de los principales fenómenos de la naturaleza;
- ✓ Desarrollar las facultades cognoscitivas, volitivas y físicas del educando.

- ✓ Orientar el desarrollo vocacional y propiciar la adquisición de hábitos de seguridad, orden, higiene, urbanidad y relación social.
- ✓ Promover el conocimiento y práctica de los valores éticos, cívico-patrióticos, estéticos y religiosos.

B. Contexto educativo laboral del docente del nivel secundaria:

El docente del nivel secundario ofrece a los estudiantes una formación científica, humanista y técnica, afianzando su identidad personal y social. Cuando la imparte el Estado es gratuita.

Es el tercer nivel del sistema educativo, que comprende dos modalidades: la de menores y la de adultos. El servicio que se brinda es escolarizado a través de colegios y en forma no escolarizada a través de Programas Educativos.

Los objetivos de la Educación Secundaria están orientados a:

- ✓ Profundizar la formación Científica y Humanística y el cultivo de valores adquiridos en el nivel primario.
- ✓ Brindar orientación vocacional y capacitar al educando en áreas diversificadas con criterios teóricos prácticos.
- ✓ La Educación Secundaria se imparte en 5 grados. Los dos primeros son comunes a todas las ramas. Los tres últimos encaminan a los estudiantes en una de las siguientes variantes: Agropecuaria, Artesanal, Científico, Humanista, Comercial, Industrial, Comunicaciones, Minería, Salud y Turismo.

El consejo Nacional de Educación y Ministerio de Educación (2010), en su trabajo sobre propuestas de metas educativas e indicadores al 2021 mencionan: En los últimos años se ha logrado un avance importante con la incorporación de los niños de 6 a 11 años de edad en el sistema educativo; se estima que para el 2010 la cobertura de primaria es de 95,2% y en el 2021 del 100%. También se estima que en el año 2010 la cobertura en 74,8% de la población peruana con edades entre 12 y 16 años (edades oficiales para el nivel secundario), para el 2021 se tiene previsto llegar al 100%. La cobertura en estos niveles se está alcanzando de modo casi universal sin distinción de sexo, área de residencia y niveles de pobreza.

2.2.10. La Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Docente:

Para lograr una formación como docente de éxito es necesario considerar la Inteligencia Emocional, proponiendo contextos donde el estudiante ayude a los demás a ayudarse a sí mismos, ayudar a otros a aprender, a madurar, a ser más productivos y a desarrollar una relación caracterizada por la confianza y la lealtad, evitando miedos, temores, resentimientos y rencores.

Carlos Armando Ávila Cota, Psicólogo Educativo Líder en investigación, desarrollo e implementación de metodologías educativas, comenta que se puede asegurar que en los últimos 20 años, el concepto de inteligencia emocional ha estado vigente y ha cobrado una importancia mayor en el desempeño laboral como también en el proceso de aprendizaje.

La finalidad de la educación es el pleno desarrollo de la personalidad integral del individuo. En este sentido el desarrollo se puede distinguir en dos grandes aspectos: el desarrollo cognitivo y el desarrollo emocional. Por la cual el rol tradicional del docente, centrado en la transmisión de conocimientos, está cambiando donde la dimensión de apoyo emocional del docente en el proceso de aprendizaje pasa a ser esencial.

La inteligencia emocional y el desempeño laboral del docente deben de ir de la mano debido a la necesidad de generar mejores resultados en su campo de trabajo. Por ejemplo para el manejo adecuado de las emociones de los docentes y estudiantes en las escuelas de los Estados Unidos se han gastado cientos de millones de dólares en la enseñanza de conocimientos sociales y emocionales. Con el fin de evitar hechos que provocan estados emocionales negativos, como la apatía o la depresión; en algunos casos intentos de suicidio, entre otros.

Aún se mantiene el tradicionalismo que tiene como fin alcanzar alumnos con un alto Cociente Intelectual. Antunes refiere

“Es necesario reemplazar la receta de la exigencia y los ruegos por una enseñanza que despierte el interés de asociar lo nuevo con lo viejo, que se evidencie la coherencia de la enseñanza con los desafíos que da la vida, que se utilicen técnicas diferentes que estimulen las diferentes inteligencias a través de prácticas pedagógicas pertinentes, erradicando las clases tradicionalistas para que los alumnos atiendan y aprendan significativamente” (Antunes, 2005). Al respecto en la experiencia de las prácticas en las aulas de clases, se deben de observar que las emociones de los docentes están influyendo para el aprendizaje de los alumnos; por lo tanto muchos docentes tienen que resolver su inestabilidad emocional, dejando de lado lo académico. Así mismo queda evidente que los docentes de hoy, tienen que procurar, más que manejar contenidos temáticos, considerar el manejo de ciertas destrezas para regular sus emociones de su propia personalidad para poder ofrecer buen desempeño laboral, y repercutir efectivamente en el proceso de enseñanza.

El Docente, maestro, el educador, ya no debe ser un simple expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad en la que se realiza y en el hogar, ya que se

hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Nos parece muy importante el maestro, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidos a la moda, con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando. Es mal visto un educador que se exprese con vocabulario inadecuado y que en lugar de ocupar su cátedra, se siente sobre el escritorio, creyendo con estos modales, ganarse la popularidad del estudiantado. El educador, ya sea universitario, de secundaria, de primaria o de preescolar debe ser justo probo, selecto de mente y espíritu.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES:

A. INTELIGENCIA:

La inteligencia es la capacidad de relacionar conocimientos que poseemos para resolver una determinada situación, por lo que podemos deducir que ser inteligente es saber elegir la mejor opción entre las que se nos brinda para resolver un problema.

B. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL:

Daniel Goleman, 2007 define a la inteligencia emocional "como la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciales al trabajar con otros y menciona los siguientes componentes:"

Componente intrapersonal: Área que reúne los siguientes componentes: Comprensión de sí mismo (habilidad para percatarse y

comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de estos), Asertividad (habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva), Autoconcepto (habilidad para comprender, aceptar y respetarse así mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, así como también nuestras limitaciones y posibilidades), Autorrealización (habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos hacerlo) y la Independencia (habilidad para auto dirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones).

Componente interpersonal: Área que reúne los siguientes componentes: Empatía (habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás), Relaciones interpersonales (habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad) y Responsabilidad social (habilidad para demostrar a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social).

Componente de adaptabilidad: Área que reúne los siguientes componentes: Solución de problemas (habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas), Prueba de la realidad (habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos y lo que en la realidad

existe) y Flexibilidad (habilidad para realizar ajustes adecuados de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes).

Componente del manejo de estrés: Área que reúne los siguientes componentes: Tolerancia al estrés (habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin desmoronarse, enfrentando activa y positivamente el estrés) y Control de impulsos (habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones).

Componente del ánimo en general: Área que reúne el siguiente componente: Felicidad (habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos) y Optimismo (habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos corresponden. Concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados).

C. DESEMPEÑO:

El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

D. DOCENTE:

Profesor o enseñante quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura o disciplina académica que enseña;

Además de la transmisión de valores, parte de la función pedagógica del profesor consiste en facilitar el aprendizaje para que el alumno o estudiante alcance de la mejor manera posible.

E. FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL:

Chiavenato (2000, p. 367) expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante 2 factores: 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.

F. DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE:

Se considera que el desempeño laboral en docentes es el grado en que los docentes de una institución educativa logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos de las actividades laborales que ejecutan, con base a los resultados de enseñanza y aprendizaje de sus alumnos.

2.4. SISTEMA DE VARIABLES-DIMENSIONES E INDICADORES:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
X. INTELIGENCIA EMOCIONAL	1. Componente intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> Ψ Comprensión de sí mismo. Ψ Asertividad. Ψ Autoconcepto. Ψ Autorrealización. Ψ Independencia. 	Inventario de Inteligencia Emocional BarOn (I-CE)
	2. Componente interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Ψ Empatía. Ψ Relaciones interpersonales. Ψ Responsabilidad social. 	
	3. Componente de adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Ψ Solución de problemas. Ψ Prueba de la realidad. Ψ Flexibilidad. 	
	4. Componente del manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> Ψ Tolerancia al estrés. Ψ Control de impulsos. 	
	5. Componente del ánimo en general	<ul style="list-style-type: none"> Ψ Felicidad. Ψ Optimismo. 	
Y. DESEMPEÑO LABORAL	Factores operativos	<ul style="list-style-type: none"> Ψ Conocimiento del trabajo Ψ Productividad. Ψ Organización. 	Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral en Docentes
	Factores actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> Ψ Responsabilidad, confidencialidad y actitud hacia el trabajo en la institución. Ψ Actitud hacia los usuarios. Ψ Cooperación y relaciones interpersonales. Ψ Presentación y comportamiento personal. 	

FUENTE : Información obtenida por el Inventario de Inteligencia Emocional-BarOn y el Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes.

ELABORADO : Por la investigadora.

2.5. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
X. INTELIGENCIA EMOCIONAL	Intrapersonal	Comprensión de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia.	Nominal y Ordinal	Inventario de Inteligencia Emocional BarOn (I-CE)
	Interpersonal	Empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social.		
	Adaptabilidad	Solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad.		
	Manejo de estrés	Tolerancia al estrés y control de impulsos,		
	Animo en general	Felicidad y optimismo		
Y. DESEMPEÑO LABORAL	Operativo	Conocimiento del trabajo, Productividad y organización.	Nominal y Ordinal	Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes
	Actitudinal	Responsabilidad, confidencialidad y actitud hacia el trabajo en la institución. Actitud hacia los usuarios. Cooperación y relaciones interpersonales. Presentación y comportamiento personal.		

FUENTE : Información obtenida por el Inventario de Inteligencia Emocional-BarOn y el Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes.

ELABORADO : Por la investigadora.

2.6. HIPÓTESIS:

Hi: Existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013.

H0: No existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013

CAPITULOIII

MARCO METODOLÓGICO

3.1. NIVEL, TIPO Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN:

3.1.1. Nivel de la Investigación:

El nivel de la investigación es el correlacional ya que tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables (Marroquín, 2012). Aunque en la investigación correlacional no se establecen de forma directa relaciones causales se puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno

3.1.2. Tipo de la Investigación:

Por su propósito fundamental es básica y sustantiva, ya que permite obtener nuevos conocimientos y campos de investigación buscando recoger información, describirla, explicarla y predecir la realidad para enriquecer los conocimientos, principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica (Ávila Acosta, 2002).

Por la función científica corresponde a una investigación de tipo descriptiva porque uno de los objetivos de esta investigación es establecer relaciones entre dos variables en un determinado lugar, además de permitir un conocimiento actualizado del fenómeno tal como se presenta (Ávila Acosta, 2002).

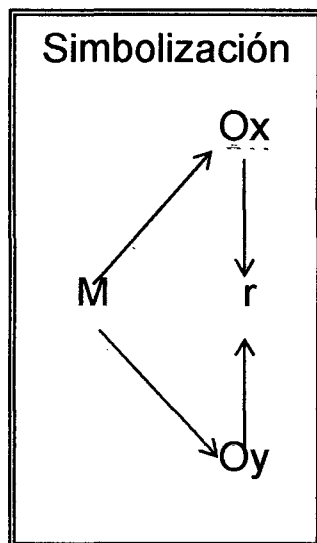
3.1.3. Método de la Investigación:

La presente investigación utiliza el método descriptivo ya que tiene como objetivo describir, analizar e interpretar la relación entre dos variables, y apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural (Ávila Acosta, 2002).

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

El diseño de la investigación corresponde al diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional puesto que presenta la relación entre dos o más variables con una misma muestra de sujetos. Este tipo estudio observa la presencia o ausencia de las variables a relacionar a través de la técnica estadística de análisis de correlación (Sánchez y Reyes, 2006).

El siguiente diagrama presenta la estructura del diseño correlacional:



En donde:

- M** : Docentes del nivel primario y secundario.
- Ox** : Inteligencia Emocional
- Oy** : Desempeño Laboral
- r** : relación entre las variables estudiadas

3.3. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN:

La investigación se realizó en la Institución Educativa Integrada de Tambogán N° 32075, Distrito de Churubamba provincia de Huánuco con altitud de 9288 metros, se encuentra a 60 minutos de la ciudad de Huánuco.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA:

3.4.1. Población:

La población objetiva de investigación fue constituida por un total de 26 docentes del nivel primario y secundario. De las cuales 11 docentes pertenecen al nivel secundario y 15 docentes al nivel primario. Para la selección de la población se tomó en cuenta los siguientes criterios:

- Criterios de inclusión: Fueron incluidos todos los docentes del nivel primario y secundario de ambos sexos que laboran en la Institución Educativa Integrada N° 32075 de Tambogán.
- Criterios de exclusión: Fueron excluidos aquellos docentes que no asistieron a las evaluaciones correspondientes de la investigación.

3.4.2. Muestra:

El tipo de muestra es no probabilístico o dirigida, debido a que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación (Sampieri, 2010). Teniendo así una muestra total de 17 docentes del nivel primario y secundario de ambos sexos, de las cuales 7 docentes enseñan en el nivel secundario y 10 enseñan en el nivel primario. Además 5 son del sexo masculino y 12 del sexo femenino.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.5.1. Técnicas de Recolección de Datos:

Para la recolección de datos de la investigación se utilizaron las técnicas de la observación directa e indirecta. Juntamente con ello utilizaron las técnicas documentales como son las fichas bibliográficas, fichas documentales y las fichas de transcripción textual.

3.5.2. Instrumentos de Recolección de Datos:

A. El Inventario de Inteligencia Emocional BarOn (I-CE):

Es un instrumento que evalúa el Cociente Emocional General en base a 5 componentes: Componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo en general, de las cuales se subdividen en sub componentes. El autor es Reuven BarOn de procedencia Toronto- Canadá. La administración es individual y colectiva. Su duración es de 30 a 40 minutos aproximadamente. Se le administra a sujetos de 15 años a más, el nivel lector es a partir del sexto grado de primaria. Quien realizó la adaptación peruana es la Sr. Nelly Ugarriza quien tomó como referencia a la distribución porcentual por edades de Lima Metropolitana dada en la Encuesta Nacional de Hogares ENAHO (INEI, 1999). En la que indica en cuanto a la confiabilidad para el inventario en total según el alfa de Cronbach un alfa = a 0.93 indicando una consistencia interna muy alto, para los componentes del I-CE, oscila entre 0.77 y 0.91. Los más bajos

coeficientes son para los sub componentes de flexibilidad 0.48, Independencia y Solución de problemas 0.60. Los trece factores restantes arrojan valores por encima de 0.70. Para la validez del Inventario Nelly Ugarriza realizo un procedimiento de análisis que se llevó a cabo con estudios alumnos de psicología, maestría, y con estudiantes del último año de secundaria, modificándose algunos reactivos en español desarrolladas en Argentina, con la finalidad de adoptarlas a nuestra realidad. Además 3 psicólogos participaron como jueces en el análisis de contenido de los diferentes ítems de la escala y en la evaluación si estos realmente representaban a las definiciones operacionales de los constructos propuestos por el autor del inventario.

B. Cuestionario Para Evaluar El Desempeño Laboral En Docentes:

Es un cuestionario que evalúa el desempeño laboral de docentes en base a dos factores: operativas y actitudinales como lo refiere el autor Chiavenato en el 2000, consta de 23 ítems. Cuestionario de creación propia por la investigadora de este estudio. La administración es individual o colectiva, tiempo aproximado de 10 a 20 minutos, su ámbito de aplicación es el área educativo y en cuanto a su aplicación debe de ser ejecutada sólo por el jefe inmediato de cada docente, quien podría ser el Director o el Subdirector de la institución educativa. Para su estandarización

se tomó en cuenta la Validez de Contenido que se realizó a Través del Coeficiente de Validación "V" De Aiken, donde participaron 7 psicólogos como jueces en el análisis de contenido de los diferentes ítems de la escala, de las cuales todos los ítems obtuvieron como resultado final significativos. Así mismo se realizó la prueba piloto con un total de 12 docentes del nivel primaria y secundario de la I.E.I. N°32075 de Tambogán, a cuyos resultados se le aplicó la fórmula de r Pearson para determinar la validez interna de cada uno de los ítems, teniendo así en 23 ítems un r entre 0.3 y 0.8 la cual indica que el coeficiente de r Pearson es válido, eliminándose así un ítem por tener un $r = -0.3$. Los resultados obtenidos de la prueba piloto sirvieron para determinar la confiabilidad del instrumento mediante la prueba estadística de Alfa de Cronbach en la que se obtuvo un alfa de 1.02 la cual nos indica que el cuestionario para evaluar el desempeño laboral en docentes posee un alto grado de confiabilidad.

3.6. PROCEDIMIENTO DE LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Para llevar a cabo la aplicación del Inventario de Inteligencia Emocional BarOn y el Cuestionario de Desempeño Laboral en Docentes y obtener con ellos los datos referidos a las variables en estudio, se solicitó la autorización respectiva en base al consentimiento informado a la Directora y docentes de la I.E.I. N°32075 de Tambogán. Las evaluaciones fueron programadas en fechas determinadas por el investigador y los docentes de la institución educativa.

3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS:

Los datos fueron procesados en base a los procedimientos estadísticos no paramétricos con la prueba del Chi Cuadrado, llegando a los resultados obtenidos mediante el método manual.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

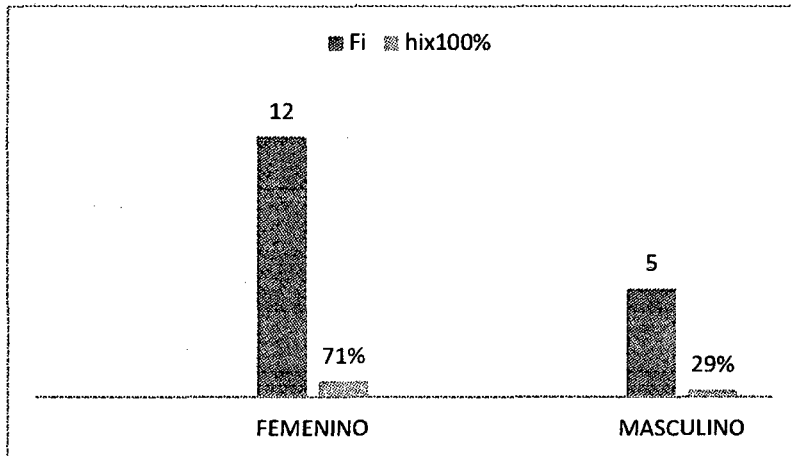
CUADRO N°1
NÚMERO DE DOCENTES SEGÚN SEXO

SEXO	Fi	hix100%	Hix100%
FEMENINO	12	71%	71%
MASCULINO	5	29%	100%

FUENTE : Inventario de Inteligencia Emocional-BarOn y el Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes, como se muestra en el siguiente gráfico.

ELABORADO : Por la investigadora

GRÁFICO N° 1



FUENTE : Cuadro N° 1

ELABORADO : Por la investigadora

4.2.1. Análisis e Interpretación: En el cuadro y gráfico N°1 se observan que un 71% que representa a 12 docentes de la muestra estudiada son del sexo femenino, el 29% que representa a 5 docentes son del sexo masculino.

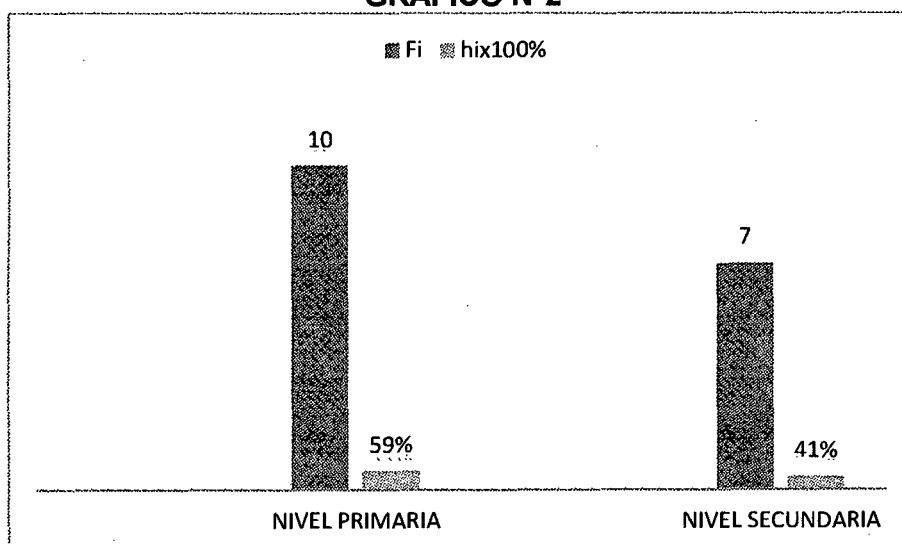
**CUADRO N°2
NÚMERO DE DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO**

DOCENTES	Fi	hix100%	Hix100%
NIVEL PRIMARIA	10	59%	59%
NIVEL SECUNDARIA	7	41%	100%

FUENTE : Inventario de Inteligencia Emocional-BarOn y el Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes, como se muestra en el siguiente gráfico.

ELABORADO : Por la investigadora

GRÁFICO N°2



FUENTE : Cuadro N° 2

ELABORADO : Por la investigadora

4.2.2. Análisis e Interpretación: En el cuadro y gráfico N°2 se observan que un 59% que representa a 10 docentes de la muestra estudiada enseñan en el nivel primario y el 41% que representa a 7 docentes enseñan en el nivel de secundaria.

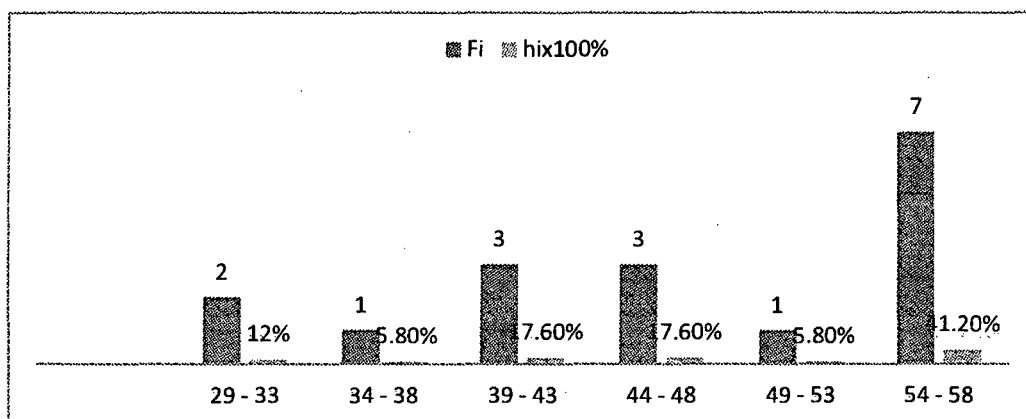
**CUADRO N° 3
NÚMERO DE DOCENTES SEGÚN EDAD**

EDADES	Fi	hix100%	Hix100%
29 - 33	2	12%	12%
34 - 38	1	5.8%	17.8%
39 - 43	3	17.6%	35.4%
44 - 48	3	17.6%	53%
49 - 53	1	5.8%	58.8%
54 - 58	7	41.2%	100%

FUENTE : Inventario de Inteligencia Emocional-BarOn y el Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes, como se muestra en el siguiente gráfico.

ELABORADO : Por la investigadora

GRÁFICO N°3



FUENTE : Cuadro N° 3

ELABORADO : Por la investigadora

4.2.3. Análisis e Interpretación: En el cuadro y gráfico N°3 se observan que las edades de los docentes varían entre los 20 a 58 años de edad, de las cuales el 41.20% que equivale a 7 docentes y siendo la mayoría oscilan entre las edades de 54 a 58 años. Así mismo solo el 12% que equivale a docentes oscilan entre las edades de 29 a 33 años.

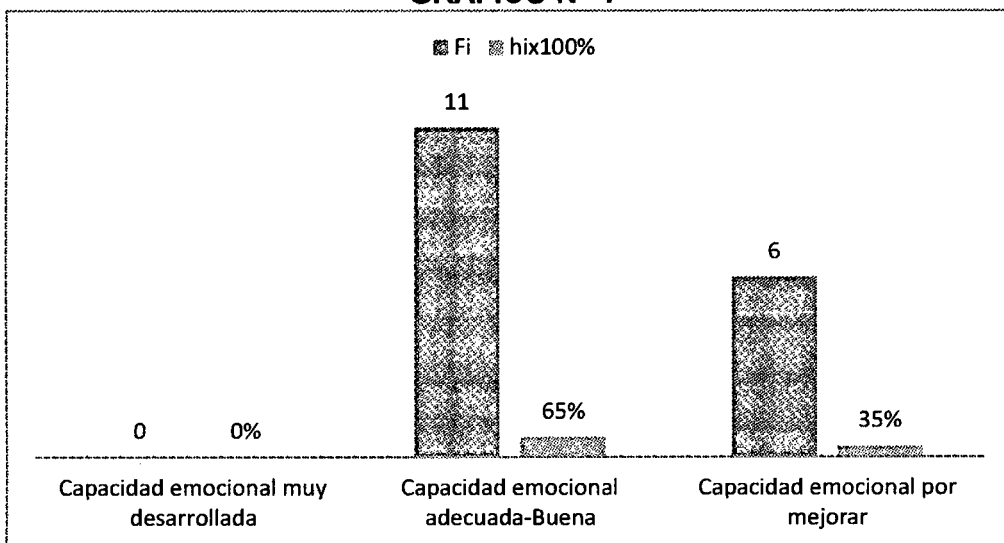
CUADRO N° 4
LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.I. N°32075 DE
TAMBOGÁN

ESCALA	Fi	hix100%
Capacidad emocional muy desarrollada	0	0%
Capacidad emocional adecuada-Buena	11	65%
Capacidad emocional por mejorar	6	35%
TOTAL	17	100%

FUENTE : Inventario de Inteligencia Emocional-BarOn y el Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes, como se muestra en el siguiente gráfico.

ELABORADO : Por la investigadora

GRÁFICO N° 4



FUENTE : Cuadro N° 4

ELABORADO : Por la investigadora

4.2.4. Análisis e Interpretación: En el cuadro y gráfico N°4 se observan que un 65% que representa a 11 docentes de la muestra estudiada presentaron una Inteligencia Emocional adecuada y buena, el 35% que representa a 6 docentes presentaron una inteligencia emocional por mejorar.

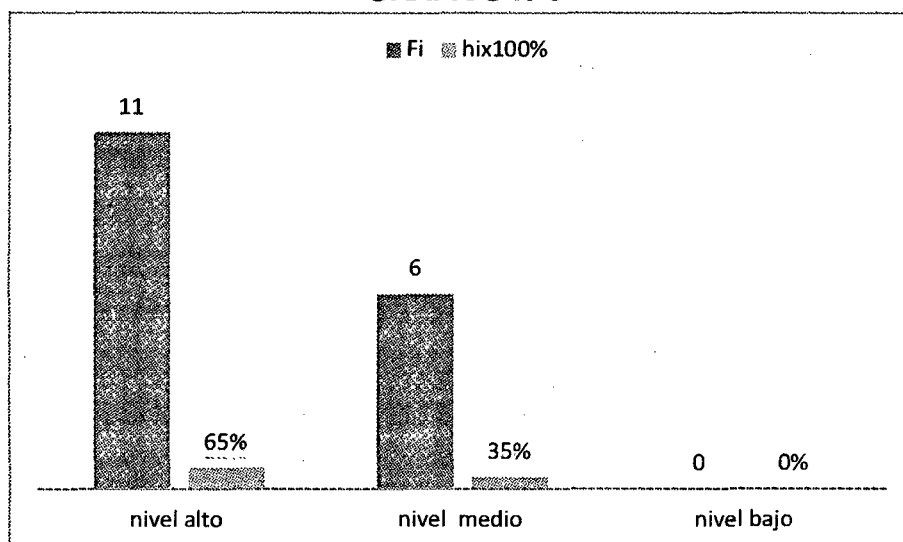
**CUADRO N° 5
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.I. N°32075 DE
TAMBOGÁN**

ESCALA	Fi	hix100%
nivel alto	11	65%
nivel medio	6	35%
nivel bajo	0	0%
TOTAL	12	100%

FUENTE : Inventario de Inteligencia Emocional-BarOn y el Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes, como se muestra en el siguiente gráfico.

ELABORADO : Por la investigadora

GRÁFICO N°5



FUENTE : Cuadro N° 5

ELABORADO : Por la investigadora

4.2.5. Análisis e Interpretación: En el cuadro y gráfico N°5 se observan que un 65% que representa a 11 docentes presentaron un nivel alto en el Desempeño Laboral, el 35% que representa a 6 docentes presentaron un nivel medio en el Desempeño Laboral.

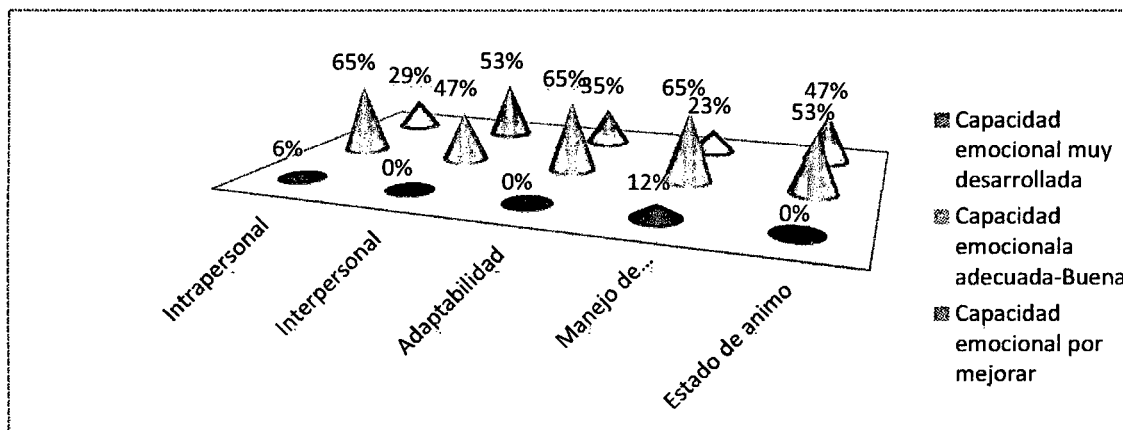
CUADRO N°6
COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS DOCENTES DE
LA I.E.I. N°32075 DE TAMBOGÁN

COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL	ESCALAS						TOTAL
	Capacidad emocional muy desarrollada		Capacidad emocional adecuada-Buena		Capacidad emocional por mejorar		
	Fi	hix100%	Fi	hix100%	Fi	hix100%	
INTRAPERSONAL	1	6%	11	65%	5	29%	17
INTERPERSONAL	0	0%	8	47%	9	53%	17
ADAPTABILIDAD	0	0%	11	65%	6	35%	17
MANEJO DE ESTRES	2	12%	11	65%	4	23%	17
ESTADO DE ANIMO	0	0%	9	53%	8	47%	17
\bar{X}	1	6%	10	59%	6	35%	100%

FUENTE : Inventario de Inteligencia Emocional-BarOn y el Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes, como se muestra en el siguiente gráfico.

ELABORADO : Por la investigadora

GRÁFICO N°6



FUENTE : Cuadro N° 6

ELABORADO : Por la investigadora

4.2.6. Análisis e Interpretación: En el cuadro y gráfico N°6 se observan que un 65% que representa a 11 docentes muestran una capacidad emocional adecuada-buena en los componentes intrapersonal, adaptabilidad y manejo de estrés. El 53% (9 docentes) muestran una capacidad emocional por mejorar en el componente interpersonal. El 12% (2 docentes) presentan una capacidad emocional muy desarrollada.

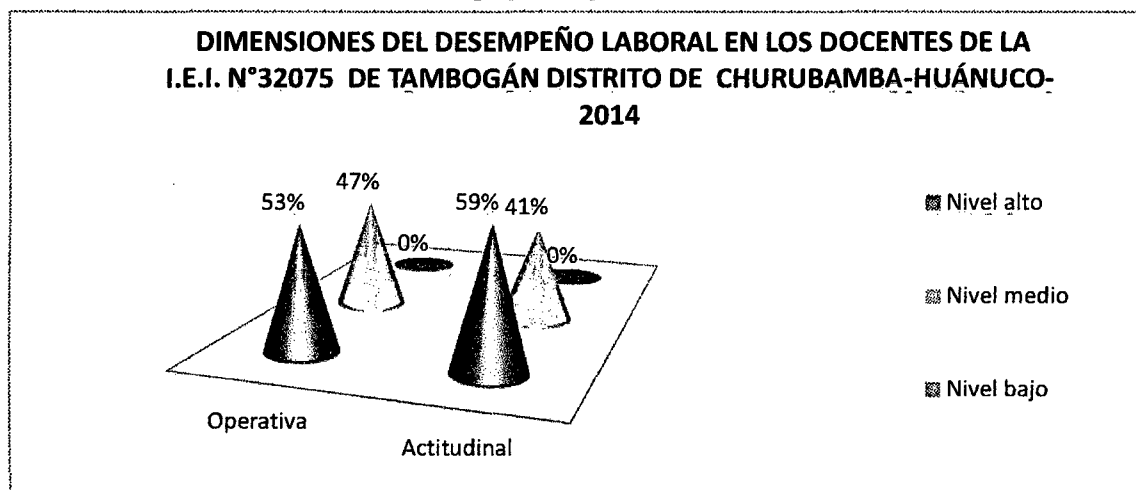
CUADRO N° 7
DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.I.
N°32075 DE TAMBOGÁN

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL	ESCALAS						TOTAL	
	nivel alto		nivel medio		nivel bajo			
	Fi	hix100%	Fi	hix100%	Fi	hix100%		
D. Operativa	9	53%	8	47%	0	0%	17	100%
D. Actitudinal	10	59%	7	41%	0	0%	17	100%
\bar{X}	9.5	56%	7.5	44%	0	0%	17	100%

FUENTE : Inventario de Inteligencia Emocional-BarOn y el Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes, como se muestra en el siguiente gráfico.

ELABORADO : Por la investigadora

GRÁFICO N°7



FUENTE : Cuadro N° 7

ELABORADO : Por la investigadora

4.2.7. Análisis e Interpretación: En el cuadro y gráfico N°7 se observan que en la dimensión actitudinal el 59% que representa a 10 docentes muestran un desempeño laboral alto y el 41% que representa a 7 docentes muestran un desempeño laboral medio. En la dimensión operativa el 53% que representa a 9 docentes muestran un desempeño laboral alto y el 47% que representa a 8 docentes muestran un desempeño laboral medio.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

TABLA N° 1

CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS A TRAVÉS DE LA SIGNIFICANCIA DEL CHI CUADRADO EN BASE A LA TABLA DE RELACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.I. N°32075 DE TAMBOGÁN

ESCALAS DE LA I.E.	ESCALAS DEL D.L.			TOTAL
	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo	
	N°	N°	N°	
Capacidad emocional muy desarrollada	0	0	0	0
Capacidad emocional adecuada-Buena	7	4	0	11
Capacidad emocional por mejorar	4	2	0	6
TOTAL	11	6	0	11

FUENTE : Información obtenida por el Inventario de Inteligencia Emocional-BarOn y el Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes, como se muestra en el siguiente gráfico.

ELABORADO : Por la investigadora

Para determinar la hipótesis se utilizó la estadística no paramétrica con su método manual que es la prueba del CHI-CUADRADO que tiene como fórmula lo siguiente:

$$X^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

Dónde: F_o = Frecuencia observada
 F_e = Frecuencia esperada

1. La tabla corresponde al 3×3 ($3-1=2$) ($3-1=2$) = $2 \times 2 = 4$ grados de libertad que es = a $\alpha 0.05 = 9.49$ que vendría a ser la (F_o)
2. Para determinar la F_e , se hizo el siguiente cálculo de acuerdo al cuadro anterior:

$\frac{0 \times 11}{17} = 0$	$\frac{11 \times 11}{17} = 7$	$\frac{6 \times 11}{17} = 4$
$\frac{0 \times 6}{17} = 0$	$\frac{11 \times 6}{17} = 4$	$\frac{6 \times 6}{17} = 2$
$\frac{0 \times 0}{17} = 0$	$\frac{11 \times 0}{17} = 0$	$\frac{6 \times 0}{17} = 0$

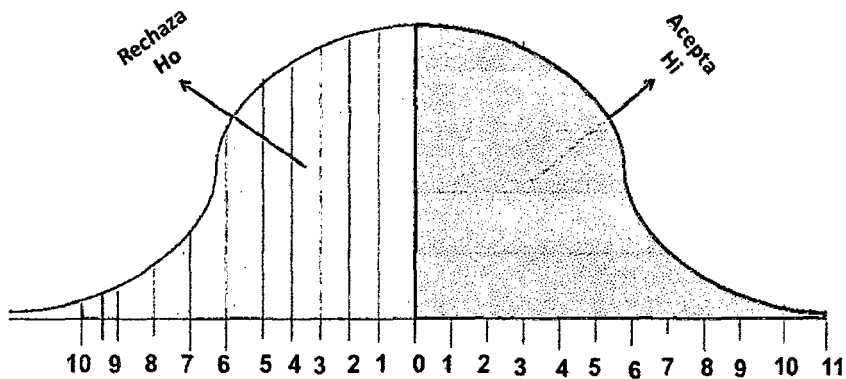
3. Reemplazando a la formula tenemos:

$$\chi^2 = \frac{(0-0)^2}{0} + \frac{(7-0)^2}{0} + \frac{(4-0)^2}{0} + \frac{(0-7)^2}{7} + \frac{(4-4)^2}{4} + \frac{(2-0)^2}{0} + \frac{(0-4)^2}{4} + \frac{(0-2)^2}{2} + \frac{(0-0)^2}{0}$$

$$\chi^2 = 0+0+0+7+0+0+4+0+0$$

$$\chi^2 = 11 \text{ (Fe)}$$

4. Regla de significancia según la Campana de Gauss:



$$\chi^2 = 11 > 9.49 \Leftrightarrow \text{La Hi se Acepta}$$

Interpretación: En la comprobación de hipótesis se obtuvo como frecuencia esperada un Chi-cuadrado = 11, que es mayor a la frecuencia observada que corresponde a un valor estadístico = 9.49. Respetando el reglamento del Chi-cuadrado, cuando la $F_e > F_o$, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se afirma que si existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N°32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013.

4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Respondiendo a la pregunta planteada de la investigación, si existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N°32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013. Observándose en la investigación realizada que el 65% de la muestra estudiada presencian una buena inteligencia emocional, mostrando así una buena capacidad emocional en las áreas intrapersonales, adaptabilidad y manejo de estrés; el 47% y 53% muestran una buena capacidad emocional en las áreas interpersonales y estado de ánimo. El 35% de la muestra estudiada presentan una I.E. por mejorar. Así mismo Coronel y Naupari (2011) concluyen que el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Continental se ubica en la categoría Promedio, esto significa que poseen una capacidad emocional adecuada, pero existen dimensiones que deberán de ser corregidas pues estas dificultan el dominio pleno de esta inteligencia. Probablemente estos resultados se deban a que hoy en día el término de la inteligencia emocional es abordado con mayor frecuencia en el ámbito educativo, ya que tienen por conveniencia la mejora del área personal, tanto en docentes y alumnos(as) en general.

En cuanto al Desempeño Laboral en la investigación realizada se puede observar que el 65% de la muestra estudiada presentan un nivel alto, indicando que el docente logra desarrollar de manera buena y adecuada las áreas actitudinales y de productividad. El 35% presentaron un nivel regular en el desempeño laboral. Del mismo modo Coronel y Naupari (2011)

mencionan que los docentes de la Universidad Continental tienen un desempeño docente calificado en un nivel alto, sin embargo existen categorías a mejorar. Estos resultados obtenidos probablemente dan muestra de que en la actual la reforma magisterial que es una ley promueve la meritocracia, la Ley de la Carrera Magisterial que ha sido una forma de que se haga más competitivo el sector de Educación, y que a través de la meritocracia los docentes puedan alcanzar mejores condiciones laborales como presenciar capacitaciones permanentes, recibir mejores remuneraciones, formar parte de los concursos para cambio de escala y para lograr un cargo directivo de más nivel. Así mismo los resultados bajos sobre el desempeño laboral se deban a los resultados que obtuvieron los docentes de la I.E.I. N°32.75 de Tambogán con una inteligencia emocional por mejorar.

Dado finalizada la discusión de la investigación se concluye que el 65% de los docentes de la I.E.I.N°32075 presentaron una buena inteligencia emocional y un nivel alto en el desempeño laboral, la cual se afirma que si existe una relación entre ambas variables. Coronel y Naupari (2011), en su respectiva investigación afirman que la capacidad que desarrolla una buena Inteligencia Emocional es determinante para el éxito de un buen desempeño laboral del docente, así como dan credencial de ello Niao, Paredes y Nches (2009), en su investigación acerca de la "Inteligencia Emocional y Desempeño Docente de las Profesoras De Educación Inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Chiclayo", explica

de la misma que si existe una relación directa altamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

Los resultados obtenidos de La investigación y la sustentación teórica de los antecedentes, resaltan una consideración valioso para el aporte social en el campo educativo, determinando que existe una relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño laboral en los docentes, la cual nos permite analizar, cómo los docentes manejan sus problemas emocionales frente a situaciones inesperadas y como estos son solucionados de tal modo que no afecte su desempeño laboral. A esto se complementa que en estos últimos años se ha visto el gran incremento de docentes de formación cuestionable, debido a que los padres de familia buscan poner a sus hijos en manos de personas honestas y respetables, además de ser capaces de formarlos no solo en conocimientos sino también en comportamiento y/o personalidad.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES:

- ✓ La inteligencia emocional que presentan los docentes de la I.E.I. N°32075 de Tambogán son: el 65%(11) presencian una capacidad emocional adecuada o buena y el 35%(6) una capacidad emocional por mejorar. mostrando así una buena capacidad emocional en las áreas intrapersonales, adaptabilidad y manejo de estrés; así mismo entre 47% (8) y 53%(9) muestran una buena capacidad emocional en las áreas interpersonales y estado de ánimo.
- ✓ Los niveles del desempeño laboral en el docente de la I.E.I. N°32075 de Tambogán son: el 65% se encuentran en un nivel alto y el 35% en un nivel regular, indicando que el docente logra desarrollar de manera óptima las áreas actitudinales y de productividad.
- ✓ Se concluye que si existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N°32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013. Donde se obtuvo un Chi-cuadrado = 11, que es mayor a la frecuencia observada que corresponde a un valor estadístico = 9.49. Respetando el reglamento del Chi-cuadrado, cuando la $F_e > F_o$, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, esto de acuerdo a la contratación de hipótesis.

5.2. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES:

Nos lleva a plantear la necesidad de ofrecer a quienes enseñan, en este caso a los docentes del nivel primario y secundario:

- ✓ Proponer programas dirigidos a las competencias y destrezas emocionales mediante la práctica de aspectos básicos de la inteligencia emocional en el orden siguiente: Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de estrés y Estado de ánimo.
- ✓ Los docentes que presentan con frecuencia problemas de convivencia dentro o fuera de su centro laboral, deberán de buscar ayuda profesional de no hacerlo probablemente su desempeño laboral disminuya, ocasionando en el docente un desequilibrio emocional. Quedando evidente que los docentes de hoy, tienen que procurar más que el manejo de contenidos, destrezas para regular sus emociones para mostrar un buen desempeño laboral, brindando así una excelente enseñanza y un aprendizaje más significativo, ya que ellos están más relacionados con la formación del autoconcepto y la autorealización de sus alumnos.
- ✓ Mantener y mejorar la buena relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.I. N° 32075 de Tambogán distrito de Churubamba mediante la asistencia a eventos y capacitaciones de autoayuda personal y profesional.
- ✓ Mantener y mejorar el buen desempeño docente en la I.E.I. N° 32075 a través de las actualizaciones permanentes, innovación, creatividad y disposición al cambio. Del mismo modo conservar una buena relación

ética personal y profesional, crear el interés y concentración en los objetivos y contenidos de la clase, orientar y asesorar a los estudiantes para el buen desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

- ✓ El Desempeño laboral y la inteligencia emocional del docente deben de ser el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Por tal motivo es muy fundamental y necesario seguir desarrollando más investigaciones de esta índole en diferentes instituciones educativas tanto primarias como secundarias e incluso inicial.
- ✓ Que este estudio o trabajo sirva de base a similares investigaciones, y se proponga programas, talleres sobre el manejo de las emociones en las instituciones educativas para mejorar las competencias laborales y el reconocimiento de los efectos de estas en el docente.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ Antunes, C. (2005). Educar en las emociones. Buenos Aires, Argentina: Editorail SB.
- ✓ Augusto (2006). Metodología de la investigación (2da ed). Ciudad de México.
- ✓ Barros y Hernan (2005). La Inteligencia Emocional del Docente en el Comportamiento Afectivo del Estudiante de Nivel Medio y Propuesta de Creación de un Departamento de Salud Emocional para Docentes de Nivel Medio (Tesis de maestría). Universidad Central del Ecuador y a la Universidad Estatal de Milagro. Quito, Ecuador.
- ✓ Nelly, U.C. (2003). Inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana.
- ✓ Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría de la Administración. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- ✓ Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano (1ra ed). México: Editorial McGraw – Hill.
- ✓ Coronel y Naupari (2011). Relación entre inteligencia emocional y desempeño docentes en el aula (Tesis de doctorado). Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería. Huancayo.
- ✓ Damián y Villarroel (2010). Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Chosica, Lima.

- ✓ Goleman, D. (2007). La inteligencia emocional en las empresas. Buenos Aires, Argentina: Javier Velgara Editor. S.A.
- ✓ Goleman, D. (1999). La Inteligencia Emocional. Buenos Aires, Argentina: Javier Velgara Editor. S.A.
- ✓ Goleman, D. (1996). La Inteligencia Emocional. Buenos Aires, Argentina: Javier Velgara Editor. S.A.
- ✓ Goleman, D. (1988). Inteligencia Emocional. Buenos Aires, Argentina.
- ✓ Hernandez, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la investigación (5ta ed). México: Editorial Mc Graw Hill.
- ✓ Marroquín, P. (2012). Metodología de la Investigación (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle de Chosica. Lima, Perú.
- ✓ Ministerio de Educación y Consejo Nacional de Educación (2010). Propuestas de metas educativas e indicadores al 2021. Lima, Perú. Editorial OEI- Organización de Estados Iberoamericanos.
- ✓ León (2011). Inteligencia Emocional en el Mundo Empresarial de la Secretaria Ejecutiva. (Tesis de licenciatura). Instituto Privado Juan Bosco. Huánuco.
- ✓ Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10° Ed). México: Pretince Hall.
- ✓ Rodríguez (2005), Diseñar un programa de Adiestramiento en Inteligencia Emocional (Tesis de doctorado). Universidad Americana. Tecana Maracaibo. Venezuela.

- ✓ Rodríguez de los Ríos, L. (1999). Evaluación de la Docencia Mediante la opinión de los estudiantes: Algunos aspectos Metodológicos. Revista Peruana de Psicología, 1, 93-99.
- ✓ R.B. Ávila Acosta (2005). Estadística elemental (Nueva ed). Lima, Perú.
- ✓ R.B. Ávila Acosta (2002). Metodología de la Investigación. Lima, Perú.
- ✓ Rietveldt y Luquez (2009). La Inteligencia Emocional y Competencias del Docente Universitario (Tesis de doctorado). Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas y Universidad del Zulia. Valencia, España.
- ✓ Salovey, J y Mayer, D (2009). Inteligencia Emocional. México: Editorial McGraw – Hill.
- ✓ Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Ed. Visión Universitaria
- ✓ Steiner, C. (1999). "La Educación Emocional". Buenos Aires: Javier Vergara editorial.

WEBGRAFÍA

- ✓ Armando A. (S.f.). La importancia de la inteligencia emocional en el ámbito educativo. [Recuperado el 18 de Junio, 2014], de <http://www.cronica.com.mx/notas/2012/656739.html>
- ✓ Encarnación y Simón (2013). Relación de inteligencia emocional y convivencia entre docentes nivel secundario, turno mañana en la I.E. Nuestra Señora de las Mercedes.[Recuperado el 22 de abril, 2015], de <http://es.slideshare.net/felixsimonalania/tesis-inteligencia-emocional-y-convivencia-entre-docentes>
- ✓ Drucker (2002). The discipline of innovation. [Recuperado el 11 de enero, 2014], de <https://hbr.org/2002/08/the-discipline-of-innovation>
- ✓ Hamachek (1970). Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje. [Recuperado el 20 Agosto, 2013], de <http://www.une.edu.pe/investigacion/FAN%20AGROP%20Y%20NUT%202010/FAN-2010-111%20REYES%20BLACIDO%20IRMA.pdf>
- ✓ Héctor Valdés (2004). Manual de Buenas Practicas de Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes. [Recuperado el 20 de Agosto, 2013], de http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual_Valdes_Veloz.pdf
- ✓ Holger (2010). La investigación educacional y su planteamiento programa académico de maestría en educación pame – callao. [Recuperado el 20 de abril, 2014] de http://es.slideshare.net/349juan/a-la-investigacin-educacional-y-su-planteamientov2?next_slideshow=1.pdf

- ✓ Flores García (2008). Características del Desempeño Laboral. [Recuperado el 20 de Agosto, 2013], de <http://es.slideshare.net/gabyolindasalesmarchenes/caracteristicas-de-desempeo-laboral-tesis>
- ✓ Lafourcade (1974). Procesos de innovación en la enseñanza y el aprendizaje de la composición escrita. [Recuperado el 22 de agosto, 2013], de <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre291/re2911300477.pdf?documentId=0901e72b81376b2c>
- ✓ Musayón (2009). Validez y confiabilidad. [Recuperado el 6 de Setiembre, 2014], de <http://es.slideshare.net/ymusayon/validez-y-confiabilida>
- ✓ Niño, Paredes y Nuñez (2009). Inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras de educacación inicial en Instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo. [Recuperado el 22 de Noviembre, 2013], de <https://es.scribd.com/doc/100477595/Tesis-Para-Sustentar-Con-Nuevo-Protocolo-2011>
- ✓ Pablo, S. (2003). Perfil del docente peruano. [Recuperado el 22 de Mayo del 2015], de www.geocities.ws/cne_magisterio/1/PerfilDocente_PSandoval.doc
- ✓ Wenceslao (2010). Educación y cultura. [Recuperado el 30 de setiembre, 2013], de <http://es.slideshare.net/wenceslao/tipos-de-investigacin>
- ✓ Suárez Ibujes (s.f.). Coeficiente de correlación de Pearson. [Recuperada el 08 de Noviembre, 2014] de <http://www.monografias.com/trabajos85/coeficiente-correlacion-karl-pearson/coeficiente-correlacionkarlpearson.shtml#ixzz3Maqa>

ANEXOS

ANEXO N°1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA TESIS: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013
INVESTIGADORA :Bachiller en Psicología Lizeth Alina, Ramos León.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	JUSTIFICACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>¿Existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013?</p>	<p>La importancia de la inteligencia emocional constituye el vínculo entre los sentimientos, el carácter y los impulsos morales que son manifestadas en actitudes morales ya muchos de los docentes son capaces de desempeñarse adecuadamente a través las actitudes éticas fundamentales que se adoptan en la vida y estas se asientan en las capacidades emocionales subyacentes, evitando así actitudes negativas que puedan alterar el desempeño laboral y por consecuente una institución laboral en el área educativa tienda a no lograr buenos resultados.</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco2013.</p>	<p style="text-align: center;">X</p> <p style="text-align: center;">Inteligencia emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ψ Componente intrapersonal. Ψ Componente interpersonal. Ψ Componente de adaptabilidad. Ψ Componente del manejo de estrés. Ψ Componente del ánimo en general.
		<p style="text-align: center;">OBJTIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Ψ Identificar la Inteligencia Emocional en los docentes de la I.E.I. N° 32075. Ψ Identificar el nivel de desempeño laboral en los docentes de la I.E.I. N° 32075. Ψ Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los docentes de la I.E.I. N° 32075. 		<p style="text-align: center;">Y</p> <p style="text-align: center;">Desempeño laboral</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA TESIS: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013
INVESTIGADORA :Bachiller en Psicología Lizeth Alina, Ramos León.

HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS DE LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	INTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>Hi1: Existe una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013.</p> <p>H01: No existe una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075-Tambogán Distrito de Churubamba-Huánuco 2013.</p>	<p>Ψ El nivel de la investigación es el correlacional.</p> <p>Ψ Por su propósito fundamental es una investigación de tipo básica y sustantiva</p> <p>Ψ Por la función científica corresponde a una investigación de tipo descriptiva.</p> <p>Ψ La presente investigación utiliza el método descriptivo.</p> <p>Ψ El diseño la investigación es no experimental de tipo descriptivo correlacional.</p>	<p>La población objetiva de investigación fue un total de 26 docentes.</p> <p><u>Criterio de inclusión:</u> Todos los docentes del nivel primario y secundario de ambos sexos que laboran en la I.E.I de Tambogán.</p> <p><u>Criterio de exclusión:</u> Aquellos docentes que no asistieron a las evaluaciones correspondientes de la investigación.</p> <p>El tipo de muestra es no probabilístico, de tipo intencional teniendo así una muestra total de 17 docentes del nivel primario y secundario de ambos sexos.</p>	<p>Ψ La observación directa e indirecta.</p> <p>Ψ Fichas bibliográficas y textuales.</p> <p>Ψ Consentimiento informado de la directora y docentes.</p>	<p>Los datos se obtuvieron a través de la aplicación del Inventario de Inteligencia Emocional y del Cuestionario para Evaluar el Desempeño Laboral en Docentes-elaboración propia.</p>	<p>Se utilizó los procedimientos estadísticos no paramétricos empleando la prueba del Chi Cuadrado, llegando a los resultados mediante el método manual.</p>

ANEXO N°2

EL INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL BarOn (I-CE):

Ficha técnica:

Nombre original	: EQ-I BarON Emotional Quotient Inventory.
Autor	: Reuven BarOn
Procedencia	: Toronto- Canadá.
Adaptación peruana	: Nelly Ugarriza Chávez.
Administración	: Individual y colectiva. Tipo cuadernillo.
Duración	: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 minutos.
Aplicación	: Sujetos de 15 años a más. Nivel lector mínimo del 6to° de primaria.
Puntuación	: Calificación computarizada.
Significación	: Estructura Factorial: 5 Factores componentes y 15 componentes.
Tipificación	: Baremos peruanos.
Usos	: Educativo, clínico, jurídico, médico, laboral y en la investigación. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como psicólogos, consultores de desarrollo organizacional, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros y orientadores vocacionales.
Materiales	: Cuestionario que contiene los ítems del I-CE, Hoja de respuestas, Hoja de perfil y un disquete.

Calificaciones del usuario:

Todos los usuarios del BarOn ICE: NA deben tener una comprensión clara de los principios básicos y limitaciones de las pruebas psicológicas, especialmente de la interpretación.

Validez:

Para la validez del inventario Nelly Ugarriza realizó un procedimiento de análisis que se llevó a cabo con estudios alumnos de psicología, maestría, y con estudiantes del último año de secundaria, modificándose algunos reactivos en español desarrolladas en Argentina, con la finalidad de adoptarlas a nuestra realidad. Además 3 psicólogos participaron como jueces en el análisis de contenido de los diferentes ítems de la escala y en la evaluación si estos realmente representaban a las definiciones operacionales de los constructos propuestos por el autor del inventario.

Confiabilidad:

Los estudios de confiabilidad ejecutados sobre el I-CE se han centrado en la consistencia interna. Pudiendo apreciar que la consistencia interna para el inventario total es muy alto: 0.93; para los componentes del I-CE oscila entre 0.77 y 0.91. Los más bajos coeficientes son para los subcomponentes de flexibilidad 0.48, independencia y solución de problemas .60. Los trece factores restantes arrojan valores por encima de 0.70.

INVENTARIO EMOCIONAL BarOn
Adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Sexo: _____
 Ocupación : _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES

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

1. Nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Siempre es mi caso.

Lea cada una de las frases y selecciona UNA de las 5 alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. **Marca con un aspa el número.** Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías en esa situación. Notaras que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro (a) seleccione la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde y conteste sinceramente de acuerdo a como eres, No como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. No hay límite de tiempo, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a todas las oraciones.

1.	Para superar las dificultades que se me presentan actuó paso a paso.	1	2	3	4	5
2.	Es duro para mi disfrutar de la vida.	1	2	3	4	5
3.	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	1	2	3	4	5
4.	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	1	2	3	4	5
5.	Me agradan las personas que conozco.	1	2	3	4	5
6.	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	1	2	3	4	5
7.	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8.	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto.	1	2	3	4	5
9.	Reconozco con facilidad mis emociones.	1	2	3	4	5
10.	Soy incapaz de demostrar afecto.	1	2	3	4	5
11.	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones.	1	2	3	4	5
12.	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.	1	2	3	4	5
13.	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	1	2	3	4	5
14.	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	1	2	3	4	5
15.	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda información que pueda sobre ella.	1	2	3	4	5
16.	Me gusta ayudar a la gente.	1	2	3	4	5
17.	Me es difícil sonreír.	1	2	3	4	5
18.	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	1	2	3	4	5

19.	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	1	2	3	4	5
20.	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	1	2	3	4	5
21.	Realmente no se para que soy buena (o).	1	2	3	4	5
22.	No soy capaz de expresar mis ideas.	1	2	3	4	5
23.	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	1	2	3	4	5
24.	No tengo confianza en mí mismo (a).	1	2	3	4	5
25.	Creo que he perdido la cabeza.	1	2	3	4	5
26.	Soy optimista en la mayoría de las cosa que hago	1	2	3	4	5
27.	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	1	2	3	4	5
28.	En general, me resulta difícil adaptarme.	1	2	3	4	5
29.	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	1	2	3	4	5
30.	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	1	2	3	4	5
31.	Soy una persona bastante alegre y optimista.	1	2	3	4	5
32.	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	1	2	3	4	5
33.	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso (a).	1	2	3	4	5
34.	Pienso bien de las personas.	1	2	3	4	5
35.	Me es difícil entender como me siento.	1	2	3	4	5
36.	He logrado muy poco en los últimos años.	1	2	3	4	5
37.	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.	1	2	3	4	5
38.	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	1	2	3	4	5
39.	Me resulta fácil hacer amigos (as).	1	2	3	4	5
40.	Me tengo mucho respeto.	1	2	3	4	5
41.	Hago cosas muy raras.	1	2	3	4	5
42.	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.	1	2	3	4	5
43.	Me resulta difícil cambiar de opinión.	1	2	3	4	5
44.	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	1	2	3	4	5
45.	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	1	2	3	4	5
46.	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	1	2	3	4	5
47.	Estoy contenta (o) con mi vida.	1	2	3	4	5
48.	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a).	1	2	3	4	5
49.	No puedo soportar el estrés.	1	2	3	4	5
50.	En mi vida no hago nada malo.	1	2	3	4	5
51.	No disfruto lo que hago.	1	2	3	4	5
52.	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4	5
53.	La gente no comprende mi manera de pensar.	1	2	3	4	5
54.	Generalmente espero lo mejor.	1	2	3	4	5
55.	Mis amigos me confían sus intimidades.	1	2	3	4	5
56.	No me siento bien conmigo misma (o).	1	2	3	4	5
57.	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	1	2	3	4	5
58.	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	1	2	3	4	5
59.	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	1	2	3	4	5
60.	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	1	2	3	4	5

61.	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	1	2	3	4	5
62.	Soy una persona divertida.	1	2	3	4	5
63.	Soy consciente de cómo me siento.	1	2	3	4	5
64.	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	1	2	3	4	5
65.	Nada me perturba.	1	2	3	4	5
66.	No me entusiasman mucho mis intereses.	1	2	3	4	5
67.	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.	1	2	3	4	5
68.	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	1	2	3	4	5
69.	Me es difícil llevarme con los demás.	1	2	3	4	5
70.	Me resulta aceptarme tal como soy.	1	2	3	4	5
71.	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.	1	2	3	4	5
72.	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	1	2	3	4	5
73.	Soy impaciente.	1	2	3	4	5
74.	Puedo cambiar mis viejas costumbres.	1	2	3	4	5
75.	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	1	2	3	4	5
76.	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	1	2	3	4	5
77.	Me deprimó.	1	2	3	4	5
78.	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
79.	Nunca he mentado.	1	2	3	4	5
80.	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	1	2	3	4	5
81.	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	1	2	3	4	5
82.	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	1	2	3	4	5
83.	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	1	2	3	4	5
84.	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	1	2	3	4	5
85.	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	1	2	3	4	5
86.	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	1	2	3	4	5
87.	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5
88.	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a).	1	2	3	4	5
89.	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	1	2	3	4	5
90.	Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4	5
91.	No estoy muy contenta(o) con mi vida.	1	2	3	4	5
92.	Prefiero seguir a otros a ser líder.	1	2	3	4	5
93.	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	1	2	3	4	5
94.	Nunca he violado la ley.	1	2	3	4	5
95.	Disfruto de las cosas que me interesan.	1	2	3	4	5
96.	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	1	2	3	4	5
97.	Tiendo a exagerar.	1	2	3	4	5
98.	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.	1	2	3	4	5
99.	Mantengo buenas relaciones con los demás.	1	2	3	4	5

100.	Estoy contento (a) con i cuerpo.	1	2	3	4	5
101.	Soy una persona muy extraña.	1	2	3	4	5
102.	Soy impulsivo (a).	1	2	3	4	5
103.	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	1	2	3	4	5
104.	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	1	2	3	4	5
105.	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	1	2	3	4	5
106.	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	1	2	3	4	5
107.	Tengo tendencia a depender de otros.	1	2	3	4	5
108.	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5
109.	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	1	2	3	4	5
110.	Trato de aprovechar las máximo las cosas que me gustan y me divierten.	1	2	3	4	5
111.	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	1	2	3	4	5
112.	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.	1	2	3	4	5
113.	Los demás opinan que soy una persona sociable.	1	2	3	4	5
114.	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	1	2	3	4	5
115.	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	1	2	3	4	5
116.	Me es difícil describir lo que siento.	1	2	3	4	5
117.	Tengo mal carácter.	1	2	3	4	5
118.	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.	1	2	3	4	5
119.	Me es difícil ver sufrir a la gente.	1	2	3	4	5
120.	Me gusta divertirme.	1	2	3	4	5
121.	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.	1	2	3	4	5
122.	Me pongo ansioso(a).	1	2	3	4	5
123.	No tengo días malos.	1	2	3	4	5
124.	Intento no herir los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
125.	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	1	2	3	4	5
126.	Me es difícil hacer valer mis derechos.	1	2	3	4	5
127.	Me es difícil ser realista.	1	2	3	4	5
128.	No mantengo relación con mis amistades.	1	2	3	4	5
129.	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo misma(o).	1	2	3	4	5
130.	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	1	2	3	4	5
131.	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	1	2	3	4	5
132.	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	1	2	3	4	5
133.	He respondido sincera y honestamente las frases anteriores.	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO N°3

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES

Ficha técnica:

Nombre original	: Cuestionario para Evaluar Desempeño Laboral en Docentes.
Creación	: Propia.
Procedencia	: Huánuco-Perú.
Referencia Bibliográfica	: Chiavenato, 2000.
Administración	: Individual o colectivo.
Duración	: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 10 a 20 minutos.
Evalúa	: Desempeño Laboral en Docentes.
N° de ítems	: 23.
Ámbito de aplicación	: Área educativa.
Aplicación	: Debe de ser ejecutada sólo por el jefe inmediato de cada docente, quien podría ser el Director o el Subdirector de la institución educativa donde se pretenda aplicar el cuestionario, con el fin de obtener respuestas más veraces.
Materiales	: Cuestionario que contiene los ítems para evaluar desempeño laboral en docentes y su manual.

Este es un cuestionario que evalúa el desempeño laboral de docentes en base a dos dimensiones como lo refiere el autor Chiavenato en el año 2000, que consta de 23 ítems: **Dimensiones actitudinales:** Constan de 3 indicadores que son: Responsabilidad, confidencialidad y actitud hacia el trabajo en la institución (conformada por 4 ítems: 13, 14 y 15). Actitud hacia los usuarios (conformada por 3 ítems: 17, 18, y 19). Cooperación y relaciones interpersonales (conformada por 3 ítems: 20, 21 y 22) y Presentación y comportamiento personal (conformada por 2 ítems: 23 y 24). **Dimensiones operativas:** Constan de 3 indicadores que son: Conocimiento del trabajo (conformada por 4 ítems: 1, 2, 3 y 4), Productividad (conformada por 4 ítems: 5, 6, 7 y 8) y Organización (conformada por 3 ítems: 9, 10 y 11).

Validez: En cuanto a su Validez de Contenido se realizó a Través del Coeficiente de Validación "V" De Aiken, donde participaron 7 psicólogos como jueces en el análisis de contenido de los diferentes ítems de la escala, de las cuales todos los ítems obtuvieron como resultado final significativos. Así mismo se realizó la prueba piloto con una muestra de 12 docentes del nivel primaria y secundario de la I.E.I. N°32075 de Tambogán, a cuyos resultados se le aplicó la fórmula de r Pearson para determinar la validez interna de cada uno de los ítems, teniendo así en 23 ítems un r entre 0.3 y 0.8 la cual indica que el coeficiente de r Pearson es válido, eliminándose así un ítem por tener un r = -0.3.

Confiabilidad: Los resultados obtenidos de la prueba piloto sirvieron para determinar la confiabilidad del instrumento mediante la prueba estadística de Alfa de Cronbach en la que se obtuvo un alfa de 1.02 la cual nos indica que el cuestionario para evaluar el desempeño laboral en docentes posee un alto grado de confiabilidad. Según George y Mallery (1995), el alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable; si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre; si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8-0,9 se podría calificar como de un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 o cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala.

Procedimiento de la construcción del Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral en Docentes:

1. El primer paso consistió en determinar la variable que se pretendía medir u observar (el desempeño laboral).
2. Revisión de la definición conceptual de la variable, para comprender su significado.
3. Operacionalización de la variable (dimensiones del desempeño laboral: actitudinal y operativo).
4. Determinación de los indicadores: Dimensiones actitudinales que constan de 3 indicadores y las Dimensiones operativas que también constan de 3 indicadores.
5. Redacción de los ítems en base a los indicadores (24 ítems propuestos).
6. Estableció la validez de contenido a través de criterio de jueces (el cuestionario fue examinado por 7 jueces).
7. De acuerdo a procedimientos estadísticos se usó el Coeficiente de Validación "V" De Aiken, utilizando como datos los resultados de los 7 jueces.
8. Se aplicó una prueba piloto del instrumento de medición a 12 docentes del nivel primario y secundario de la I.E.I. N°32075 de Tambogán.
9. Sobre la base de la prueba piloto, el instrumento de medición preliminar, se modifica, se ajusta y se mejora mediante la validez interna con el r de Pearson y para su confiabilidad con la prueba estadística de Alfa de Cronbach.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES

I.E..... Fecha de evaluación:...../...../.....
 Cargo del evaluador:.....
 Apellidos y nombres del evaluado:.....
 Edad:..... Sexo: M / F
 Docente de: Educación Primaria (). Educación secundaria ()

INSTRUCCIONES

En este cuestionario encontrarán 24 enunciados, cada uno presenta 5 alternativas de respuestas:

- 1 = Muy desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni en desacuerdo, ni de acuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy De acuerdo.

En la cual Ud. deberá de marcar con una "X" en cualquiera de los recuadros numéricos que considere el desempeño laboral del personal docente que este bajo su dirección.

1. Comprende tareas y procedimientos del trabajo que realiza.	1	2	3	4	5
2. Se muestra tolerante y se adapta ante los cambios de las nuevas tareas.	1	2	3	4	5
3. Posee los conocimientos básicos y/o especializados para el correcto cumplimiento de su trabajo.	1	2	3	4	5
4. Sigue las normas, procedimientos e instrucciones de trabajo en su institución en donde labora.	1	2	3	4	5
5. La cantidad de trabajo es útil y rápida para la ejecución de la enseñanza.	1	2	3	4	5
6. Produce módulos, textos para la ejecución de las enseñanzas.	1	2	3	4	5
7. Efectúa buena producción durante situaciones de supervisión.	1	2	3	4	5
8. Tiene capacidad para producir sin la necesidad de supervisión.	1	2	3	4	5
9. Se percibe precisión, asertividad y esmero en los resultados de los trabajos que entrega.	1	2	3	4	5
10. Hace una distribución efectiva del tiempo y selecciona las tareas estableciendo prioridades acordes a las mismas.	1	2	3	4	5
11. Es capaz de proveer información de fácil entendimiento a sus alumnos(as).	1	2	3	4	5
12. Cumple responsablemente sus obligaciones y responsabilidades.	1	2	3	4	5
13. Se muestra confiado(a) con el trabajo que realiza durante el proceso de enseñanza.	1	2	3	4	5
14. Mantiene reserva absoluta en los asuntos relativos a su trabajo dentro y fuera de su institución educativa.	1	2	3	4	5
15. Maneja con confianza las tareas que le asignan.	1	2	3	4	5
16. Muestra cortesía, prontitud y esmero para atender a los alumnos, padres de familia y docentes de su centro laboral.	1	2	3	4	5
17. Atiende y orienta con amabilidad y respeto la visita de los padres de familia.	1	2	3	4	5
18. Muestra desconfianza en el trato que da a los alumnos, padres de familia y a sus colegas de trabajo.	1	2	3	4	5
19. Copera en la ejecución de trabajos grupales relacionándose respetuosamente con el director y colegas de su centro laboral.	1	2	3	4	5
20. Se desenvuelve adecuadamente dentro del grupo de su trabajo.	1	2	3	4	5
21. Muestra cortesía en el trato con sus colegas de su trabajo.	1	2	3	4	5
22. Muestra una adecuada apariencia personal para presentarse en su trabajo.	1	2	3	4	5
23. Se muestra como una persona leal y honesta con las actividades que desarrolla para con la institución y con sus colegas.	1	2	3	4	5

Autora: Bachiller en Psicología R.L. Lizeth A.

1. MATRIZ DE CONSTRUCCIÓN DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALES):

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	DEFINICIÓN OPERACIONAL
DESEMPEÑO LABORAL	El D.L. es la "eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran satisfacción laboral, este desempeño se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: factores operativos y actitudinales"(Chiavenato, 2000).	Respuestas al cuestionario de Desempeño Laboral en Docentes, constan de 2 factores que vendrían a ser las dimensiones.	Operativos	Las dimensiones operativas serán medidas en base a los siguientes indicadores: Conocimiento del trabajo, Productividad y Organización.	<ul style="list-style-type: none"> _ Conocimiento del trabajo _ Productividad. _ Organización. 	Estos indicadores son medidos con los ítems n°1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 y 11 del cuestionario desempeño laboral en docentes.
			Actitudinales	Las dimensiones actitudinales serán medidas en base a los siguientes indicadores: Responsabilidad, confidencialidad y actitud hacia el trabajo en la institución. Actitud hacia los usuarios. Cooperación y relaciones interpersonales. Presentación y comportamiento personal.	<ul style="list-style-type: none"> _ Responsabilidad, confidencialidad y actitud hacia el trabajo en la institución. _ Actitud hacia los usuarios. _ Cooperación y relaciones interpersonales. _ Presentación y comportamiento personal. 	Estos indicadores son medidos con los ítems n°12,13,14,15,16,17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24 del cuestionario desempeño laboral en docentes.

2. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES (ÍTEMS DEL CUESTIONARIO)

FORMATO PARA EL JUICIO DE EXPERTO:

Por favor, en el formato adjunto debe señalar si el reactivo: ES APTO, SE MODIFICA O ES NO APTO, teniendo en consideración:

- ✓ Si el reactivo es pertinente para al área señalada. El contenido del reactivo. Su adecuada formulación y redacción.
- ✓ Así mismo se le agradecerá que realice sus observaciones y sugerencias para mejorar cada reactivo.

DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	APTO	NO APTO	MODIFICAR	OBSERAVCIONES
DIMENSIONES OPERATIVOS	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	1. Comprende tareas y procedimientos del trabajo que realiza.				
		2. Se muestra tolerante y se adapta ante los cambios de las nuevas tareas.				
		3. Posee los conocimientos básicos y/o especializados para el correcto cumplimiento de su trabajo.				
		4. Sigue las normas, procedimientos e instrucciones de trabajo en su institución en donde labora.				
	PRODUCTIVIDAD	5. La cantidad de trabajo es útil y rápida para la ejecución de la enseñanza.				
		6. Produce módulos, textos para la ejecución de las enseñanzas.				
		7. Efectúa buena producción durante situaciones de supervisión.				
		8. Tiene capacidad para producir sin la necesidad de supervisión.				
	ORGANIZACIÓN	9. Se percibe precisión, asertividad y esmero en los resultados de los trabajos que entrega.				
		10. Hace una distribución efectiva del tiempo y selecciona las tareas estableciendo prioridades acordes a las mismas.				
		11. Es capaz de proveer información de fácil entendimiento a sus alumnos(as).				

DIMENSIONES ACTITUDINALES	RESPONSABILIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y ACTITUD HACIA EL TRABAJO EN LA INSTITUCION	12. Cumple responsablemente sus obligaciones y responsabilidades.				
		13. Se muestra confiado(a) con el trabajo que realiza durante el proceso de enseñanza.				
		14. Mantiene reserva absoluta en los asuntos relativos a su trabajo dentro y fuera de su institución educativa.				
		15. Guarda con mucho cuidado cualquier trabajo que le asignan a su persona.				
		16. Maneja con confianza las tareas que le asignan.				
	ACTITUD HACIA LOS USUARIOS	17. Muestra cortesía, prontitud y esmero para atender a los alumnos, padres de familia y docentes de su centro laboral.				
		18. Atiende y orienta con cortesía el teléfono o la visita de padres de familia.				
		19. Muestra desconfianza en el trato que da a los alumnos, padres de familia y a sus colegas de trabajo.				
	COOPERACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	20. Copera en la ejecución de trabajos grupales relacionándose respetuosamente con el director y colegas de su centro laboral.				
		21. Se desenvuelve adecuadamente dentro del grupo de su trabajo.				
		22. Muestra cortesía en el trato con sus colegas de su trabajo.				
	PRESENTACIÓN Y COMPORTAMIENTO PERSONAL	23. Muestra una adecuada apariencia personal para presentarse en su trabajo.				
24. Se muestra como una persona leal y honesta con las actividades que desarrolla para con la institución y con sus colegas.						

.....

Firma y Sello del Experto

3. DOCUMENTO EMITIDO A LOS JUECES:

Cayhuayna,.....de Agosto de 2014

Señor(a):

Psic.

PRESENTE:

**ASUNTO: VALIDAR CUESTIOANRIO DE DESEMPEÑO LABORAL
EN DOCENTES.**

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) cordialmente y luego hacer de su conocimiento que como parte de la ejecución de mi proyecto de tesis titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.I. N° 32075, TAMBOGÁN DISTRITO DE CHURUBAMBA, HUÁNUCO-2013", me encuentro diseñando un Instrumento denominado "Cuestionario de Desempeño laboral en docentes", es así que como conocedores de su experiencia profesional y su espíritu de colaboración, solicito su apoyo en la validación de mi instrumento, mediante la revisión del mismo, teniendo en cuenta los criterios de verificación adjuntos al presente.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle la muestra de mi reconocimiento y agradeciéndole anticipadamente por su colaboración.

Atentamente,

.....
RAMOS LEÓN, Lizeth Alina
Interna de Psicología

Adjunto:

Matriz de consistencia.

Ficha técnica del cuestionario.

Matriz de construcción (definición conceptual y operacional).

Matriz de validación (ítems de la prueba).

4. VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES A TRAVÉS DEL COEFICIENTE DE VALIDACIÓN "V" DE AIKEN:

	<i>número de jueces</i>							Val. Max.	Val. Mi.	# juezes	media	V-Aiken	Rango (k)	Z	Intervalo de sig		Vo Significancia del ítem
	JUEZ - 1	JUEZ - 2	JUEZ - 3	JUEZ - 4	JUEZ - 5	JUEZ - 6	JUEZ - 7								Inferior	Superior	
item1	2	1	2	1	2	2	2	2	0	7	1.71	0.86	2	1.64	0.65	0.95	significativo
item2	2	1	2	2	1	2	1	2	0	7	1.57	0.79	2	1.64	0.57	0.91	significativo
item3	2	1	2	1	2	2	2	2	0	7	1.71	0.86	2	1.64	0.65	0.95	significativo
item4	2	2	2	1	2	2	2	2	0	7	1.86	0.93	2	1.64	0.74	0.98	significativo
item5	2	2	2	1	2	2	2	2	0	7	1.86	0.93	2	1.64	0.74	0.98	significativo
item6	2	1	2	1	2	2	2	2	0	7	1.71	0.86	2	1.64	0.65	0.95	significativo
item7	1	1	2	0	2	2	1	2	0	7	1.29	0.64	2	1.64	0.43	0.81	significativo
item8	2	2	2	0	2	2	2	2	0	7	1.71	0.86	2	1.64	0.65	0.95	significativo
item9	2	1	2	0	2	2	2	2	0	7	1.57	0.79	2	1.64	0.57	0.91	significativo
item10	2	2	2	2	2	2	2	2	0	7	2.00	1.00	2	1.64	0.84	1.00	significativo
item11	2	2	2	2	2	2	1	2	0	7	1.86	0.93	2	1.64	0.74	0.98	significativo
item12	2	2	2	0	2	2	1	2	0	7	1.57	0.79	2	1.64	0.57	0.91	significativo
item13	2	1	2	0	2	2	1	2	0	7	1.43	0.71	2	1.64	0.50	0.86	significativo
item14	2	2	2	2	2	2	2	2	0	7	2.00	1.00	2	1.64	0.84	1.00	significativo
item15	2	2	2	2	2	2	1	2	0	7	1.86	0.93	2	1.64	0.74	0.98	significativo
item16	2	2	2	0	2	2	2	2	0	7	1.71	0.86	2	1.64	0.65	0.95	significativo
item17	2	2	2	1	2	2	2	2	0	7	1.86	0.93	2	1.64	0.74	0.98	significativo
item18	2	2	2	2	2	2	2	2	0	7	2.00	1.00	2	1.64	0.84	1.00	significativo
item19	2	1	2	1	2	2	1	2	0	7	1.57	0.79	2	1.64	0.57	0.91	significativo
item20	2	1	2	2	2	2	2	2	0	7	1.86	0.93	2	1.64	0.74	0.98	significativo
item21	2	1	2	1	2	2	2	2	0	7	1.71	0.86	2	1.64	0.65	0.95	significativo
item22	2	2	2	0	2	2	2	2	0	7	1.71	0.86	2	1.64	0.65	0.95	significativo
item23	2	2	2	0	2	2	1	2	0	7	1.57	0.79	2	1.64	0.57	0.91	significativo
item24	2	2	2	0	2	2	2	2	0	7	1.71	0.86	2	1.64	0.65	0.95	significativo

Fuente : Matriz de validación por los jueces establecidos.
Elaboración propia.

5. VALIDEZ INTERNA DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES CON (r)DE PEARSON:

Sujetos/Item	SUJ1	SUJ2	SUJ3	SUJ4	SUJ5	SUJ6	SUJ7	SUJ8	SUJ9	SUJ10	SUJ11	SUJ12	PEARSON
ITEM1	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	1	3	0.704674351
ITEM2	3	4	4	5	3	4	4	2	4	5	2	4	0.608805545
ITEM3	2	1	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	0.624993645
ITEM4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	2	1	0.678855303
ITEM5	2	4	3	4	4	4	2	3	3	5	2	3	0.615105493
ITEM6	5	4	2	5	4	3	2	3	5	5	3	4	0.5409504
ITEM7	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	0.633851746
ITEM8	4	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	1	0.511959542
ITEM9	3	2	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	0.718793917
ITEM10	2	2	2	5	4	4	3	4	4	4	3	4	0.748048956
ITEM11	1	3	2	5	4	4	3	4	4	4	3	3	0.720247265
ITEM12	1	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	1	0.541192015
ITEM13	5	2	2	5	4	4	4	3	4	4	3	4	0.602441724
ITEM14	4	1	3	5	4	4	4	4	4	5	2	3	0.823804836
ITEM15	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	-0.03117623
ITEM16	3	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	3	0.396585691
ITEM17	4	2	2	5	4	4	4	4	4	5	3	1	0.778818649
ITEM18	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	0.184978957
ITEM19	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	0.421265939
ITEM20	1	4	2	5	3	4	3	4	5	4	3	3	0.634558434
ITEM21	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	0.668349085
ITEM22	5	1	2	5	4	4	4	3	4	4	2	5	0.559506443
ITEM23	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	3	3	0.750307903
ITEM24	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	0.862542326
TOTAL	78	72	72	114	87	91	83	85	95	107	66	75	1

Fuente : Cuestionario para evaluar el desempeño laboral en docentes y prueba piloto.

Elaboración propia.

6. CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES A TRAVÉS DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH:

Sujetos	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	ítem17	ítem18	ítem19	ítem20	ítem21	ítem22	ítem23	ítem24	TOTAL
1	4	3	2	3	2	5	3	4	3	2	1	1	5	4	5	3	4	3	3	1	4	5	4	4	78
2	4	4	1	4	4	4	1	4	2	2	3	4	2	1	4	4	2	4	3	4	2	1	4	4	72
3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	2	3	4	2	4	2	3	3	72
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	114
5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	87
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	91
7	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	83
8	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	85
9	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	95
10	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	106
11	1	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	66
12	3	4	4	1	3	4	2	1	4	4	3	1	4	3	4	3	1	5	2	3	4	5	3	4	75
VARIANZAS	1.056	0.889	1.139	1.25	0.854	1.188	0.972	0.91	0.583	0.91	1.056	1.583	0.889	1.243	0.521	0.639	1.417	0.521	0.556	1.243	0.722	1.576	0.521	0.333	1024

ALFA	24	1	22.57
	23		1024
	1.043	1	0.022
		0.978	
ALFA	1.02	Alto grado de confiabilidad	

Fuente : Cuestionario para evaluar el desempeño laboral en docentes y Prueba piloto.
Elaboración propia.

MODELO DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS DOCENTES

Yo, _____ (nombre y apellido) acepto participar en la investigación sobre la Inteligencia Emocional Y Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075 de Tambogán.

Comprendo que mi participación conlleva a la aceptación de las condiciones y garantías siguientes: La participación es voluntaria. No existe ningún riesgo o perjuicio por el hecho de participar en esta investigación. El método de evaluación consiste en resolver 133 ítems del Inventario de Inteligencia Emocional-BarOn. Los datos obtenidos podrán ser registrados y transcritos por cualquier medio y únicamente se utilizarán para los fines de este estudio. Los resultados de la evaluación podrán ser publicados por cualquier medio, garantizándose el anonimato y la confidencialidad de los participantes.

Fecha: _____ de _____ de 2014

FIRMA DEL DOCENTE EVALUADO

FIRMA DE LA INVESTIGADORA

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA DIRECTORA

Yo, Teodosia Chavez Soto (nombre y apellido) acepto participar en la investigación sobre la Inteligencia Emocional Y Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075 de Tambogán.

Comprendo que mi participación conlleva a la aceptación de las condiciones y garantías siguientes: La participación es voluntaria. No existe ningún riesgo o perjuicio por el hecho de participar en esta investigación. El método de evaluación consiste en evaluar a 17 docentes del nivel primario y secundario el cuestionario de Desempeño Laboral en Docentes que consta de 23 ítems. Los datos obtenidos podrán ser registrados y transcritos por cualquier medio y únicamente se utilizarán para los fines de este estudio. Los resultados de la evaluación podrán ser publicados por cualquier medio, garantizándose el anonimato y la confidencialidad de los docentes evaluados.

Fecha: 24 de noviembre de 2014

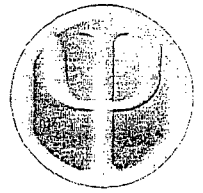


FIRMA DE LA DIRECTORA

FIRMA DE LA INVESTIGADORA



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
- HUÁNUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Huánuco 11 de noviembre del 2014

Oficio N° 008.CMM-AtesisPSIC.

Señora
TEODOSIA CHÁVEZ SOTO
DIRECTORA DE LA I.E.I. N° 32075, TAMBOGÁN DISTRITO DE CHURUBAMBA
PROVINCIA DE HUÁNUCO.

PRESENTE

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EVALUAR A LOS DOCENTES DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA MEDIANTE DOS INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS POR LA SEÑORITA INTERNA DE PSICOLOGÍA RAMOS LEÓN LIZETH ALINA

De mi mayor consideración.

Por el presente me dirijo a Usted, para hacerle llegar mi saludo cordial y a la vez solicitarle y presentarle a la señorita interna de la Facultad de Psicología Ramos León Lizeth Alina, quien está realizandoun proyecto de tesisintitulada **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.I. N° 32075, TAMBOGÁN DISTRITO DE CHURUBAMBA, HUÁNUCO-2014”**; para lo cual se le solicita su autorización para el ingreso de la señorita investigadora y poder evaluar a través de 2 instrumentos psicológicos a los docentes de vuestra institución y con ello poder aportar al bienestar del clima laboral de la misma.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para manifestarle mi consideración.

Atentamente:



Cecilia Martínez Morales
ASESORA DE PROYECTO DE TESIS



19/11/14
20:30 am

Cc.

Cargo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Cayhuayna, de Agosto de 2014

Señor(a):

Psic.

PRESENTE:

ASUNTO: VALIDAR CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES.

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) cordialmente y luego hacer de su conocimiento que como parte de la ejecución de mi proyecto de tesis titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.I. N° 32075, TAMBOGÁN DISTRITO DE CHURUBAMBA, HUÁNUCO-2013", me encuentro diseñando un Instrumento denominado "Cuestionario de Desempeño laboral en docentes", es así que como conocedores de su experiencia profesional y su espíritu de colaboración, solicito su apoyo en la validación de mi instrumento, mediante la revisión del mismo, teniendo en cuenta los criterios de verificación adjuntos al presente.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle la muestra de mi reconocimiento y agradeciéndole anticipadamente por su colaboración.

Atentamente,

RAMOS LEÓN, Lizeth Alina
Interna de Psicología

21-8-14

21-08-14

Adjunto:

- Anexo 1: Matriz de consistencia.
- Anexo 2: Ficha técnica del instrumento.
- Anexo 3: Matriz de construcción (definición conceptual y operacionales).
- Anexo 4: Matriz de validación (Ítems de la prueba).

22-09-14

Martina Jesús Robles Ayllón
PSICÓLOGO - C.Ps.P. 3270
HOSPITAL BASE HUÁNUCO - RAH

OLIMPIA INOCENTE PAULINO
PSICÓLOGO REG. C.Ps.P. N° 4686
HOSPITAL BASE II HUÁNUCO RAHU

Celia K. González Gamarra
PSICÓLOGA C.Ps.P. 7634
Red Asistencia Huánuco

22-08-14

EsSalud
22-08-14

EsSalud
22/08/14



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN -HUANUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DECANATO



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los...21...días del mes demayo.....del 2015, siendo las ...10:00 am se reunieron en la Sala de Graduaciones de la Escuela de Post Grado, Aula 104, los Miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.I. N°32075 – TAMBOGAN DISTRITO DE CHURUBAMBA – HUANUCO 2013", de la Bachiller en Psicología LIZETH ALINA RAMOS LEON, procediendo a dar inicio al acto de sustentación de tesis, para el otorgamiento del título de Licenciado en Psicología, siendo los Miembros del Jurado los siguientes:

- . Dr. MIGUEL CARRASCO MUÑOZ PRESIDENTE
- . Psic. LEO CISNEROS MARTINEZ SECRETARIO
- . Mg. JEANETTE MENDOZA LOLI VOCAL

Finalizada la sustentación de la tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido las notas y el resultado siguiente:

GRADUANDOS	1° Miembro	2° Miembro	3° Miembro	Prom. Final
RAMOS LEON LIZETH ALINA	<u>17</u>	<u>17</u>	<u>16</u>	<u>17</u>

OBSERVACIONES:

.....

Se da por concluido, el Acto de Sustentación de la Tesis a horas 11:30 am, en fe de lo cual firmamos.


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL