FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

"PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DEL COLEGIO 7054 - AÑO ESCOLAR 2015"

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

CLAUDIA ANGELICA CASTILLO LOZANO

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LIMA, PERÚ, ABRIL DE 2018

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por la fortaleza que me da cada día para continuar mi camino, brindándome sabiduría para afrontar situaciones fuera de mí alcance, agradezco a mi mamá por ser una maravillosa persona y enseñarme valores que me acompañaran toda mi vida, agradezco a mí hermana porque ella me motiva a ser un mejor ejemplo y persona.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por haberme dado salud y bienestar para poder culminar la carrera académica, brindándome fortaleza y templanza en las etapas de dificultad que conlleva ésta hermoso trayecto.

Al Decano Duber Soto Vásquez, por haber sido una guía para nosotros y apoyarnos en cada uno de los pasos que damos, a quienes lo solicitamos.

A los docentes, que a lo largo de estos años han ido incrementando mi conocimiento con experiencias y vivencias propias, dándonos diversas perspectivas de éxito y gestión de la carrera.

Al director y los docentes de la Institución Educativa Nº 7054 Villa María del Triunfo, por permitirme realizar esta investigación en sus instalaciones y poder llegar a contribuir al crecimiento de la misma.

A mi asesor, Dr. Luis Marcelo Quispe, ya que sin su apoyo, confianza y enseñanzas no hubiera logrado mejorar elementos primordiales de la presente investigación.

A mis padres, por darme la guía y soporte necesario para poder concretar mis ideas y sueños y, a mi hermana por la motivación, positivismo y confianza que tiene en mi depositada para poder lograr lo que me proponga.

Muchas gracias a todos ellos por ser parte importante de esta etapa de mi vida.

RESUMEN

La situación problemática de la institución sujeta de estudio permitió formular el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la influencia del programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015?

El propósito de la investigación fue determinar la influencia de la aplicación de la inteligencia emocional en la mejora del desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015.

La hipótesis de la investigación fue verificar su la aplicación del programa de inteligencia emocional mejora el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015.

El tipo de investigación es experimental, de nivel explicativo, de corte longitudinal y de diseño pre-experimental con pre-test y post-test con un solo grupo de investigación, el muestreo fue probabilístico, la muestra estuvo conformada de 30 docentes del colegio 7054 en el año 2015.

Los instrumentos aplicados fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad mediante la aplicación de la prueba alfa de cronbach cuyo resultado fue 0,862 para el cuestionario del desempeño laboral, indicándonos una alta confiabilidad.

Se utilizó la prueba T de student para el resultado de la investigación, donde se obtuvo que la probabilidad de significancia es de 0,000, siendo el nivel de significancia de $p<0,05$, con diferencias entre el pre test y el post test motivo por el cual se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se demuestra la aceptación del programa de inteligencia emocional aplicado en el desempeño docente del colegio 7054.

Palabras clave: inteligencia emocional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The problematic situation in the school 7054, is about the teachers' work performance and its improvement for a better application of their emotional intelligence. Therefore, it was formulated the following problem, what is the influence of the emotional intelligence program on the work performance of the teachers of the 7054 school in 2015?

The purpose of this investigation was to determinate the influence of the emotional intelligence in the teacher's work performance of the 7054 school in 2005.

Likewise, the hypothesis was, the application of the emotional intelligence program improves the work performance of the teachers of the 7054 school in 2015.

The type of research is experimental, explanatory level, longitudinal cut and pre-experimental design with pre-test and post-test with a single research group, sampling was probabilistic; the sample consisted of 30 collaborators.

To collect data on the variables of work performance and emotional intelligence, it was used questionnaire surveys as instrument.

Additionally, the results were exposed to the reliability test of Cronbach alpha with coefficients of 0.897 for the job performance questionnaire, indicating a very high reliability.

The test T Student was used for the research result, where it was obtained that the probability of significance is 0.000, with a significance level of $p < 0.05$, with differences between the pre-test and the post-test, which accepts the alternative hypothesis, which demonstrates the acceptance of the emotional intelligence program applied to the teaching performance of the 7054 school.

Keywords: emotional intelligence, work performance.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática 2

1.2 Justificación e importancia de la investigación 7

1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos 9

1.4 Limitaciones de la investigación 9

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudios 13

2.2 Desarrollo de la temática de la variable 20

2.2.1 Bases teóricas de la variable inteligencia emocional 20

2.2.1.1 Definiciones de inteligencia emocional. 20

2.2.1.2 Importancia de la inteligencia emocional. 20

2.2.1.3 Competencias de la Inteligencia Emocional 21

2.2.1.4 Teorías de la inteligencia emocional 22

2.2.1.5 Dimensiones de la inteligencia emocional. 30

2.2.2 Bases teóricas del desempeño laboral docente. 34

2.2.2.1 Definición de desempeño laboral docente. 34

2.2.2.2 Importancia del desempeño laboral docente. 36

2.2.2.3 Factores del desempeño docente. 37

2.2.2.4 Teoría del desempeño laboral docente. 37

2.2.2.5 Dimensiones del desempeño laboral docente. 40

2.3 Definición conceptual de la terminología empleada. 42

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación 46

3.2 Población y muestra 47

3.3 Hipótesis 49
3.4 Variables - Operacionalización 50
3.5 Métodos y técnicas de investigación 52
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados 54
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos 55

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Validación del instrumento. 58
4.1.1 Análisis de la fiabilidad de los instrumentos. 58
4.2 Resultados descriptivos de las variables Pre test. 59
4.3 Resultados descriptivos de las variables. Post Test. 63
4.4 Análisis comparativo del pre y post de la variable desempeño laboral docente. 67
4.5 Resultados inferenciales. 68
4.5.1 Prueba de la normalidad para el desempeño laboral. 68
4.5.2 Pruebas de la hipótesis general. 69
4.5.3 Pruebas de las hipótesis específicas. 70

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones 74
5.2 Conclusiones 77
5.3 Recomendaciones 79

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable desempeño laboral de los docentes.	52
Tabla 2	Resultados de la validación del cuestionario de desempeño laboral.	58
Tabla 3	Índice de consistencia interna mediante el alfa de cronbach para el cuestionario de desempeño laboral de los docentes.	58
Tabla 4	Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según niveles de la variable desempeño laboral. Pre test.	59
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según los niveles de la dimensión práctica docente. Pre test.	60
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según los niveles de la dimensión condiciones sociales. Pre test.	61
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según los niveles de la dimensión condiciones materiales. Pre test.	62
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según niveles de la dimensión desempeño laboral. Post test.	63
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según niveles de la dimensión práctica docente: post test.	64
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según niveles de la dimensión condiciones sociales: post test.	65
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según niveles de dimensión condiciones materiales: post test.	66
Tabla 12	Variables de estudio – tablas cruzadas.	67
Tabla 13	Pruebas de normalidad de Kolmogorow Smirnov para una muestra.	68
Tabla 14	Resultados de la prueba de muestras emparejadas de la variable desempeño laboral docente.	69
Tabla 15	Resultados de la prueba de muestras emparejadas de la variable desempeño laboral en la dimensión práctica docente.	70
Tabla 16	Resultados de la prueba de muestras emparejadas de la	71

variable desempeño laboral en la dimensión condiciones sociales.

Tabla 17 Resultados de la prueba de muestras emparejadas de la variable desempeño laboral en la dimensión condiciones materiales. 72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Marco referencial de las competencias emocionales.	23
Figura 2	La jerarquía de las necesidades humanas y los medios de satisfacción	38
Figura 3	Distribución porcentual de los encuestados según niveles de la variable de desempeño laboral. Pre test.	59
Figura 4	Distribución porcentual de los encuestados según los niveles de la dimensión práctica docente. Pre test.	60
Figura 5	Distribución porcentual de los encuestados según los niveles de la dimensión condiciones sociales. Pre test.	61
Figura 6	Distribución porcentual de los encuestados según los niveles de la dimensión condiciones materiales. Pre test.	62
Figura 7	Distribución porcentual de los encuestados según niveles de la dimensión desempeño laboral. Post test.	63
Figura 8	Distribución porcentual de los encuestados según niveles de la dimensión práctica docente: post test.	64
Figura 9	Distribución porcentual de los encuestados según niveles de la dimensión condiciones sociales: post test.	65
Figura 10	Distribución porcentual de los encuestados según niveles de la dimensión condiciones materiales: post test.	66
Figura 11	Análisis comparativo de post test y pre test de la variable desempeño laboral docente.	67

INTRODUCCIÓN

En el transcurso de los años se viene produciendo un desarrollo amplio en el entorno empresarial y organizaciones del mundo, en gran parte gracias a la inteligencia emocional y al estudio del desempeño laboral, asimismo en menester mencionar que los centros educativos no son diferentes a estas organizaciones, ya que también están conformados por grupos de personas con un mismo fin, divididos en diversas áreas, enfocados en mantener la buena gestión de cada área como lo son los encargados de manejar el presupuesto, los gestores administrativos, los coordinadores encargados de direccionar la labor docente, los ejecutores de la labor docente, las personas que asisten para que las condiciones en las que se realiza la labor sean adecuados y optimas, quienes brindan seguridad al lugar donde se ejecuta la labor, las personas para quienes es dirigida la misión de la organización. Esto se puede evidenciar en el crecimiento de las empresas de consultoría, y en el caso de las instituciones educativas, las cuales valoran los niveles de inteligencia emocional para la selección de personal, así como la importancia de proveer capacitaciones a trabajadores de todas las áreas involucradas en la organización.

El presente trabajo de investigación titulada “Programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del colegio 7054 - año escolar 2015” en la cual la situación del estudio radica en el mejoramiento del desempeño docente de los docentes de la institución educativa en mención. El estudio parte de la exploración de las teorías de la inteligencia emocional de Daniel Goleman y el desempeño laboral docente en la teoría sobre el rendimiento basado en la inteligencia.

La importancia de la investigación es contribuir en mejorar el desempeño de los docentes de las Instituciones educativa en sus dimensiones de práctica docente, condiciones sociales y condiciones materiales, considerando que esta área es un pilar fundamental en el desarrollo de la calidad educativa que ofrece la institución, por ello la inteligencia emocional es considerada una variable importante para el logro de la visión de las instituciones educativas, puesto que la práctica docente se realiza de manera mecánica y sistemática o por simple albedrio, los docentes

desconocen la importancia de una variable inteligencia emocional que por sus características ayuda a los docentes a tener un control de sus acciones frente a los estudiantes, logrando con ello, un nivel de empata importante que permita la interacción más fluida entre docentes y estudiantes.

El problema general planteado fue: ¿Cuál es la influencia del programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015? A todo ello el desarrollo de la investigación busco resultados que puedan contribuir la mejora y optimización del desempeño laboral en sus dimensiones de prácticas docentes, condiciones sociales y condiciones materiales como un enfoque de calidad de servicio educativo.

El objetivo de la investigación, fue determinar la influencia del programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015, el logro del objetivo, se realizó bajo los lineamientos del estudio experimental, de corte longitudinal de tipo aplicativo, aplicado como técnicas la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Los resultados hallados en la investigación, permitieron confirman las hipótesis planteadas, tanto la general como las específicas, es decir “la aplicación del programa de inteligencia emocional mejora el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015”, es decir la hipótesis del investigador fueron aceptadas.

La investigación ha sido estructurada en cinco capítulos que se detallan a continuación.

En el capítulo I, se detalla la realidad problemática, la justificación e importancia, los objetivos tanto generales como específicos y las limitaciones que se tuvo durante la investigación.

En el capítulo II, se detalla los antecedentes de estudio, tanto internacionales como nacionales, se desarrolla la temática de las variables, tanto

del programa de inteligencia emocional como del desempeño laboral y la definición conceptual de la terminología empleada.

En el capítulo III, se detalla el tipo y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, la operacionalización de las variables, métodos y técnicas de investigación, descripción de los instrumentos utilizados, análisis estadístico e interpretación de datos.

En el capítulo IV, se desarrolla el análisis de la fiabilidad del programa de inteligencia emocional y del instrumento del desempeño laboral, los resultados descriptivos del programa inteligencia emocional en el desempeño laboral, resultados descriptivos de las dimensiones con la variable de estudio, tabla de contingencia entre la variable del programa de inteligencia emocional y el desempeño laboral, tabla de contingencia entre las dimensiones y la variable de estudio, resultados inferenciales, prueba de la normalidad para la variable de estudio, pruebas de las hipótesis.

En el capítulo V, se detalla las discusiones, conclusiones y recomendaciones producto de los resultados estadísticos obtenidos durante el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Realidad problemática.

A nivel mundial, se viene desarrollando una nueva etapa en la era del conocimiento, refiriéndonos a la capacidad que tiene cada persona para aprender, entender, razonar, poder tomar decisiones y tener noción de lo que sucede en su entorno. Es por este motivo que las organizaciones ya no solo se enfocan en personas con alto intelecto ahora se viene desarrollando otro tipo de inteligencia que es capaz de percibir la forma de interactuar de cada persona, de poder separar las emociones personales de las emociones laborales asimismo tiene la capacidad para la toma de decisiones según el aprendizaje y experiencia para influir como líder, motivando en el comportamiento de los colaboradores creando un ambiente de empatía y confianza.

Goleman (1995) sostiene:

> La inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo la perseverancia, la empatía, la agilidad mental; ellas configuran rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión, o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social. (p.79).

Entendiéndose, a la inteligencia emocional como la forma de interactuar con el mundo, porque permite crear un comportamiento en la persona que tiene en cuenta los sentimientos y a la vez tiene control de sus emociones así mismo la inteligencia emocional fortalece las habilidades individuales y colectivas de los colaboradores de una organización pues permite conseguir cualidades tales como el trabajo en equipo además de mejorar la comunicación y las relaciones laborales.

Asimismo en las organizaciones hay una variable imprescindible para analizar teniendo en cuenta el entorno, la forma o manera como cada persona se desenvuelve en su ambiente de trabajo, por ello se debe tener en cuenta como están identificados los colaboradores con los objetivos y metas de la

organización creando un óptimo ambiente de trabajo y como podría repercutir la falta de la misma, creando un entorno poco favorable para la organización debido a esto se analiza el desempeño laboral en sus dimensiones de práctica docente, condiciones materiales y condiciones sociales.

Por ello, las empresas educativas necesitan estar permanentemente vigilantes con el desempeño laboral de sus docentes, siendo importante medir y conocer su desempeño laboral, ya que este puede impactar significativamente los resultados en la labor que realizan frente a los estudiantes, además de hacer una institución de buen desempeño y otra de pobres resultados educativos.

Actualmente las empresas están en constante desarrollo ya no solo se enfocan en la inteligencia intelectual para contratar al personal docente, sino que también se viene optando por el desarrollo de la inteligencia emocional teniendo en cuenta cómo puede repercutir en el su desempeño dentro del aula de clases o en la interacción con sus estudiantes.

Ante ello, Mayer, Salovey y Caruso (2000) dice que “La inteligencia emocional es la capacidad de percibir y expresar emociones, de asimilar las emociones en el pensamiento, de comprender y razonar con las emociones y de regular las emociones de uno mismo y en los demás” (p. 93).

Aprender a controlar las emociones tiene un impacto en el contexto social de cada persona, ya que se transmite esa emoción e influye en las personas allegadas, ser conscientes de este punto, permite abrirse paso a más y mejores posibilidades.

De acuerdo a Goleman y Cherniss (2001) afirman:

> La inteligencia emocional aplicada en el desarrollo de las organizaciones, ha producido en los últimos años una mejora en si para las organizaciones. En el año 2000 se realizó en Estados Unidos una investigación, sobre el impacto de dicha inteligencia en las empresas, siendo Estados unidos una potencial mundial, sus

> empresas tenían inconvenientes para mantener a sus colaboradores con mayores habilidades consideradas en una economía de alta tecnología, esta investigación realizada por la Gallup Organization sobre dos millones de empleados en 700 empresas revelo que el tiempo que un empleado permanece en una empresa y sus niveles de productividad están determinados por su relación con su jefe inmediato. (p. 36).

Lo que da a entender que los empleados con buenos jefes, son menos propensos a buscar otros empleos. Estos buenos jefes, son considerados como tales, debido a que cuentan con la habilidad de darse cuenta como se sienten sus empleados en su situación laboral y de intervenir eficazmente cuando sienten que sus empleados se empiezan a sentir desanimados o insatisfechos; es decir, los empleados más satisfechos son aquellos cuyos jefes dirigen con inteligencia emocional.

Un caso a citar a nivel mundial por su importancia, es el caso de Google, una de las empresas más valiosas del mundo, uno de sus pilares es la valoración de sus empleados, confiando y motivándolos, brindándoles espacios donde puedan cubrir sus necesidades, esto se considera como la aplicación de la inteligencia emocional para cubrir las necesidades de sus empleados. Si realmente no creyeran que esto es rentable, no lo aplicarían. Es tal el impacto de Google para con sus empleados, que otras empresas han empezado a aplicar estas ideas con el fin de aumentar la satisfacción y productividad de sus colaboradores.

A nivel nacional, una de las características del desempeño docente constituye el saber pedagógico, que permite apelar a saberes específicos para desempeñar su rol, se refiere en sí a la práctica de la enseñanza. Como parte del saber pedagógico está la vinculación que se da entre el docente y su contexto social, para ello es importante conocer el manejo de las emociones con el fin de desarrollar y establecer mejores relaciones interpersonales.

En la mayoría de las Instituciones educativas públicas del país, no se observa ningún interés para desarrollar o aplicar los aportes de la inteligencia emocional ni en los docentes ni en los estudiantes, considerando que los

docentes no solo se dedican a enseñar, sino tienen la presión de tener una familia a su cargo, la tarea propia de su carrera profesional, como programar sus actividades escolares todos los días, interactuar con los padres de familia, interactuar con sus pares y con los directivos de la Institución, esto demanda que el docente se encuentra bajo presión todos los días; asimismo, en la relación con los estudiantes, enfrentan o interactúan con estudiantes que provienen de diversas realidades; estos son algunas de las razones más importantes que es menester mencionar, y por la cual es importante que los docentes aprendan a manejar sus emociones con el fin de transmitir estas enseñanzas a sus alumnos y sirvan como referencia para situaciones alternas de la vida, muchos de los alumnos pueden no tener un guía en sus hogares, por lo cual sus maestros se convierten o pasan a ser modelos importantes en su formación.

La Universidad Mayor de San Marcos elaboro un programa para desarrollar la inteligencia emocional en los estudiantes de primaria, dicho programa fue aplicado en colegios estatales y privados y demostró que los alumnos que participaron en el programa experimental alcanzaron mejor puntaje que aquellos que fueron del grupo control, señalaron también que no existe diferencia en el tipo de colegio de procedencia, siendo de estatal o particular, los alumnos presentaban niveles de IE similares, y por último, expusieron que no hay diferencia según el sexo de los alumnos respecto a los niveles de IE presente en los alumnos. Con lo cual se muestra la relevancia de generar y aplicar programas que fomenten el desarrollo de la Inteligencia emocional en los alumnos a nivel primario.

En el ámbito local, se analizaron las dificultades y limitaciones que tienen los docentes de la institución educativa 7054 Villa María del triunfo, respecto a la aplicación de la teoría de la inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes, en las dimensiones que la comprenden.

En la dimensión de la práctica docente, la satisfacción laboral es un punto que no se ha logrado, muchos de los docentes no se sienten

reconocidos por su localidad y cargan sobre sus hombros el peso de la crítica constante sobre el desempeño de su labor, todos parecen tener una opinión sobre qué es lo que deberían hacer. Estos aspectos desdicen de la figura y la consideración que se tenía hace no tantos años, en donde los docentes eran considerados figuras de autoridad y respetabilidad, es por ello primordial conocer las necesidades del docente y la repercusión en el nivel de insatisfacción en sus emociones.

En la dimensión de las condiciones sociales, se consideran las relaciones interpersonales de los docentes con los demás involucrados en el ámbito laboral, se advirtió una carencia en las habilidades sociales, y la empatía a la hora de presentarse casos donde los alumnos provienen de hogares disfuncionales o con problemas de atención, en la formación del docente no se enseña cómo se debería actuar frente a un caso de violencia infantil, trastornos mentales, o impedimentos físicos, por dar algunos ejemplos, y salta a la vista la urgencia de reforzar estas habilidades con el fin de crear ambientes donde los diversos individuos se sientan reconocidos.

En la dimensión de condiciones materiales la infraestructura y el mobiliario son el soporte para un buen desempeño docente, pero que ocurre cuando un docente no cuenta con plumones o tiza para desarrollar su clase, o realiza una sesión con 30 alumnos en un aula para 20 alumnos, cuando las aulas son de techo de calamina y se está a 30º grados como ocurre en esta institución, eso se traduce en la mente de los docentes como la falta de interés por parte de las autoridades para con su labor; causando un impacto en el desempeño de sus funciones.

El análisis de la realidad problemática, respecto a las variables de estudio, permiten formular el siguiente problema general de investigación.

¿Cuál es la influencia del programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015?

Los problemas específicos considerados a partir de las dimensiones encontradas como parte medular de la problemática de la investigación, son las que se detallan a continuación:

- ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en la práctica docente de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015?

- ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en las condiciones sociales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015?

- ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en las condiciones materiales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015?

1.2 Justificación e importancia de la investigación.

El desempeño laboral de los docentes, es un factor muy importante, para el logro de los objetivos educativos en cualquier institución, ello implica que el docente debe encontrarse emocionalmente estable para el correcto desarrollo de sus actividades, es aquí donde las emociones se convierten en un aspecto muy importante dentro de su labor diaria, porque determinan como nos comunicamos, nos comportamos y respondemos ante diversas situaciones en la vida diaria familiar, social y laboral, estas emociones en conjunto forman la inteligencia emocional.

En esta investigación, el análisis exploratorio realizado indica que la inteligencia emocional permite el logro de los objetivos tanto institucionales, del profesorado y la de los estudiantes, por otro lado, esta investigación se justifica ampliamente porque se observa un problema de satisfacción en los docentes, manifestándose en su desempeño profesional y relacionado a factores asociados a la inteligencia emocional, como son la capacidad de motivarse a uno mismo, el reconocimiento de las emociones ajenas y el control de las relaciones.

Asimismo, la investigación se justicia por los siguientes tipos de justificaciones:

En la justificación teórica, pone al alcance de la comunidad académica un bagaje amplio, detallado y actualizado sobre las variables de estudio inteligencia emocional y desempeño laboral, en el caso de la inteligencia emocional se considera como teoría base a la teoría de Goleman (1995) que define a la inteligencia emocional como "la capacidad para reconocer nuestros sentimientos y los sentimientos de los demás, así como el conocimiento para manejarlos" (p. 18) y para la variable desempeño laboral a la teoría de Maslow (1954) que lo define como "una actividad social, que está influenciado por las necesidades del individuo, que están jerarquizadas a partir de las fisiológicas hasta la etapa más alta de la autorrealización" (p. 284).

En la justificación práctica, la presente investigación pretende contribuir aportando una serie de recomendaciones sobre la inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral de los docentes, la aplicación de los aportes de la teoría de la inteligencia emocional aplicada a la empresa mejorara el desempeño de los docentes en sus diferentes factores como la práctica diaria de los docentes, las condiciones sociales en las cuales desarrollan sus labores y las condiciones materiales es decir si trabajan en las condiciones mínimas para poder desarrollar un adecuado trabajo con los estudiantes. Bajo esta premisa los resultados a los que llega la investigación se ponen al alcance de la institución educativa las estrategias que permiten dar solución a la problemática encontrada en el lugar donde se desarrolló la investigación; dichas alternativas fueron producto de los resultados obtenidos en el estudio y de la contrastación de informaciones teóricas y de datos recogidos de la realidad.

En la justificación metodológica, se pone al alcance de la comunidad investigadora un programa de inteligencia emocional basada en capacitaciones en función de los objetos de la realidad de estudio y la estandarización de un instrumento de recolección de datos, para medir el desempeño laboral de los docentes, dicho instrumento fue sometido a

validación por criterio de jueces para la validación de contenido, criterio y constructo. Posteriormente fue sometido a una prueba piloto para la obtención de los datos necesarios y suficientes para realización la confiabilidad bajo el estadístico alfa de Cronbach, determinándose que dicho instrumento goza de validez y confiabilidad, lo que permite la recolección de datos para el análisis de los resultados y conclusiones de la investigación.

1.3 Objetivos de la investigación:

Objetivo general

Determinar la influencia del programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015.

Objetivos específicos.

Determinar la influencia del programa de inteligencia emocional en la práctica docente de los docentes del colegio 7054 en el año 2015.

Determinar la influencia del programa de inteligencia emocional en las condiciones sociales de los docentes del colegio 7054 en el año 2015.

Determinar la influencia del programa de inteligencia emocional en las condiciones materiales de los docentes del colegio 7054 en el año 2015.

1.4 Limitaciones de la investigación.

Durante el desarrollo de la investigación se encontró diversas limitaciones que dificultaron el desarrollo de la investigación pero que fueron superadas con el compromiso y la dedicación de la investigación y el apoyo constante del asesor, dichas limitaciones se detallan a continuación:

Limitaciones de tiempo.

La realización de una investigación demanda de una dedicación adecuada para obtener los resultados deseados, siendo el tiempo uno de los más importantes, respecto a la aplicación del programa se tuvo que coordinar con los docentes para poder aplicar el programa, la investigadora tuvo que ajustarse a los horarios de los docentes, por otro lado, la investigadora no tiene una disponibilidad completa para la realización de la tesis, puesto que labora en una empresa que le demanda gran parte del día.

Limitaciones teóricas.

No se encontró una teoría actual relacionada a la práctica docente que explique con detalle la variable de estudio, por lo que se tuvo que recurrir a una búsqueda más exhaustiva de manera virtual como las bibliotecas de las Universidades reconocidas del medio.

Asimismo, es necesario mencionar, que no se encontraron investigaciones relacionadas a las variables de estudio, realizadas con el mismo diseño de investigación con el que se desarrolló esta investigación, optándose por discutir con investigaciones de diseño correlacional.

Limitaciones económicas

La realización de investigaciones en el Perú, tiene un obstáculo grande para su financiamiento, razón por la cual el investigador tuvo que financiar toda la investigación, siendo un presupuesto limitado considerando la aplicación del programa y la logística que ello demanda, así como los gastos imprevistos que se tuvo durante el desarrollo de todo el programa.

Limitaciones de conocimiento.

El proceso de investigación demanda conocimientos sólidos sobre el proceso de investigación y la aplicación correcta de la metodología de la investigación,

por lo que el apoyo de un asesor temático y metodológico durante el desarrollo de la tesis.

Limitaciones de acceso a la muestra.

Se presentaron dificultades para tener acceso a la institución educativa, por lo que se tuvo que realizar coordinaciones con el personal encargado de la institución, tomando ello tiempo, así como la coordinación con los docentes que conformaban parte de la muestra.

Dichas dificultades fueron superadas gracias a la dedicación y constancia del investigador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio.

En el contexto internacional los investigadores que ayudaron a dar epistemología a la investigación son:

Enríquez (2011) en su tesis “Inteligencia emocional plena: hacia un programa de regulación emocional basado en la conciencia plena” realizada en la Universidad de Málaga de España para obtener el título de Doctor en Psicología cuyo objetivo fue examinar el modelo de Salovey y Mayer en relación con otras variables de tipo psicoemocional para analizar su capacidad predictiva en las mismas, la investigación se realizó con un diseño descriptivo correlacional, con un muestra conformada por 839 estudiantes España y México, concluye:

Se analizó el efecto que tiene la IE con diversas variables de ajuste psicológico en dos poblaciones estudiantiles diferentes en cuanto a su cultura y su contexto social, por un lado en México, los estudiantes viven y estudian en una situación de inestabilidad social que afectan su capacidad de adaptación y equilibrio emocional, por lo cual se pensaría que tienen menores niveles de IE, sin embargo muestran buenos índices de IE, cuyos resultados son bastante parecidos a los obtenidos de los estudiantes españoles, esto se puede explicar con el concepto de resiliencia, en el cual los individuos en situaciones adversas generan recursos personales que les permiten paliar la problemática a la que están expuestos, esto como parte de la inteligencia emocional.

Zarate (2012) en su tesis “Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral” realizada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala para obtener el título de Licenciado en Psicología, cuyo objetivo fue establecer si la inteligencia emocional y la actitud de los empleados influye en el ambiente laboral de las empresas, realizada con los criterios del diseño descriptivo correlacional, en una muestra conformada por 100 colaboradores de empresas públicas y privadas del municipio de Momostenango, concluye:

La inteligencia emocional y la actitud demostrada por el jefe de cada colaborador contribuyen en el clima laboral, tanto a la satisfacción como a la insatisfacción laboral de acuerdo al trato que reciban. Se detectó que un grupo de estos colaboradores estaban faltos de motivación debido a que sus jefes no consideran sus ideas, deteriorando el ambiente laboral. Por ello se demuestra que la incapacidad de dominar las emociones genera en las organizaciones conflictos y bajas en la productividad.

Sastre (2014) en su tesis "El desgaste profesional y la inteligencia emocional en la acción profesoral" realizada en la Universidad de Granada de España para obtener el grado de Doctor en educación, cuyo objetivo fue averiguar los factores de la aparición del síndrome de desgaste profesional entre los docentes de educación secundaria de Ceuta y analizar la influencia de la inteligencia emocional, realizada con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 523 docentes de secundaria, concluye que:

Gran porcentaje de los profesores de educación secundaria han indicado que han sentido desgaste profesional, también conocido como síndrome de burnout. La mayoría de docentes no tienen constancias de las consecuencias físicas del síndrome como ansiedad, cansancio, dolores o problemas anímicos, lo cual dificulta el tratamiento de estos síntomas. Según las conclusiones de Sastre hay una relación curvilínea entre los factores de la edad y el desgaste laboral. La inteligencia emocional desempeña un rol importante para combatir el desgaste laboral, ya que por medio de ciertas habilidades sociales, tal como la motivación y la empatía se obtienen estrategias de afrontamiento y supresión de pensamientos relacionados con el burnout.

Burger (2009) en su tesis "Inteligencia emocional y el bienestar de los docentes." "Emotional intelligence and well-being in teachers" realizada en la Universidad Stellenbosch de Sudáfrica, para obtener el título de Maestría en Psicología, cuyo objetivo fue explorar si la implementación del programa de inteligencia emocional ayuda a combatir diversas facetas negativas del

proceso del estrés ocupacional experimentado por los docentes, realizada con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 31 profesores de primaria de la escuela Western Cape, concluye:

El conocimiento de la IE tiene influencia positiva en los ámbitos tanto personal como organizacional. Algunas de estas influencias benéficas incluyen una mejor salud física, mental y psicosomática, contribuyen para el éxito profesional y disminuyen los niveles de estrés ocupacional experimentado por los trabajadores. En diversas organizaciones, se observa que progresivamente están reconociendo las ventajas de una fuerza de trabajo con altos niveles de IE. Una tendencia notable es que gradualmente están siendo introducidos programas de desarrollo de IE.

Allen (2014) en su tesis "Relación entre la inteligencia emocional de los profesores y el logro académico de los estudiantes" "Relationship between the emotional intelligence of teachers and student academic achievement" realizada en la Universidad de Kentucky, Estados Unidos, para obtener el grado de doctor en educación universitaria, cuyo objetivo fue conocer la relación entre la inteligencia emocional de los profesores y el logro académico de los estudiantes de matemáticas del sexto grado, realizada con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 15 docentes de matemáticas del sexto grado y 717 estudiantes, concluye:

El proceso de evaluación de los docentes está cambiando en toda la nación. La educación ha llegado a un momento en el tiempo donde las investigaciones deben hondar en los atributos específicos de los docentes exitosos y como estos atributos están correlacionados con los resultados de los estudiantes. Las relaciones interpersonales, la autoconciencia y el manejo del estrés son capacidades que sirven como indicadores para mejorar el desempeño docente.

En el contexto nacional los investigadores que han aportado para enriquecer la investigación son:

Damián y Villarroel (2010) en su tesis “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” realizada en la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle de Chosica – Lima para obtener el grado de doctorado en educación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de 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., realizada con un diseño descriptivo correlacional, en una muestra conformada por 38 docentes de la facultad agropecuaria y nutrición, concluye:

Se encuentra alta relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución evaluada, los docentes de dicha institución cuentan con habilidades emocionales como la empatía sin embargo observaron que aún deben desarrollar el factor de la autoconciencia. Según observaron los docentes aplicaban buenas técnicas didácticas y fomentaban la participación a su vez habilidades sociales. Los investigadores sostienen que el éxito no depende de las condiciones intelectuales de una persona, sino en gran parte por cómo se desempeña con los demás.

Zapana (2013) en su tesis “Relación de la gestión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Pusi de la provincia de Huancané año 2013” realizada en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca para optar el grado de Magister en educación, cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Pusi, realizada con un diseño descriptivo correlacional en una muestra conformada por 40 docentes, concluye:

La gestión administrativa tiene un impacto en las relaciones interpersonales de los docentes, cuando ésta se da de manera asertiva demostrando interés

en el bienestar de los docentes de la institución, brindando un ambiente donde puedan tener un espacio de esparcimiento durante los intercambios de hora, ya que la presión que ejerce el manejo de aula durante horas prologadas produce un desgaste mental que se proyecta en una baja en el desempeño laboral.

Niño, Paredes y Sanches (2011) en su tesis "Inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo 2009" realizada en la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Magister en educación, cuyo objetivo fue determinar el grado de correlación existente entre inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo, realizada con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 167 docentes, concluye:

Existe una alta relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral, cuánto más complejo es el trabajo, más necesaria es la inteligencia emocional.

Se demostró que más del 50% de los docentes evaluados poseían un nivel alto de inteligencia emocional, lo que se traduce como prometedor para completar la meta de tener todo un staff de docentes emocionalmente más capacitados.

Varas (2014) en su tesis "Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo" realizada en la Universidad Privada Antenor Orrego para obtener el título de licenciado en Psicología, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo, realizada con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 108 docentes de una institución educativa estatal, concluyo:

El clima organizacional guarda una relación directa y altamente significativa con la inteligencia emocional. Asimismo el autor expresa que el buen manejo de la inteligencia emocional es un factor retroalimentativo, ya que los miembros de una organización se hallaran mejor dispuestos y con mejor actitud hacia sus compañeros.

Aroni (2015) en su tesis “Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior. Ayacucho, 2015” realizada en la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Magister en psicología educativa, cuyo objetivo fue determinar el grado de inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de educación superior pedagógico público Filiberto García Cuellar de Coracora, realizada con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 40 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Filiberto García Cuellar de Coracora, concluyo:

Existe moderada relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en los docentes de educación superior con un coeficiente de correlación de 0,572 que se ubica en el nivel de moderada correlación según Tau B de Kendall, aplicado en dicha tesis. Por lo cual es importante fomentar el manejo de las emociones y fortalecer el currículo docente.

Arredondo (2008) en su tesis “Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital Félix Mayorca Soto" realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magister en Salud ocupacional y ambiental, cuyo objetivo fue establecer correlación entre inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal del hospital Felix Mayorca Soto, realizada con un diseño observacional, correlacional y de corte transversal, con una muestra conformada por 119 trabajadores del hospital distribuidos en diversos grupos ocupacionales, concluyo:

De acuerdo a la autora, en el hospital Felix Mayorca Soto, no hay correlación directa entre el clima organizacional y la inteligencia emocional, pero si hay

una participación indirecta. Señala también que cada trabajador percibe su ambiente laboral de acuerdo a características personales.

Salvador (2010) en su tesis “Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo de las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL Nº 5 del distrito de San Juan de Lurigancho” realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener el grado de Magister en educación, cuyo objetivo fue identificar como se relaciona la capacidad de liderazgo del equipo directivo con las habilidades emocionales en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande de la UGEL nº 5, distrito San Juan de Lurigancho, realizada con un diseño descriptivo correlacional en una muestra conformada por 34 directivos, concluye:

Existe una relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo del equipo directivo en las instituciones evaluadas, denotando que existe un nivel promedio en liderazgo del equipo directivo, con un nivel de significación de P=0,045. Esto conlleva a que los niveles de desempeño de los colaborados bajo el mando de estos directivos se vean también mejorados, destacando los vínculos laborales como el compañerismo y la automotivación.

León (2013) en su tesis “El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa Nº 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013” realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magister en educación, cuyo objetivo fue determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013, realizada con un diseño descriptivo correlacional, en una muestra conformada por 24 docentes y tres administrativos de la institución, concluye:

El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la institución educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra de acuerdo a la prueba de Pearson de 0,912, la cual indica correlación muy

buena. Se puede entender que el directivo lidera con inteligencia emocional, aplicando las aptitudes emocionales que integran la inteligencia emocional.

2.2. Desarrollo de temática de la variable

2.2.1 Base teórica de la variable Inteligencia emocional

2.2.1.1 Definiciones de inteligencia emocional.

De acuerdo a Cherniss y Goleman (2005) sostienen:

> La Inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental, etc. (p.35).

Otra definición de la inteligencia emocional es la proporcionada por los autores Boeck y Martin (2000) afirman que "la inteligencia emocional comprende cualidades como la comprensión de las propias emociones, la capacidad de ponerse en el lugar del otro y la capacidad de conducir las emociones con el fin de mejoras las diversas situaciones de la vida" (p.52).

> Sentir y pensar están entrelazados, además de un cociente intelectual se necesitan cualidades como la empatía, la motivación y habilidades sociales, por lo que se puede inferir que un cociente intelectual (CI) alto no predice el éxito en la vida. (Goleman, 2010, p. 44).

2.2.1.2 Importancia de la inteligencia emocional.

La inteligencia emocional individual y grupal contribuyen a la eficacia organizativa, ya que afrontar grades cambios requiere

la habilidad de percibir y comprender el impacto emocional del cambio en nosotros mismos y en los demás.

Ser capaz de regular las propias emociones y expresarlas de manera eficaz contribuye a mejorar situaciones, así como ser consciente de las reacciones emocionales de otros miembros de la organización y ayuda a la gente a que lidie con dichas reacciones.

Según Augusto (2009) sostiene:

> Las emociones guían cuando hay que enfrentar momentos difíciles y trabajos muy importantes, porque no se pueden dejar sólo en manos del intelecto; hay cosas como peligros, pérdidas dolorosas, persistir en una meta a pesar de los fracasos, amistad con un compañero o formar una familia, las cuales son emociones que equivalen a disposiciones definidas de actuación, es decir que señalan direcciones que funcionan adecuadamente al enfrentar desafíos que se repiten en la vida, y por esa repetición constante forma un repertorio emocional, el cual queda grabado en cada persona y se convierte en tendencias innatas y automáticas del corazón. Cuando se trata de exteriorizar las decisiones y acciones, entonces se toma en cuenta que los sentimientos son tan importantes como el pensamiento, y a veces cuentan más. Se puede no dar importancia a la inteligencia cuando dominan las emociones. (p.163).

2.2.1.3 Competencias de la Inteligencia Emocional

Tal como Goleman (2010) detalla, Salovey explica las inteligencias personales de Gardner y las organiza en cinco competencias:

> *El conocimiento de las propias emociones*. Es decir, la capacidad de reconocer un sentimiento en el mismo momento que ocurre, constituye la piedra angular de la inteligencia emocional. Es importante para la introvision psicológica, tener la capacidad de

reconocer momento a momento nuestros sentimientos. Por otro lado, la incapacidad de percibir nuestros sentimientos, nos deja a su merced. Aquellas personas que conocen mejor sus emociones suelen dirigir mejor sus vidas.

La capacidad de controlar las emociones. La conciencia de uno mismo es una habilidad básica que nos permite controlar nuestros sentimientos y adecuarlos al momento. Por ejemplo, tener la capacidad de tranquilizarse uno mismo, de desembarazarse de la ansiedad o de la irritabilidad exagerada. Las personas que logran manejar estas capacidades se recuperan mucho más rápido de los contratiempos de la vida.

La capacidad de motivarse uno mismo. La capacidad de demorar la gratificación y sofocar la impulsividad ayuda en gran parte a la obtención de un logro especifico. Si estamos más capacitados para motivarnos a nosotros mismos obtendremos mejores resultados en diversos aspectos de nuestra vida. Las personas que tienen esta habilidad suelen ser más productivas y eficaces en las empresas que emprenden.

El reconocimiento de las emociones ajenas. La empatía es la "habilidad popular" fundamental. Las personas empáticas suelen sintonizar con las señales sociales sutiles que indican lo que el otro necesita o quiere, y esta capacidad las hace más aptas para el desempeño de vocaciones como la docencia, la dirección de empresas, las profesionales de la salud.

El control de las relaciones. Se basa, en gran medida, en la habilidad para relacionarnos con las emociones ajenas. Estas son las habilidades que están dentro del liderazgo y la eficacia interpersonal. Las personas con esta habilidad sobresalen en diversas actividades vinculadas a las relaciones interpersonales, siendo verdaderas "estrellas". (p.51).

2.2.1.4 Teoría de la inteligencia emocional

Teoría del rendimiento basado en la inteligencia emocional de Goleman (2005)

Este modelo está basado en competencias de la inteligencia emocional que fueron identificadas en estudios que se llevaron a cabo en cientos de organizaciones con el fin de identificar a los trabajadores sobresalientes.

“La competencia emocional se entiende como una capacidad aprendida que está basada en la inteligencia emocional, la cual tiene como respuesta el sobresaliente rendimiento en el trabajo” (Chernis y Goleman, 2005, p. 63).

Las competencias emocionales son habilidades que pueden y deben ser aprendidas.

En esta teoría del rendimiento, Goleman reduce de cinco a cuatro dimensiones dentro de las cuales se presentan veinte competencias en total, como se observa en la Figura 1.

	Uno mismo (competencia personal)	En los demás (competencia social)
Reconocimiento	**Conciencia de uno mismo** • Autoconciencia • Valoración adecuada de uno mismo • Confianza en uno mismo	**Conciencia Social** • Empatía • Orientación hacia el servicio • Conciencia organizativa
Regulación	**Autogestión** • Autocontrol emocional • Fiabilidad • Meticulosidad • Adaptabilidad • Motivación de logro • Iniciativa	**Gestión de las relaciones** • Desarrollar a los demás • Influencia • Comunicación • Resolución de conflictos • Liderazgo con visión de futuro • Catalizar los cambios • Establecer vínculos • Trabajo en equipo y colaboración

Figura 1. Marco referencial de las competencias emocionales.

Goleman junto con Boyatzis y Rhee, aplicaron un cuestionario diseñado para evaluar las veinte competencias de la IE, para alrededor de 600 directivos empresariales y otros profesionales. A los encuestados se les pidió que completaran un cuestionario indicando si las frases sobre el comportamiento relacionados con IE las consideraban como características propias, por ejemplo la capacidad de mantenerse tranquilo bajo presión. Posteriormente sus resultados fueron comparados con otros cuestionarios que se les dio a los colegas de estos profesionales para que respondieran si dichos comportamientos son características de los encuestados.

Competencias de IE necesarias en la empresa:

David Mc Clelland (1975) puede haber sido el primero en plantear el concepto de competencia, como base para diferenciar a los trabajadores sobresalientes de los normales. "Su estudio demostró que un trabajador sobresaliente se distingue por una variedad de competencias de inteligencia emocional como la motivación de logro, adaptabilidad, influencia, autoconfianza y liderazgo, además de un intenso pensamiento analítico" (Cherniss y Goleman 2005, p. 69).

A continuación, se detallan las cuatro dimensiones consideradas para la teoría del rendimiento.

El conjunto de la conciencia de uno mismo: comprensión de los sentimientos y valoración adecuada de uno mismo.

La primera de las competencias de la conciencia de uno mismo es la *autoconciencia emocional*, es la importancia de reconocer los propios sentimientos, y su afecto en el propio comportamiento, como cuando un corredor de seguros habla sobre la mortalidad, un tema incomodo, sin embargo, la

consciencia de sí mismos los ayudo a mejorar sus propias reacciones emocionales.

La valoración de uno mismo, es la capacidad de comprender nuestras propias virtudes y defectos. Como se observa en el rendimiento superior de un directivo a otro, el cual reconoce sus capacidades y limitaciones, buscando retroalimentación y aprendiendo de sus errores.

La autoconfianza, distingue a los profesionales sobresalientes de los normales. Aquellos que cuentan con un elevado nivel de autoconfianza fueron calificados como trabajadores "estrella".

El conjunto de la autogestión: regular los estados, impulsos y recursos internos.

Este conjunto incluye seis competencias.

Autocontrol emocional. Se expone como la ausencia de la angustia y sentimientos negativos. Esta competencia se demuestra en las situaciones de angustia, el control que se tiene sobre la situación o antes situaciones hostiles, sin responder con agresividad.

Fiabilidad. Es la capacidad de permitir que los demás conozcan los propios valores y principios. Los individuos íntegros, reconocen sus errores. La falta de esta capacidad significa una grieta en la carrera profesional.

Minuciosidad. Esta capacidad demuestra el ser cuidadoso, autodisciplinado y escrupuloso a la hora de realizar las funciones laborales. La eficacia sobresaliente en cualquier ámbito laboral, desde el más inferior al más alto en la escala empresarial, depende de la minuciosidad.

Adaptabilidad. Es la competencia más necesaria en estos tiempos. Los trabajadores que se encuentran abiertos a nuevas informaciones se adaptan más rápido a las nuevas condiciones. Esta resistencia emocional permite que algunos sujetos puedan trabajar bajo situaciones de ansiedad demostrando creatividad laboral.

Motivación de logro. Se refiere al esfuerzo optimista de querer mejorar constantemente el rendimiento. Aquellos profesionales sobresalientes demuestran comportamientos de orientación hacia los logros, procuran riesgos calculados, apoyan las innovaciones empresariales, tienen objetivos de reto para sus empleados. El optimismo es un ingrediente clave del logro, las personas con altos niveles de optimismo son más activos y persistentes frente a los contratiempos.

Iniciativa. Las personas que tienen esta habilidad se anticipan a los hechos, con el fin de evitar problemas antes de que ocurran, o que aprovechen oportunidades antes que otros. Los sujetos con falta de iniciativa, carecen de la visión de largo alcance, que puede ser la diferencia entre una decisión acertada y otra que no lo es.

El conjunto de conciencia social: interpretar con precisión a personas y grupos.

Este conjunto se manifiesta a través de tres competencias.

Empatía. Las personas empáticas llevan consigo una astuta conciencia de las emociones, preocupaciones y necesidades de los demás. El individuo empático posee habilidades para leer corrientes emocionales, captar indicios como expresiones faciales o tonos de voz. Esto demuestra que el sujeto es a su vez consiente de sí mismo. Esta sensibilidad enfocada en los demás resulta crucial para un desempeño laboral centrado en la relación con la gente.

Servicio. Es la capacidad de identificar las necesidades y preocupaciones de los clientes que usualmente no son expresadas. Esta estrategia empática diferencia a los vendedores excelentes de los normales. También se podría traducir como renunciar a beneficios inmediatos por otros a largo plazo.

Conciencia organizativa. Es la capacidad de interpretar corrientes emocionales y realidades políticas de grupos de personas, es una competencia importante para las redes de contactos y crear alianzas. Los profesionales sobresalientes de la mayoría de las organizaciones comparten esta característica. Su capacidad de interpretar situaciones de manera objetiva, los faculta de responder con eficacia sin dejar que sus inclinaciones afecten.

***El conjunto de gestión de las relaciones: inducir en los demás las respuestas deseadas*.**

Este conjunto de competencias incluye habilidades sociales esenciales.

Desarrollar a los demás. Esta competencia implica percibir las necesidades de desarrollo de las personas y alentar sus aptitudes, como suelen hacerlo los orientadores o tutores. Esta es una característica que fue encontrada en los mejores directivos, y jefes de venta, resulta una aptitud vital para el liderazgo.

Influencia. Se hace uso de esta competencia cuando se maneja de forma eficaz las emociones de otras personas y se aplica la persuasión. Las personas que tiene más desarrollada esta competencia hacen uso de una variedad más amplia de estrategias de persuasión y argumentos. Esta competencia

también implica que se priorice los objetivos colectivos a intereses particulares para que no se confunda con manipulación.

Comunicación. Aquellos trabajadores que cuentan con esta competencia son más eficaces para intercambiar información emocional, saben escuchar, agradecen que se comparta información y son más receptivos tanto a las buenas como a las malas noticias.

Resolución de conflictos. Las personas con esta capacidad pueden percibir cuando existe un problema y son capaces de calmar a las personas involucradas. Parte de ello es primordial saber escuchar y comprender las situaciones difíciles para tratarlas con diplomacia, fomentando discusiones abiertas y negociaciones para que ambas partes se beneficien.

Liderazgo con visión de futuro. Aquellos que cuentan con esta competencia son capaces de inspirar a otros y despertar entusiasmo por una visión compartida, así como guiar el rendimiento de otros a la vez que se les controla y dirige a través del ejemplo. Las emociones son contagiosas, mientras más positivo sea el estilo de un líder, más positivos y cooperativos serán los miembros de su grupo.

Catalizar los cambios. Los líderes deberían poder reconocer la necesidad de cambiar los objetivos por nuevos objetivos, articulando una visión convincente. La habilidad de un líder para catalizar los cambios genera mayor rendimiento en los trabajadores.

Establecer vínculos. Los trabajadores con esta competencia equilibran sus críticas con favores se podría decir que son

cuidadosamente escogidos, para acumular pendientes de buena voluntad con contactos que pueden fundamentales para el futuro. Parte de generar estas relaciones son los depósitos de confianza y buena disposición que se crean.

Trabajo en equipo y colaboración. El éxito en el trabajo de equipo depende de la inteligencia emocional colectiva de sus miembros. La colaboración es vital para el éxito y es apreciado en las organizaciones. Los miembros de un equipo comparten la misma actitud, por lo cual si el líder es positivo y trata que difundir armonía, fomentara la eficacia en los trabajadores y su rendimiento.

La inteligencia emocional y la educación:

Existe la necesidad de integrar la inteligencia emocional en las organizaciones por el valor personal y organizacional que generan. Más organizaciones cada vez, al contratar consideran la inteligencia emocional como un criterio importante, sobre todo en los puestos de liderazgo.

Dada la comprensión sobre el papel que juega la inteligencia emocional en el éxito personal, grupal y organizacional, es importante reconocer su participación en el campo educativo.

En vista que las organizaciones buscan empleados con capacidades en inteligencia emocional, los centros educativos de diversos niveles deben ofrecer una formación apropiada que beneficie tanto a personas como a empresas, con el fin de alcanzar mejoría en la economía y la sociedad.

2.2.1.5 Dimensiones de la inteligencia emocional.

Autoconocimiento. “Es la conciencia autor reflexiva en la que la mente se ocupa de observar y analizar la experiencia misma, incluidas las emociones. La observación de uno mismo permite la toma de conciencia ecuánime los sentimientos apasionados” (Goleman, 1995, p. 54).

O como Goleman hace referencia los psicólogos Mayer y Salovey (1995) afirman: “Ser consiente de nuestros estados de ánimo y de los pensamientos que tenemos acerca de esos estados de ánimo” (p. 55).

> Ser consciente de uno mismo, es estar atento a los estados internos sin reaccionar ante ellos y sin juzgarlos.
>
> La comprensión que acompaña a la consciencia de uno mismo tiene una influencia en los sentimientos negativos intensos, la cual nos brinda la facultad de no quedar sometidos a su influencia, sino que también nos otorga un mayor grado de libertad. (Goleman, 1995, p. 55).

Autocontrol. “El dominio de uno mismo, es esa capacidad de afrontar los contratiempos emocionales que nos depara la vida y nos libera de la esclavitud de las pasiones” (Goleman, 1995, p. 62).

La vida tienen constantes altibajos pero debemos nosotros aprender a mantener el equilibrio.

Llegar a dominar las emociones constituye un trabajo duro que requiere de una dedicación completa.

Uno de los indicadores de la autorregulación emocional es el hecho de reconocer en que momento la excitación del cerebro es tan intensa como para requerir ayuda médica.

Por ejemplo, se analiza el enfado, la primera forma de restarle poder consiste en prestar la máxima atención y darnos cuenta de los pensamientos que desatan la primera descarga de enojo, cuanto antes se conozca esta chispa inicial, mejores resultados se obtendrán. El enfado puede anularse antes de darle una expresión si se obtienen la información que pueda mitigarlo.

> Con el fin de mejorar el estado de ánimo, Diane Tice, psicóloga e investigadora, descubrió que el aerobic es una de las técnicas más eficaces para despojarse de la depresión leve y los ánimos negativos. Este elevador de estado de ánimo tiene mayor efectividad en las personas perezosas, aquellas que no tienden a practicar este ejercicio. La depresión genera un estado de baja activación mientras que el aerobic, eleva el tono corporal. Lo mismo ocurre con las técnicas de relajación, que reducen los niveles de activación física, las cuales son ideales para tratar la ansiedad. (Goleman, 1995, p. 63).

Motivación. La motivación positiva, ligada a sentimientos como el entusiasmo, la perseverancia y la confianza, influyen en el rendimiento.

Según estudios explicados por Goleman (1995) comenta:

> Un estudio llevado a cabo en atletas olímpicos, compositores y grandes jugadores de ajedrez, todos ellos comparten un elevado nivel de motivación y un riguroso entrenamiento. La perseverancia presentada en estas personas incluye factores emocionales como la tenacidad y el entusiasmo frente a las adversidades. (p. 82).

“Una fuerte ética de trabajo se traduce en mayores niveles de motivación, y perseverancia, un auténtico estimulo emocional” (Goleman, 1995, p. 83).

Como se señala, las emociones obstruyen o facilitan la capacidad de pensar, planificar, e instruirnos lo necesario para lograr un objetivo, así también erigen límites mentales y determinan los logros que podremos alcanzar. En la medida que nos guste o aprendamos a gustar de lo que hacemos, nos sentiremos más motivados.

> El nivel de expectativas, las personas con mayor nivel de expectativas tienden a esforzarse más para logar sus metas. Aquellos con nieles moderados de expectativas, generan ideas para lograr sus objetivos pero están menos dispuestos a lograrlo, y las personas con bajos niveles de expectativas, se desalientan al primer fracaso y suelen renunciar antes de continuar. Esto se vio plasmado en un estudio llevado a cabo por el psicólogo C. R. Snyder en la Universidad de Kansas a un grupo de estudiantes respecto a sus resultados obtenidos en los exámenes SAT del primer semestre. (Goleman, 1995, p. 87).

Empatía. La conciencia de uno mismo es la habilidad sobre la cual se alza la empatía. Cuanto mejor conozcamos nuestros propios sentimientos mayor comprensión tendremos sobre los sentimientos de los demás. La clave para conocer las emociones de los demás está en la capacidad de percibir los mensajes no verbales. La investigación más exhaustiva llevada a cabo es por el psicólogo Robert Rosenthal de la Universidad de Harvard, donde elaboro un video editado de modo tal, que oculta sistemáticamente uno o varios canales de comunicación no verbal, cuyo objetivo es que los espectadores reconozcan las emociones utilizando las pistas no verbales brindadas.

Este estudio revelo las ventajas de contar con la capacidad de leer las emociones ajenas a partir de mensajes no verbales.

Una regla utilizada en las investigaciones sobre la comunicación, menciona que más del 90% de los mensajes emocionales son de naturaleza no verbal (el tono de la voz, la inflexión, etc.), donde el interlocutor capta estos mensajes de manera inconsciente.

Habilidades sociales. Desde muy niños, contamos con la capacidad para reconocer los sentimientos de los demás y podemos transformarlos utilizando las tácticas que han utilizado en nosotros (como la súplica, la ayuda, la distracción, la exigencia ola amenaza). Estas tácticas pueden ser usadas con el fin de tornar de manera positiva una emoción o dirigirla negativamente.

El dominio de la capacidad de influenciar en los sentimientos de los demás esta sujetos al conocimiento que tengamos de nuestros propios sentimientos y el dominio que tengamos sobre ellos, por ejemplo nuestras angustias y tensiones.

La paciencia mostrada en los niños, constituye una alternativa a las rabietas, lo cual es uno de los primeros signos de empatía.

Por lo cual, los requisitos para el control de las emociones de los demás y dominar el arte de las relaciones, radica en dos habilidades emocionales fundamentales: el autocontrol y la empatía.

Estas habilidades sociales, nos permiten inspirarlos, persuadirlos, influir en ellos, tranquilizarlos o emociones opuestas.

Las emociones son contagiosas, en la mayoría de las ocasiones el contagio emocional se da de manera sutil, en cada encuentro que tenemos generamos señales emocionales que afectan a los que nos rodean, por lo cual mientras más diestros seamos en el control de nuestras emociones, mayor control tendremos en las señales que emitimos.

Ulf Dimberg, un investigador sueco de la Universidad de Uppsala, descubrió que cuando las personas observan un rostro sonriente o enojado, tienden ellos mismos a experimentar una transformación sutil en sus propios rostros, puede que no resulte evidente a simple vista, pero por medio de sensores electrónicos son verificables.

"La movilización emocional establece la esencia misma de la capacidad de influir en los demás" (Goleman, 1995, p.110).

2.2.2 Bases teóricas del desempeño laboral docente.

2.2.2.1 Definición de desempeño laboral docente.

De acuerdo a Chiavenato (2011) sobre el desempeño laboral.

> Todo sistema social puede verse en términos de grupos de personas ocupadas en el intercambio de sus recursos con ciertas expectativas. Esos recursos se intercambian constantemente y, sin duda no se limitan a recursos materiales, sino que abarcan también ideas, sentimientos, habilidades y valores, Además, en este intercambio de recursos dentro de los sistemas sociales se establecen contratos psicológicos entre las personas y el sistema,

> las personas y los grupos, así como entre sistemas y subsistemas, en los que prevalece el sentimiento de reciprocidad: cada uno evalúa lo que se ofrece y lo que se recibe a cambio. En este intercambio de recursos, si desaparece o disminuye el sentimiento de reciprocidad, el sistema se modifica. (p. 80).

El profesor e investigador de Recursos humanos, de The Cornell University, Milkovich (1994) plantea que "los recursos humanos brindan una chispa creativa a las organizaciones, estas no son unidades económicas que se pueden intercambiar, ni pueden ser insertadas en puestos definidos, sin embargo, son esenciales y necesarias para el éxito de toda organización" (p.14).

Dirigiéndonos hacia el desempeño laboral docente, Feldman (1999) considera en su libro Ayudar a enseñar, el concepto brindado por Fenstermacher (1989) sobre lo que comprende la enseñanza: "es el compromiso de dos personas, una que posee algún conocimiento o habilidad y otra carente de ella, en algún tipo de relación donde el primer sujeto traspasa lo que sabe a la persona que no lo sabe" (p. 22).

El desempeño laboral docente desde el punto de vista de Montenegro (2003)

> Es el cumplimiento de funciones que se hallan determinadas por factores propios del docente, es decir la práctica misma de la enseñanza, y que se dan en diferentes campos como el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente. (p.18).

Otro concepto interesante es el acotado por Piña (2010) en su investigación, citando a Schwab (1999) donde señala que el desempeño docente "es medir y asistir en el proceso de los estudiantes para que desarrollen sus conocimientos,

capacidades, destrezas, actitudes, y valores, en el marco de un comportamiento donde el respeto y valor de los derechos individuales y sociales son primordiales" (p.18).

2.2.2.2 Importancia del desempeño laboral docente.

Una vez un alumno pregunto a su docente: Disculpe pero en la época del internet, usted ¿para qué sirve?

Eco (2014) un crítico literario, y comunicólogo, respondió de la siguiente forma.

> Un docente, además de informar, debe formar. Lo que hace una clase buena no es que se transmitan datos y datos, sino que se establezca un diálogo constante sobre lo que se aprende en la escuela y lo de afuera. (p. 15).

Lo que se da a entender con lo expuesto anteriormente, es que un docente no es solo una persona que informar sobre hechos, que lee lo que está escrito en un texto, o que solo indica a sus alumnos que hagan tareas. Un docente es un comunicador, un guía, un orientador. Es importante que el docente además de conocer su asignatura, sepa cómo hacer llegar el mensaje a sus alumnos de manera clara y activa. Es decir, el alumno no solo debe recepcionar el mensaje sino se le debe inducir a intervenir, preguntar, discutir sobre el mensaje recibido, para que la interpretación sea mejor y despierte en él las ganas de seguir aprendiendo.

"La educación es un proceso de socialización, es un proceso para generar convenientes relaciones sociales entre niños y el grupo humano y entre los miembros adultos de este grupo" (Canales, 2010, p. 27).

2.2.2.3 Factores del desempeño docente.

Los factores que se consideran para la medición del desempeño docente son los siguientes:

Personalidad. Describe los rasgos de la personalidad del docente en íntima relación con valores y comportamiento ético.

Motivación. Es la capacidad de buscar nuevos objetivos y la persistencia que se tiene para lograrlos, afrontar problemas y encontrar soluciones.

Didáctica. Son las técnicas de la enseñanza, es decir las técnicas de dirigir y orientar eficientemente a los alumnos en el aprendizaje. Pueden tener objetivo material o formal, como materiales con lo que cuenta el docente durante su acción didáctica, o formal, por medio de la comunicación entre el docente y el alumno, la comprensión que se lleva a cabo.

Orientación. Promueve las capacidades pedagógicas y socioeconómicas del ser humano. Brinda herramientas para que el docente pueda organizar con mayor eficacia su actividad y facilitar la mejora del rendimiento.

Habilidad para la enseñanza. Hace referencia a la capacidad del docente para la enseñanza, de las competencias que tiene para permitir el aprendizaje en los alumnos de manera clara y coherente obteniendo mayor rendimiento en el logro de los estudiantes.

2.2.2.4 Teoría del desempeño laboral docente

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1954)

Abraham H. Maslow presento una teoría de la motivación basándose en las necesidades humanas organizada por niveles en una jerarquía de importancia expuestas en una pirámide, en la base se encuentran las necesidades primarias y en la cima las necesidades más elevadas, como se muestra en la figura 2.

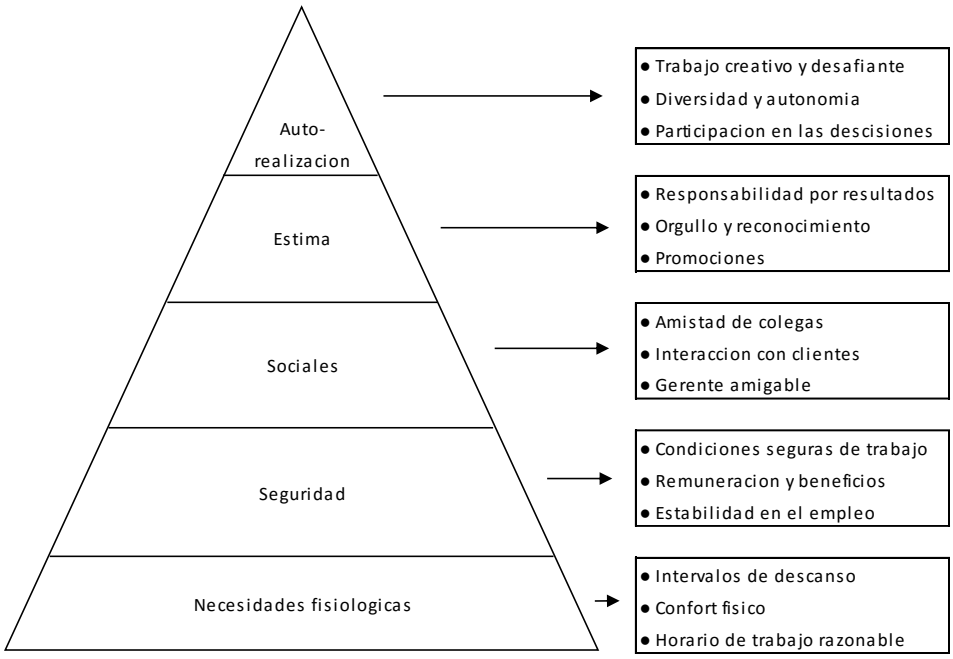


Figura 2. La jerarquía de las necesidades humanas y los medios de satisfacción.

Se detallan a continuación:

Necesidades fisiológicas. Estas necesidades conforman el nivel primario siendo de vital importancia. En este nivel se encuentran las necesidades de alimentación, de sueño y reposo, de abrigo, etcétera. Estas necesidades se encuentran relacionadas con la supervivencia de un individuo y la preservación de la especie. Son necesidades instintivas, cuando no son satisfecha dominan la conducta, como una personas que no ha comido por días, solo buscara la manera de satisfacer su hambre. Cuando todas las necesidades

humanas se encuentran insatisfechas el individuo buscara satisfacer principalmente aquellas que se producen sobre el organismo.

Necesidades de seguridad. Constituyen al segundo nivel de la pirámide. Son necesidades de seguridad, estabilidad, búsqueda de protección y huida del peligro. Estas surgen cuando se han satisfecho regularmente las necesidades fisiológicas. Cuando un individuo percibe algún tipo de amenaza sobre su seguridad, su organismo actúa como un mecanismo de búsqueda para mitigar dicha amenaza. Cuando un empleado se encuentra en situación de dependencia con una organización, las decisiones arbitrarias pueden provocar incertidumbre en el empleado.

Necesidades sociales. Se manifiestan en la conducta cuando las necesidades más bajas han sido relativamente cubiertas. Dentro de estas necesidades se encuentran la necesidad de asociación, participación, aceptación de los compañeros, amistad, afecto y amor. Cuando estas necesidades no han sido satisfechas lo suficiente, el individuo se pone hostil o resistente con las personas que lo rodean, esto puede conducir a la inadaptación social, el aislamiento y la soledad. El afecto en ambas vías (entregando y recibiendo) conforma una fuera motivadora importante.

Necesidades de estima. Estas necesidades están relacionadas con como el individuo se ve a sí mismo y se evalúa. Implica la autoconfianza, el autoaprecio, la necesidad de aprobación social y respeto, de prestigio y consideración. También incluyen la confianza frente al mundo, independencia y autonomía. La frustración a estas necesidades trae consigo sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia, desamparo, lo que a su vez lleva al trabajador al desánimo.

Necesidades de autorrealización. Muestran las necesidades humanas más elevadas y se ubican en la cima de la pirámide. Se refieren al desarrollo del potencial propio y superación continua. Se manifiesta por medio del impulso de las personas de ser mejores versiones de sí mismos.

Las necesidades humanas varían y obedecen según los diferentes sujetos. No todas las personas llegan a la cima de la pirámide. Cabe mencionar que cuando un nivel de necesidad se ve interrumpido por un nivel más bajo, este nivel tiene a ser prioritario.

2.2.2.5 Dimensiones del desempeño laboral docente.

Práctica docente.

Gómez (2008) define la práctica docente como:

> Una actividad compleja determinada por diversos factores, entre los cuales están: las características de la institución, las experiencias previas de los docentes y las capacidades del profesor para con su profesión. Menciona también que las acciones de enseñanza que implican son muchas y de diversa índole, como por ejemplo las acciones lógicas de enseñar-informar, describir, explicar, etc. Así como, acciones de naturaleza más gerencial, como: controlar, motivar, y evaluar, seleccionar lo que debe enseñar y describir. (p. 41).

La práctica docente es vista como un proceso de resolución de problemas.

Condiciones sociales.

Las condiciones sociales de los docentes deben ser tomadas en gran consideración, por la importancia del rol docente en la sociedad, sin embargo la labor docente se ha ido desprestigiando, provocando en los maestros un sentimiento de desvalorización. Menciona Fernández C. en la edición 158 de la revista de educación de la OIT que, los educadores deben disfrutar de una posición y un prestigio en la sociedad que corresponde a su función y aportación cultural y social. Se les debe garantizar una jerarquía y unas condiciones de trabajo proporcionadas a sus calificaciones y responsabilidades, y deberían contar con la debida protección y con garantías adecuadas.

Condiciones materiales.

Debido al significativo valor de la labor docente la OIT sostiene que debe facilitar y brindar adecuadas condiciones materiales a los docentes, con el fin de evitarles pérdidas de tiempo y esfuerzo. Estas condiciones implican: material auxiliar de enseñanza, debe ser suministrado por las autoridades a los educadores y a los alumnos, siendo materiales actuales y novedosos. Estos materiales son un complemento para la enseñanza y en pro de beneficiar a los implicados en el proceso educativo. Otro aspecto de las condiciones materiales son los edificios escolares, Estos deben reunir las características necesarias para garantizar la seguridad, además deben resultar agradables y ser funcionales, siendo no solo eficaces para la enseñanza sino también para actividades extracurriculares. Estos edificios deben además tener un mantenimiento constante a cargo de las autoridades competentes.

2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.

Cociente intelectual.

Es el resultado de un test diseñado para la valoración de inteligencia. Sin embargo se debe mencionar que el CI (cociente intelectual) no define que tan inteligente es una persona.

Es un sistema que mide la cantidad que conocimiento teórico que tiene una persona.

Competencias.

"Es el dominio de destrezas y habilidades específicas. Son factores de superación individual y grupal. Es el uso de recursos personales y establecen una base de superación en sí mismos" (Villa y Poblete, 2007, p. 32).

Son las habilidades que posee una persona para superar inconvenientes.

Conciencia ecuánime.

Es un estado de la conciencia equilibrado, donde se es responsable de las decisiones que se toman sin perjudicar a otros.

Es la conciencia que no se deja llevar por las emociones apasionadas.

Desempeño laboral.

Se tiene el concepto de Chiavenato (2010) donde señala que "la eficacia del personal dentro de las organizaciones es necesaria para el funcionamiento de la organización" (p. 67).

Por su parte Celis (2006) establece que "el desempeño laboral es un factor que hace a las organizaciones productivas y competitivas y por ende exitosas.

En las organizaciones educativas, se debe dirigir el desarrollo del recurso humano de manera sostenida y permanente" (p. 72).

Desempeño laboral docente.

Es la ejecución de actividades pedagógicas específicas con el fin de brindar y transmitir conocimientos así como una servir de apoyo y guía para las competencias ya aprendidas.

El desempeño laboral por ende, es la manifestación de competencias, aptitudes, comportamiento, cumplimiento de normas y cualidades personales que se requieren para determinadas ocupaciones.

Introvisión.

Se refiere al momento cuando una persona es capaz de percibir el significado de sus ideas y deseos, reconoce sus motivos recobrados del inconsciente.

Es la percepción súbita de los propios deseos y emociones.

La Inteligencia emocional.

Según Goleman (1995) indica "es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con las demás personas y con nosotros mismos" (p. 29).

Según Augusto (2009) afirma:

> Es la capacidad de regular nuestras emociones, no dejándose llevar por la ira o la depresión, que son sentimientos en extremo intensos. Aprender a reconocer como nuestras actitudes y emociones influyen en otros, aprender a aplicarlos de manera positiva, con el fin de predicar con el ejemplo.
>
> El primer antecedente del concepto de inteligencia emocional es el brindado por Thorndike (1920) el cual lo define como la capacidad para comprender y dirigir a las personas y para actuar sabiamente en las relaciones humanas. (p. 49).

Socialización.

Es un proceso que atraviesan todos los seres humanos, durante el transcurso de su vida, este proceso es aprendido y se da mediante la influencia de elementos socioculturales.

Es el medio por el cual las personas interactúan con otros individuos a los largo de su vida.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

La investigación es de tipo experimental, de nivel explicativo; porque se explican las variables programa de inteligencia emocional y se estudia la dinámica entre ambas variables, se empezó describiendo situaciones, evidenciando las características de la variable, se determinaron factores asociados al poco desarrollo de la inteligencia emocional y se analiza sus efectos en la mejora de las habilidades de los docentes en función de su desempeño, a partir de los criterios brindados por la teoría de la inteligencia emocional.

Al respecto, Tamayo y Tamayo (2003) detallo sobre este tipo de investigación indica “es propio para establecer posibles relaciones de causa-efecto observando ciertos hechos ocurridos y buscando en el pasado los factores que los hayan podido ocasionar” (p. 52).

Por otro lado, la investigación es también desarrollada dentro del marco de las investigaciones longitudinales, porque se ha obtenido datos en dos momentos determinados, uno al inicio llamado pre prueba y otro al final llamada post prueba.

Al respecto, Hernández (2014) indica que “en este tipo de investigación, recolectan datos a través del tiempo en diferentes periodos, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias. Tales periodos se definen anticipadamente. Son por lo tanto, estudios de seguimiento” (p. 158).

Diseño de la investigación

La presente investigación se desarrolla bajo los criterios del diseño pre experimental con pre-test y post-test con un solo grupo de investigación, se aplicó una prueba al inicio del estudio para medir los conocimientos previos

de los sujetos de estudio sobre las variables a medir. También, se aplicó una prueba al finalizar el estudio con el fin de adquirir resultados que puedan ser comparados con los iniciales y poder evaluar las diferencias.

Tal como definen Campbell y Stanley (1996) en tal "tipo de diseño se da una maduración en las variables, puesto que abarca los procesos biológicos o psicológicos que varían de manera sistemática con el paso del tiempo e independientemente de determinados acontecimientos externos. Se debe considerar que el anonimato en los test influirá en los resultados" (p. 20).

Su representación es:

$$G: O_1 \quad X \quad O_2$$

Leyenda:

G : Grupo de estudio

O_1 : Pre-Prueba

X : Programa de Inteligencia Emocional

O_2 : Post-Prueba

3.2. Población y muestra

Población.

Para esta investigación se considera como población a los 50 profesores de la Institución Educativa 7054 ubicado en el distrito de Villa María del Triunfo, como criterio de inclusión para la selección de la población se consideró a los docentes deben que pertenecen al turno de la tarde de dicha institución por factores como disponibilidad del investigador para aplicar el programa y la disponibilidad y predisposición de los docentes para asistir a la aplicación del programa.

Al respecto, Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales (2016) mencionan que "la población de estudio es un conjunto de casos,

definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados" (p. 202).

Muestra.

La muestra está conformada por 30 docentes de la Institución Educativa 7054 ubicado en el distrito de Villa María del Triunfo, pertenecientes al tuno tarde, es decir considerados dentro del criterio de inclusión. Dicha muestra se obtuvo mediante la aplicación del cálculo de tamaño de muestras para poblaciones finitas, dicha muestra es de tipo probabilístico, seleccionada con la técnica de muestreo aleatorio simple.

Al respecto, Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales (2016) sostiene "En este tipo de muestreo se asigna un número a cada individuo de la población, después, a través de tablas o números aleatorios, se eligen los sujetos que sean necesarios para completar el tamaño de la muestra requerido" (p. 205).

En este orden de ideas, para proceder a calcular el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico, utilizando la siguiente fórmula:

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

Dónde:

n: Representa el tamaño de muestra

Z: Representa el nivel de confianza (tabla de distribución normal)

e: Constituye el error de muestreo. Normalmente este valor oscila entre ± 5% y ± 10%. En este caso se utilizó un valor de 10%.

p: Es la probabilidad a favor

q: es la probabilidad en contra

N: Es el tamaño total de la población.

Sustituyendo los valores se tiene lo siguiente:

N = ?

N = 50

p = 50% = 0,50

q = 50% = 0,50

e = 10% =0,10

Z = 1,65

$$n = \frac{(1{,}65)^2 * 0{,}50 * 0{,}50 * 50}{(0{,}10)^2 (50-1) + (1{,}65)^2 * 0{,}50 * 0{,}50}$$

$$n = \frac{34{,}03125}{0{,}49 + 0{,}680625} = n = \frac{34{,}03125}{1{,}170625} = 29{,}671009 \approx$$ 30 Trabajadores

3.3 Hipótesis.

Hipótesis general.

Ho: La aplicación del programa de inteligencia emocional no mejora el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015.

Ha: La aplicación del programa de inteligencia emocional mejora el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015.

Hipótesis especificas

H_0. La aplicación del programa de inteligencia emocional no mejora el desempeño laboral en la dimensión de la práctica docente en los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.

H_1. La aplicación del programa de inteligencia emocional mejora el desempeño laboral en la dimensión de la práctica docente en los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.

H_0. La aplicación del programa de inteligencia emocional no mejora desempeño laboral en la dimensión condiciones sociales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.

H_2. La aplicación del programa de inteligencia emocional mejora desempeño laboral en la dimensión condiciones sociales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.

H_0. La aplicación del programa de inteligencia emocional no mejora el desempeño laboral en la dimensión condiciones materiales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.

H_3. La aplicación del programa de inteligencia emocional mejora el desempeño laboral en la dimensión condiciones materiales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.

3.4 Variables – Operacionalización.

Variable independiente: Inteligencia emocional

Definición conceptual.

"La Inteligencia emocional es muy diferente a las habilidades académicas, constituye un elemento esencial que permite a la persona afrontar adecuadamente los imperativos prácticos de la vida, además resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social" (Goleman, 2010, p. 50).

Definición operacional.

La variable programa de Inteligencia emocional se realizó un programa de seis (6) sesiones de 45 minutos cada una, dicho programa tuvo una duración de 4 semanas, durante los cuales se desarrollaron charlas con los docentes sobre temas enfocados en dimensiones de la variable, tales como, el autoconocimiento, o el reconocimiento de las emociones y la empatía. Se realizaron dinámicas de grupos y juego de roles como parte de las actividades.

Variable dependiente: Desempeño laboral docente

Definición conceptual.

"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" (Stoner, 1994, p.120).

Definición operacional.

Respecto a la variable Desempeño laboral se utilizó un cuestionario compuesto por 3 dimensiones como la práctica docente, condiciones sociales y condiciones materiales, 11 indicadores, compuesto en total por 30 ítems, la aplicación a la muestra tuvo una duración aproximada de 25 minutos y se aplicó a los docentes que fueron considerados en la muestra, la medición de dicho instrumento está considerada en la escala de Likert con 5 alternativas de respuesta, para poder analizar el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes.

Operacionalización de las variables.

Tabla 1

Operacionalización de la variable desempeño laboral de los docentes.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Práctica docente	Experiencia Capacidades Habilidades Satisfacción laboral	Del 01 al 10	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Malo 22 - 24 Regular 25 - 29 Bueno 30 - 32
Condiciones sociales	Habilidades sociales Adversidades sociales Relación con los superiores Aspecto económico	Del 11 al 20		Malo 23 - 25 Regular 26 - 28 Bueno 29 - 31
Condiciones materiales	Infraestructura Materiales de trabajo Aspectos ergonómicos	Del 21 al 30		Malo 24 - 26 Regular 27 - 28 Bueno 29 - 31

3.5 Métodos y técnicas de investigación.

Método de la investigación.

El desarrollo de la investigación demando la aplicación del método científico, como método general, porque se siguió los pasos los pasos que éste método indica como son, la observación, para realizar la descripción de la realdad problemática, la preguntas, al formulación la interrogantes que demanda la investigación, la hipótesis, en la formulación de las respuestas tentativas a los problemas de investigación, la experimentación, en la aplicación y desarrollo de las sesiones que comprende el programa de inteligencia emocional y las conclusiones a las que llega la investigación.

El método científico según Hernández (2010) afirma “el método científico se considera a una serie de pasos sistemáticos e instrumentos que nos lleva a un conocimiento científico” (p. 74).

Asimismo, la investigación demando la aplicación de otros métodos, para desarrollar, parte más específica de la tesis, citamos aquí al método cuantitativo, al desarrollarse todo el análisis de datos e interpretación de los resultados.

A respecto, Hernández (2010) “indica que el análisis de contenido cuantitativo, permite estudiar cualquier tipo de comunicación de una manera “objetiva” y sistemática” (p. 36).

Asimismo, demando la aplicación de los métodos como el método inductivo y deductivo, para realizar aspectos importantes de la tesis como el planteamiento del problema o la elaboración del marco teórico.

Al respecto del método deductivo Behar (2008) dice: “mediante este método se aplican los principios descubiertos a casos particulares a partir de la vinculación de juicios. Consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos” (p. 38).

Asimismo, el método inductivo es entendido como “El método inductivo crea leyes a partir de la observación de los hechos, mediante la generalización del comportamiento observado” (Behar, 2008, p. 40).

Técnicas de la investigación.

Las técnicas utilizadas en la presente investigación fueron: la encuesta, para el recojo de los datos de la muestra, la observación, el análisis y el fichaje para la recopilación de información de fuentes primarias y secundarias, que sirvieron para la elaboración del marco teórico.

Al respecto, Hernández (2010) cita a Haynes (1978) sobre la observación y menciona que “la observación es el método más utilizado por quienes se orientan conductualmente” (p. 135).

Hernández (2010) habla sobre la recopilación de datos secundarios, en su libro Metodología de la Investigación, se cita: “(la recopilación de datos) implica la revisión de documentos, registros públicos y archivos físicos o electrónicos que servirá de apoyo para una investigación” (p. 170).

3.6 Descripción de los instrumentos utilizados.

En esta investigación para la recolección de datos se hizo uso de un cuestionario que ayudo a recabar información de la variable independiente, programa de inteligencia emocional y la influencia sobre la variable dependiente, desempeño laboral de los docentes.

Todo instrumento para obtener información debe contar con dos requisitos indispensables para poder aplicarlos a la muestra, los cuales son la validez y confiabilidad; respecto a su validez se realizó la validez de contenido, criterio y constructo mediante el criterio de jueces y respecto a la confiabilidad se realizó una prueba piloto y con los datos obtenidos el instrumento fue sometido a la prueba estadística alfa de cronbach para determinar su nivel de confiablidad; es decir si realmente mide lo que indica medir, los resultados determinaron que el instrumento es aplicable y confiable.

Instrumento 1: Cuestionario del desempeño laboral docente

Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario de desempeño laboral docente
Autor	: Claudia Angélica Castillo Lozano
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: Sin límite de tiempo
Aplicación	: Docentes

Materiales : Hoja de aplicación y lapicero

Descripción:

Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. Hernández (2010).

La aplicación puede darse de forma individual y colectiva, donde la persona que conforma la muestra debe marcar una de las cinco alternativas propuestas para cada ítem, haciendo hincapié la confidencialidad de los resultados. Considerando los siguientes criterios.

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Normas de aplicación.

Para calificar los resultados, solo se deben sumar los totales por dimensiones y así mismo un total general del instrumento, luego se realiza la diferencia de los puntajes obtenidos para evidenciar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente, mediante los resultados de la pre prueba y la post prueba.

3.7 Análisis estadístico e interpretación de datos

El procesamiento estadístico de los datos empíricos que se recogieron durante la investigación fueron procesados, considerando los instrumentos de

la estadística descriptiva e inferencial, mediante el programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercados que es el SPSS en su última versión.

El procedimiento de análisis estadístico que se siguió se detalla a continuación:

Para la organización de resultados, se elaboró una base de datos con la información que se recogió de la muestra respecto a la variable desempeño laboral de los docentes tanto en la pre prueba como en la pos prueba, dichos datos fueron sometidos a un análisis estadístico en el programa SPSS, para determinar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

Para evaluar el comportamiento de los datos recogidos y comprobar potenciales problemas en ellos, se procedió a la elaboración del análisis exploratorio de datos. Con este análisis se verificó si algunos supuestos importantes como los valores externos, valores perdidos, descriptivas iniciales, entre otros, se cumplen.

Para el análisis descriptivo de las variables, se sumarán los puntajes y se organizó su presentación en medias, varianzas, desviación típica, máximos, mínimos, además de su distribución, confiabilidad.

Para el análisis de los resultados se desarrolló la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de influencia de una variable sobre otra, contrastando las hipótesis, aceptándolos o rechazándolos.

Se presentó tablas y figuras por variable.
Se discutió y delibero los resultados.
Se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre los resultados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento.

Validez del instrumento desempeño laboral

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del mismo. A continuación se presenta los resultados obtenidos.

Tabla 2

Resultados de la validación del cuestionario de desempeño laboral

Validador	Experto	Aplicabilidad
Jorge Ramos Chang	Temático	Aplicable
Luis Marcelo Quispe	Metodológico	Aplicable
Segundo Zoilo Vázquez	Estadístico	Aplicable

4.1.1. Análisis de la fiabilidad de los instrumentos.

Para determinar los niveles de confiabilidad de los instrumentos de los instrumentos se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, puesto que el cuestionario presentado es de escala politómica en la modalidad de Escala de Lickert. Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Tabla 3

Índice de consistencia interna mediante el alfa de cronbach para el cuestionario de desempeño laboral de los docentes.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	30

Como se puede observar en la tabla 3, los resultados de alfa de cronbach asciende a 0.862 lo que indica que el instrumento presenta un nivel de confiabilidad muy alto, considerados en esta escala cuando los puntajes oscilan entre 0,81 a 1,00, haciendo aplicable el instrumento para su recojo y análisis de datos.

4.2. Resultados descriptivos de las variables Pre test. Descripción de los niveles del desempeño laboral de los docentes en el colegio 7054. Pre test.

Tabla 4
Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según niveles de la variable desempeño laboral. Pre test.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	11	36,7	36,7	36,7
Regular	12	40,0	40,0	76,7
Bueno	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

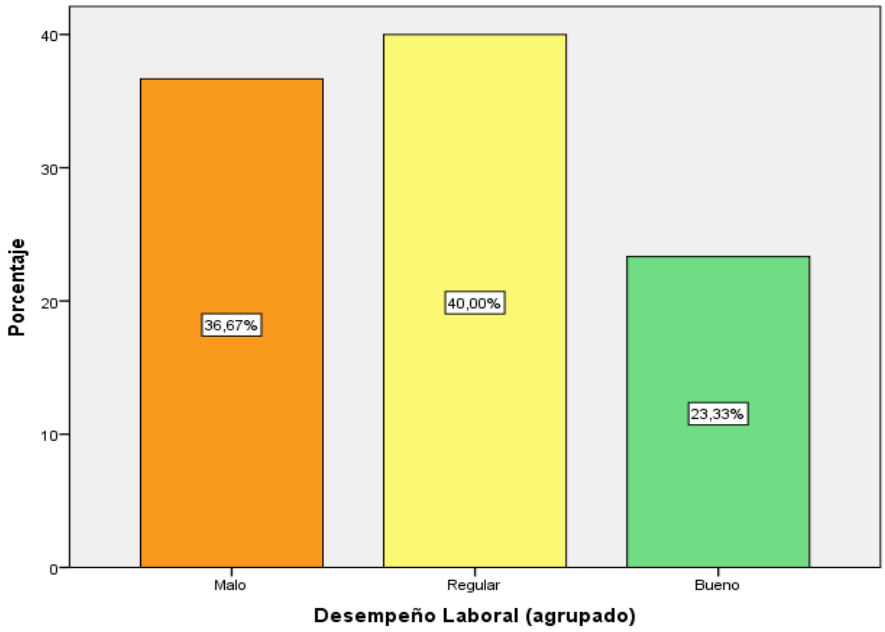


Figura 3. Distribución porcentual de los *encuestados según niveles de la variable* de desempeño laboral. Pre test.

Interpretación: En la tabla 4 y figura 1, se observa que 40% de los encuestados de la institución educativa 7054, presentan un desempeño laboral en un nivel regular, el 36.67% de los colaboradores tiene un nivel de desempeño laboral malo, mientras que solo el 29.33% de los colaboradores evidencian tener un alto nivel de desempeño laboral. Por tanto, se tiene que el 76,67% de los docentes encuestados señalan que el desempeño aboral en la institución no se desarrolla de manera adecuada.

Descripción de los niveles de la dimensión práctica docente en el colegio 7054. Pre test.

Tabla 5
Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según los niveles de la dimensión práctica docente. Pre test.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	9	30,0	30,0	30,0
Regular	16	53,3	53,3	83,3
Bueno	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

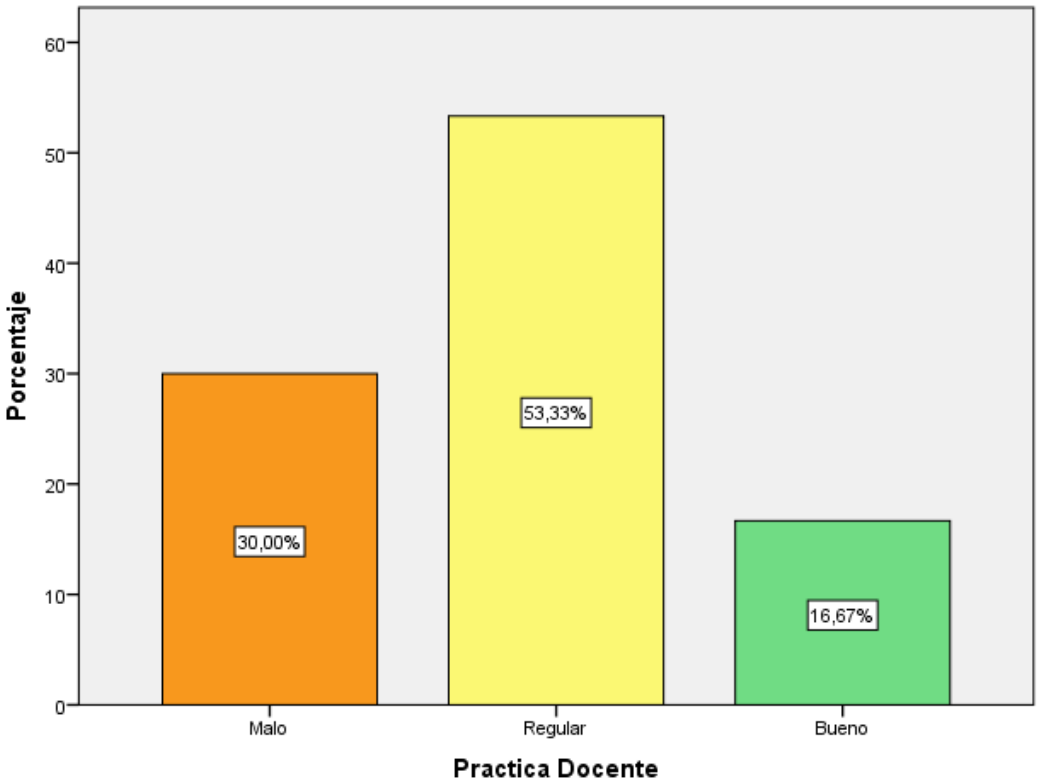


Figura 4. Distribución porcentual de los encuestados según los niveles de la dimensión práctica docente. Pre test.

Interpretación: En la tabla 5 y figura 2, se muestran la descripción de los resultados relacionados a la dimensión práctica docente, donde se puede observar que el 53.33% de los encuestados desarrollan una práctica docente con un nivel regular, el 30,00% de los encuestados desarrollan una práctica docente con un nivel malo, mientras que solo el 16,67% de los encuestados desarrollan una práctica docente con un nivel alto, por lo tanto, el 83,33% de los encuestados no desarrollan un práctica docente adecuada.

Descripción de los niveles de la dimensión Condiciones sociales en el colegio 7054. Pre test.

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según los niveles de la dimensión condiciones sociales. Pre test.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	10	33,3	33,3	33,3
Regular	12	40,0	40,0	73,3
Bueno	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

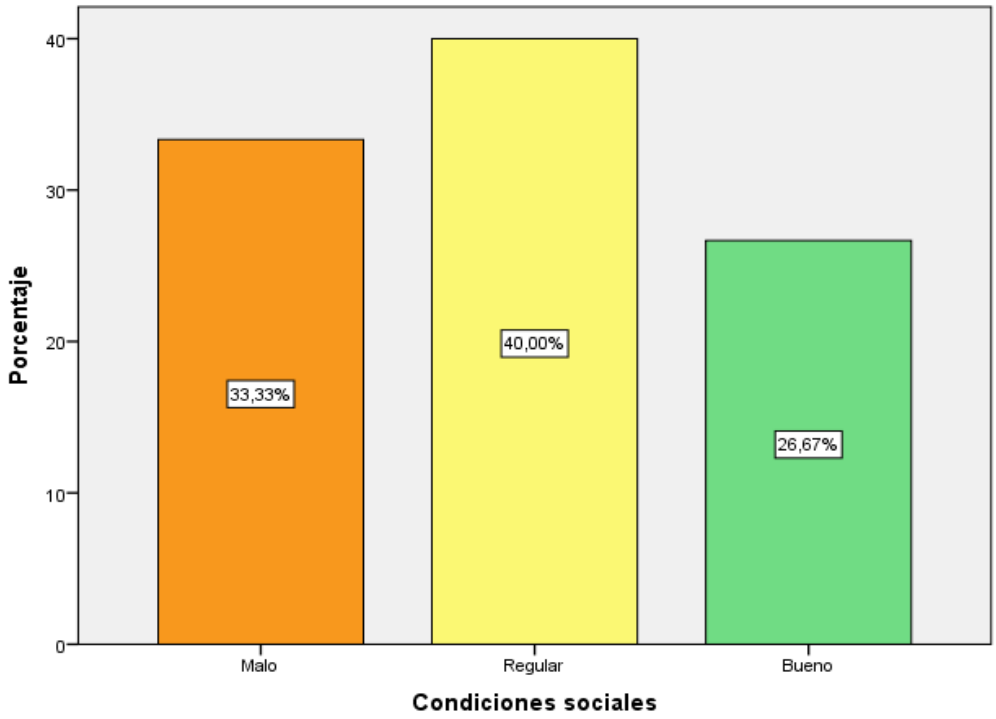


Figura 5. Distribución porcentual de los encuestados según los niveles de la dimensión condiciones sociales. Pre test.

Interpretación: En la tabla 6 y figura 3, se muestra la descripción de los resultados relacionados a la dimensión condiciones sociales, donde se puede observar que el 40,00% de los encuestados perciben a las condiciones sociales en un nivel regular, el 33,33% de los encuestados perciben a las condiciones sociales en un nivel malo, mientras que solo el 26,67% de los encuestados perciben a las condiciones sociales en un nivel alto, por lo tanto, el 73,33% de los encuestados no perciben las condiciones sociales adecuadas para el desarrollo de sus funciones.

Descripción de los niveles de la dimensión Condiciones materiales en el colegio 7054. Pre test.

Tabla 7
Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según los niveles de la dimensión condiciones materiales. Pre test.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	12	40,0	40,0	40,0
Regular	12	40,0	40,0	80,0
Bueno	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

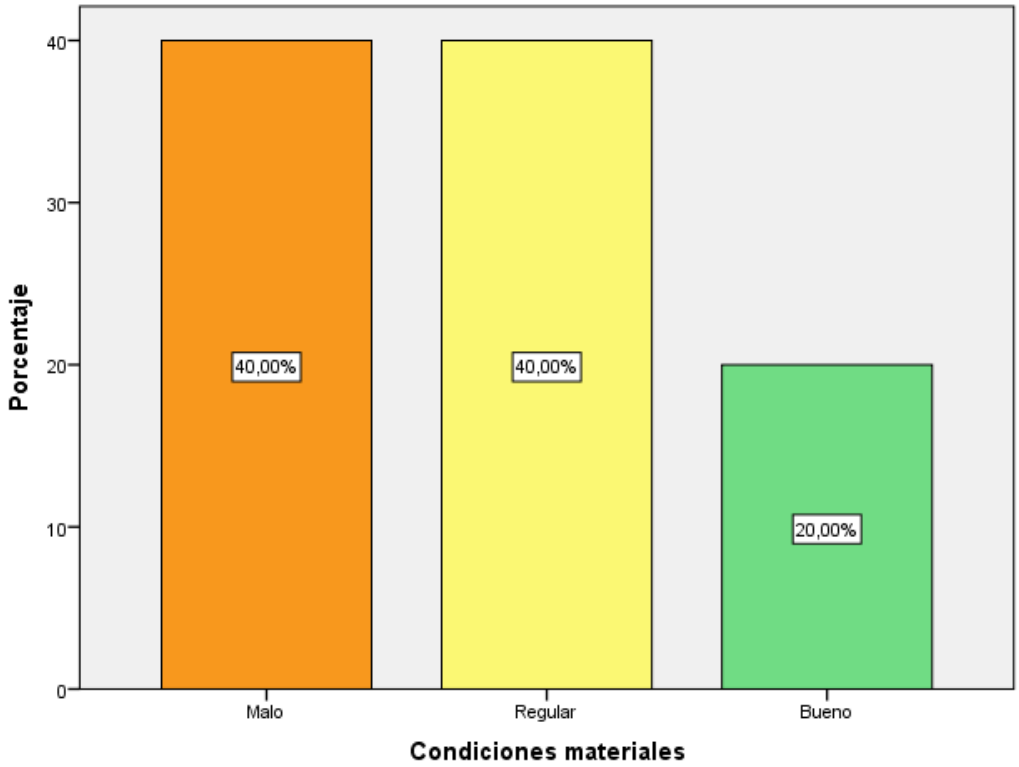


Figura 6. Distribución porcentual de los encuestados según los niveles de la dimensión condiciones materiales. Pre test.

Interpretación: En la tabla 7 y figura 4, se muestra la descripción de los resultados relacionados a la dimensión condiciones materiales, donde se puede observar que el 40,00% de los encuestados perciben a las condiciones materiales en un nivel regular, el 40,00% de los encuestados perciben a las condiciones materiales en un nivel malo, mientras que solo el 20,00% de los encuestados perciben a las condiciones materiales en un nivel alto, por lo tanto, el 80,00% de los encuestados no perciben las condiciones materiales adecuadas para el desarrollo de sus funciones.

4.3. Resultados descriptivos de las variables. Post Test.

Descripción de los niveles del desempeño laboral de los docentes en el colegio 7054. Post test.

Tabla 8
Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según niveles de la dimensión desempeño laboral. Post test.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	8	26,7	26,7	26,7
Regular	17	56,7	56,7	83,3
Bueno	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

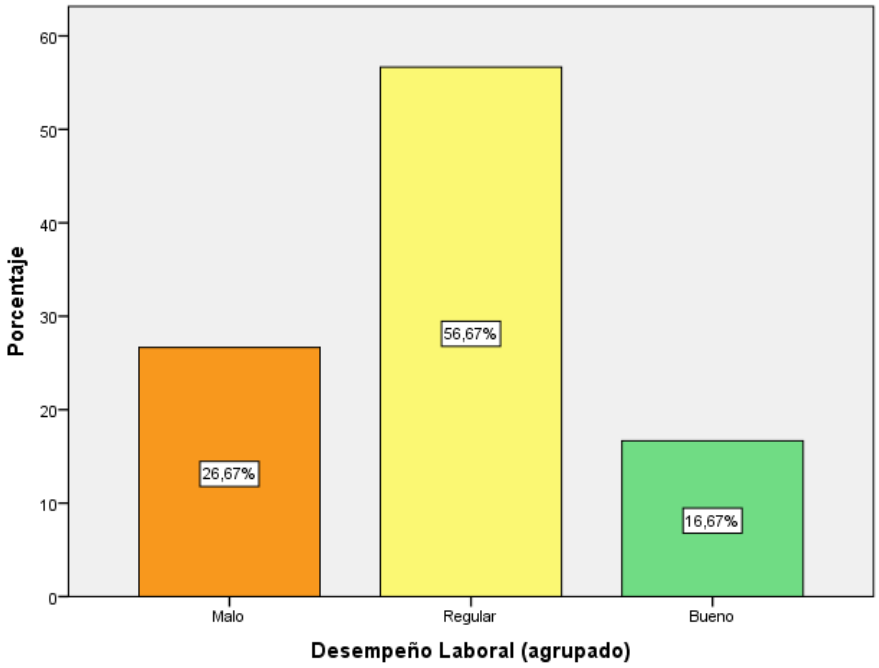


Figura 7. Distribución porcentual de los encuestados según niveles de la dimensión desempeño laboral. Post test.

Interpretación: En la tabla 8 y figura 5, se observa que 56,67% de los encuestados de la institución educativa 7054, presentan un desempeño laboral en un nivel regular, el 26.67% de los colaboradores tiene un nivel de desempeño laboral malo, mientras que el 16.67% de los colaboradores evidencian tener un alto nivel de desempeño laboral.

Descripción de los niveles de la dimensión práctica docente en el colegio 7054. Post test.

Tabla 9
Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según niveles de la dimensión práctica docente: post test

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	16,7	16,7	16,7
Medio	21	70,0	70,0	86,7
Alto	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

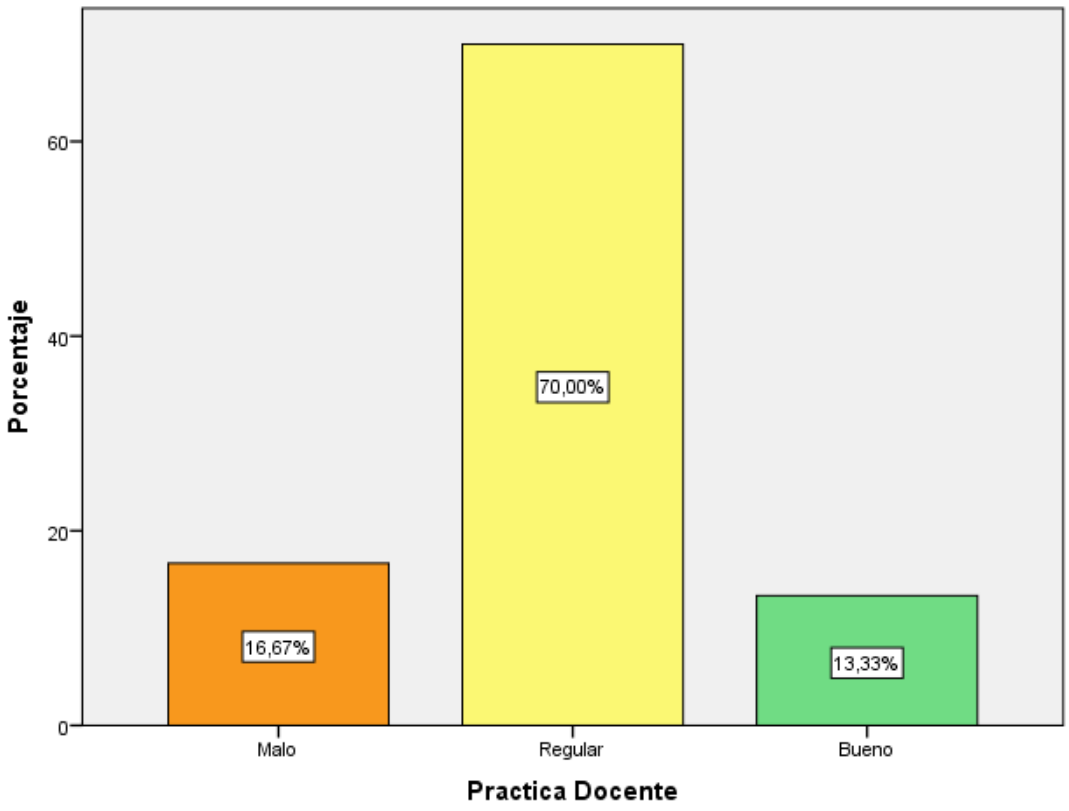


Figura 8. Distribución porcentual de los encuestados según niveles de la dimensión práctica docente: post test.

Interpretación: En la tabla 9 y figura 6, se muestran la descripción de los resultados relacionados a la dimensión práctica docente, donde se puede observar que el 70.00% de los encuestados desarrollan una práctica docente con un nivel regular, el 16,67% de los encuestados desarrollan una práctica docente con un nivel malo, mientras que el 13,33% de los encuestados desarrollan una práctica docente con un nivel alto.

Descripción de los niveles de la dimensión Condiciones sociales en el colegio 7054. Post test.

Tabla 10
Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según niveles de la dimensión condiciones sociales: post test

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	33,3	33,3	33,3
Medio	13	43,3	43,3	76,7
Alto	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

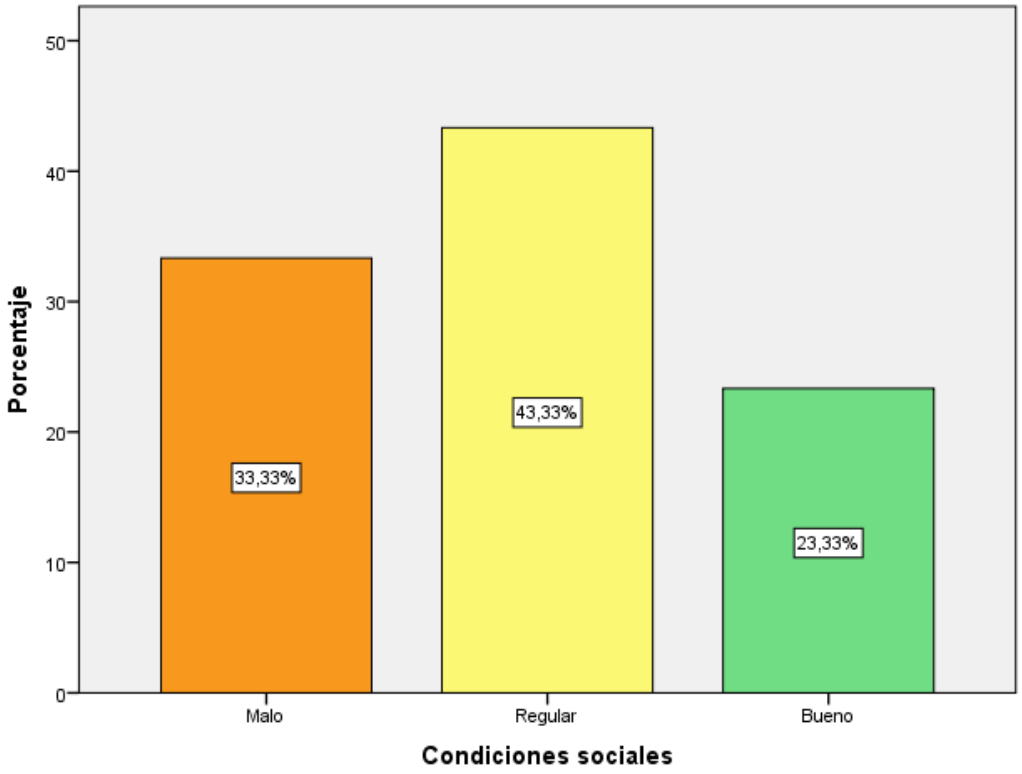


Figura 9. Distribución porcentual de los encuestados según niveles de la dimensión condiciones sociales: post test.

Interpretación: En la tabla 10 y figura 7, se muestra la descripción de los resultados relacionados a la dimensión condiciones sociales, donde se puede observar que el 43,33% de los encuestados perciben a las condiciones sociales en un nivel regular, el 33,33% de los encuestados perciben a las condiciones sociales en un nivel malo, mientras que el 23,33% de los encuestados perciben a las condiciones sociales en un nivel alto.

Descripción de los niveles de la dimensión Condiciones materiales en el colegio 7054. Post test.

Tabla 11
Distribución de frecuencias y porcentajes de los encuestados según niveles de dimensión condiciones materiales: post test

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	11	36,7	36,7	36,7
Medio	18	60,0	60,0	96,7
Alto	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

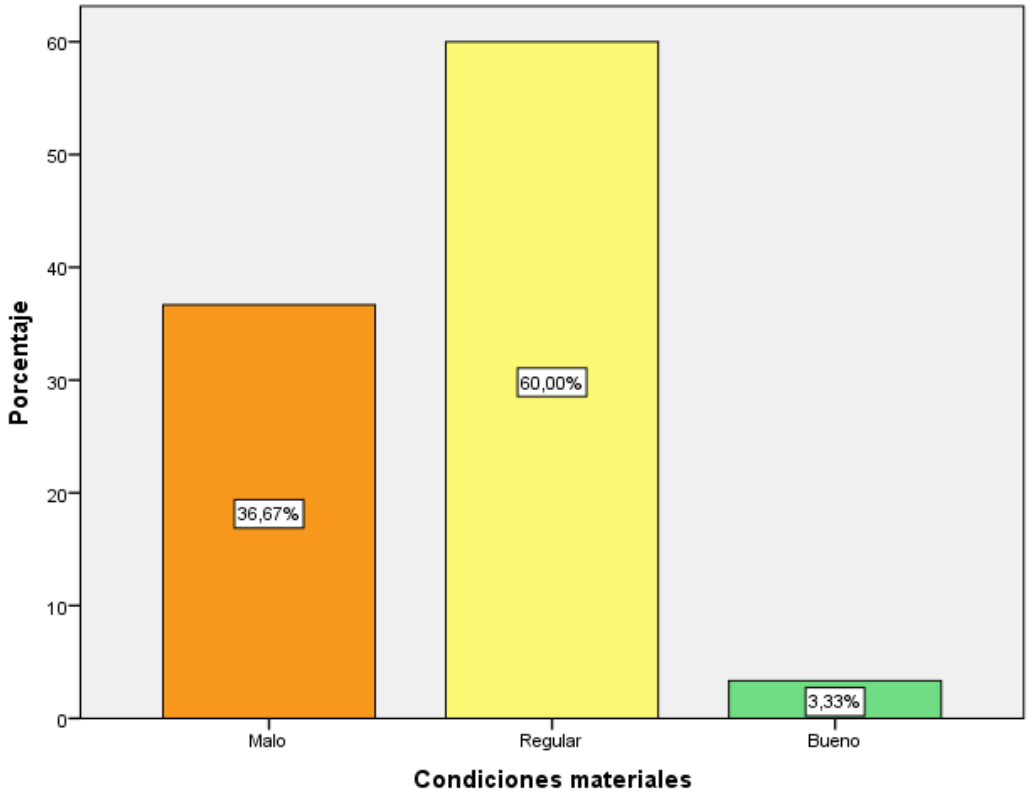


Figura 10. Distribución porcentual de los encuestados según niveles de la dimensión condiciones materiales: post test.

Interpretación: En la tabla 11 y figura 8, se muestra la descripción de los resultados relacionados a la dimensión condiciones materiales, donde se puede observar que el 60,00% de los encuestados perciben a las condiciones materiales en un nivel regular, el 36,67% de los encuestados perciben a las condiciones materiales en un nivel malo, mientras que solo el 3,33% de los encuestados perciben a las condiciones materiales en un nivel alto.

4.4. Análisis comparativo del pre y post de la variable desempeño laboral docente.

Tabla 12
Variables de estudio – tablas cruzadas

		Medias				Total	
		Medias Pre test		Medias Pos test			
		fi	%	fi	%	fi	%
Variables de Estudio	Desempeño Laboral	80	22.7%	96	27.3%	176	50.0%
	Práctica docente	26	7.4%	33	9.4%	59	16.8%
	Condiciones sociales	27	7.7%	32	9.1%	59	16.8%
	Condiciones materiales	27	7.7%	31	8.8%	58	16.5%
Total		160	45.5%	192	54.5%	352	100.0%

Interpretación: En la tabla 12 y figura 9, muestran la variación y diferencia entre el pre test y post test que se realizó al personal docente de la Institución educativa 7054, durante el año escolar 2015. Claramente se puede observar que la variable dependiente, desempleo laboral presenta una significancia mejora de 4,6% luego de aplicado el programa de inteligencia emocional, por otro lado, también de muestra mejoras en la dimensiones práctica docente en un 2,0%, condiciones sociales con un 1,4%, seguido de condiciones materiales con un 1,1%.

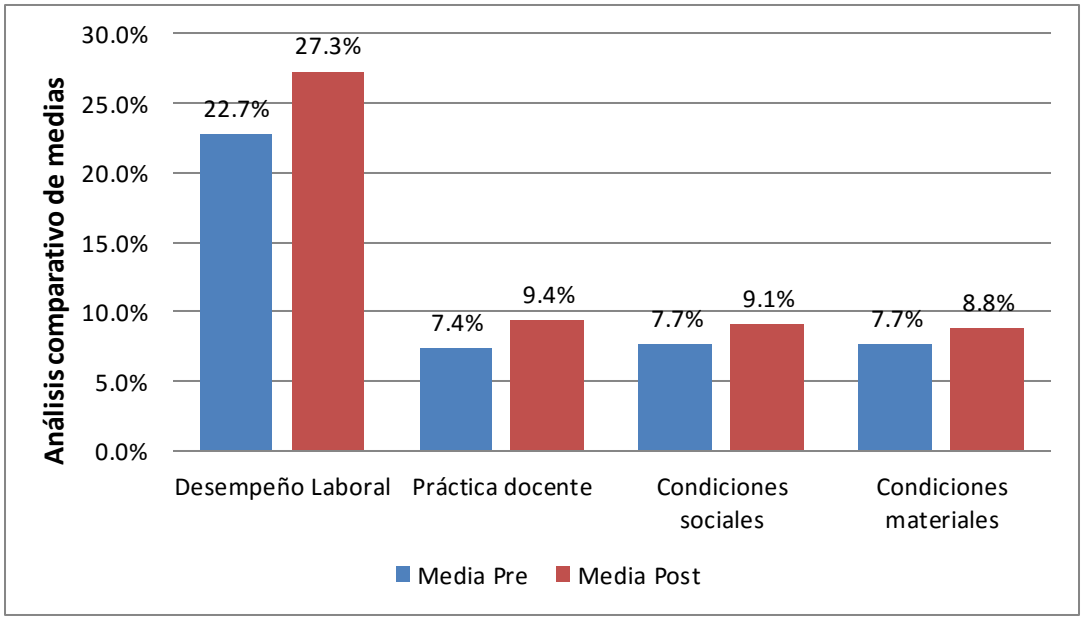


Figura 11. Análisis comparativo de post test y pre test de la variable desempeño laboral docente.

4.5. Resultados inferenciales.

4.5.1. Prueba de la normalidad para el desempeño laboral.

La prueba de normalidad, permite saber qué tipo de prueba estadística se debe elegir para realizar el contraste de hipótesis. Para ello se plantean las siguientes hipótesis con respecto a la normalidad de la variable competencias:

Ho: La distribución de la variable desempeño laboral es paramétrico.
P_valor > 0.05

Ha: La distribución de la variable desempeño laboral es no paramétrico.
P_valor ≤ 0.05

Tabla 13

Pruebas de normalidad de Kolmogorow Smirnov para una muestra.

		Desempeño laboral_Pre	Desempeño laboral_Post	Diferencia post_pre
N		30	30	30
Parámetros normales[a,b]	Media	80,10	96,13	16,03
	Desv. Desviación	4,294	5,063	5,586
Máximas diferencias	Absoluto	,176	,086	,140
extremas	Positivo	,176	,086	,140
	Negativo	-,091	-,068	-,073
Estadístico de prueba		,176	,086	,140
Sig. asintótica(bilateral)		,019[c]	,200[c,d]	,139[c]

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

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

En la tabla 13, se muestra el análisis de la normalidad de la variable desempeño laboral en Pre y Pos test, se observa que en la columna diferencia de los resultados del post y pre prueba se muestra el valor p (sig.) de 0,139 mayor a 0.05, lo cual nos indica que dichas distribuciones pertenecen a una distribución de contraste Normal. Es decir, la prueba de hipótesis para las comparaciones se realizará con estadísticos paramétricos,

para el caso de la investigación se utilizó la prueba T de student para muestras relacionadas, puesto a que se aplicó el instrumento en dos momentos una antes de la aplicación del programa y otra finalizada la aplicación del programa.

4.5.2. Pruebas de la hipótesis general.

Ho: La aplicación del programa de inteligencia emocional no mejora el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015

Ha: La aplicación del programa de inteligencia emocional mejora el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015.

Nivel de confianza: 95% (α=0,05)

Regla de decisión de la prueba: $p \geq 0.05$ (se acepta la Ho)

$p < 0.05$ (se rechaza la Ho, se acepta la Ha)

Tabla 14

Resultados de la prueba de muestras emparejadas de la variable desempeño laboral docente.

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Desempeño laboral_post Desempeño laboral_pre	16,033	5,586	1,020	13,947	18,119	15,721	29	,000

Contrastación de hipótesis.

En la tabla 14, se muestra, a través de la prueba T de student se muestra que la probabilidad de la significancia es de 0,000 es decir el nivel de significancia es p<0,05, lo que demuestra que el programa de inteligencia emocional aplicado en la presente investigación tiene como resultados diferencias significativas entre el post test y el pre test, por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que al aplicarse el programa de inteligencia emocional se logra mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa 7054.

4.5.3. Pruebas de las hipótesis específicas.

Prueba de hipótesis especifica 1.

H_0. La aplicación del programa de inteligencia emocional no mejora el desempeño laboral en la dimensión de la práctica docente en los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.

H_1. La aplicación del programa de inteligencia emocional mejora el desempeño laboral en la dimensión de la práctica docente en los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.

Nivel de confianza: 95% (α=0,05)

Regla de decisión de la prueba: $p \geq 0.05$ (se acepta la Ho)

$p < 0.05$ (se rechaza la Ho, se acepta la Ha)

Tabla 15

Resultados de la prueba de muestras emparejadas de la variable desempeño laboral en la dimensión práctica docente.

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Práctica docente_ Post Práctica docente_ Pre	6,267	4,034	,736	4,760	7,773	8,509	29	,000

Contrastación de hipótesis.

En la tabla 15, se muestra, a través de la prueba T de student se muestra que la probabilidad de la significancia es de 0,000 es decir el nivel de significancia es p<0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que al aplicarse el programa de inteligencia emocional se logra mejorar el desempeño laboral en su dimensión práctica docente en la Institución educativa 7054.

Prueba de hipótesis especifica 2.

H_0. La aplicación del programa de inteligencia emocional no mejora desempeño laboral en la dimensión condiciones sociales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.

H_2. La aplicación del programa de inteligencia emocional mejora desempeño laboral en la dimensión condiciones sociales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.

Nivel de confianza: 95% (α=0,05)

Regla de decisión de la prueba: $p \geq 0.05$ (se acepta la Ho)

$p < 0.05$ (se rechaza la Ho, se acepta la Ha)

Tabla 16

Resultados de la prueba de muestras emparejadas de la variable desempeño laboral en la dimensión condiciones sociales.

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Condiciones Sociales_ Post Condiciones Sociales _ Pre	5,133	2,763	,505	4,101	6,165	10,174	29	,000

Contrastación de hipótesis.

En la tabla 16, se muestra, a través de la prueba T de student se muestra que la probabilidad de la significancia es de 0,000 es decir el nivel de significancia es p<0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que al aplicarse el programa de inteligencia emocional se logra mejorar el desempeño laboral en su dimensión condiciones sociales en los docentes de la Institución educativa 7054.

Prueba de hipótesis especifica 3.

H_0. La aplicación del programa de inteligencia emocional no mejora el desempeño laboral en la dimensión condiciones materiales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.

H_3. La aplicación del programa de inteligencia emocional mejora el desempeño laboral en la dimensión condiciones materiales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.

Nivel de confianza: 95% (α=0,05)

Regla de decisión de la prueba: $p \geq 0.05$ (se acepta la Ho)

$p < 0.05$ (se rechaza la Ho, se acepta la Ha)

Tabla 17

Resultados de la prueba de muestras emparejadas de la variable desempeño laboral en la dimensión condiciones materiales.

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Condiciones Materiales_ Post Condiciones Materiales _ Pre	4,633	2,220	,405	3,804	5,462	11,430	29	,000

Contrastación de hipótesis.

En la tabla 17, se muestra, a través de la prueba T de student se muestra que la probabilidad de la significancia es de 0,000 es decir el nivel de significancia es p<0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que al aplicarse el programa de inteligencia emocional se logra mejorar el desempeño laboral en su dimensión condiciones materiales en los docentes de la Institución educativa 7054.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones

Los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba de desempeño laboral docente, indican que todos los ítems forman parte de dicho cuestionario, y corresponden a cada una de las sub escalas asignadas por su autora. El instrumento es confiable en la medida que sus escalas obtuvieron coeficientes Alfa de Cronbach con valores que oscilan entre 0,81 y 1,00 y la escala total obtuvo 0,862.

En la presente investigación los resultados obtenidos se compararon con la investigación de Niño, Paredes y Sánchez (2011) donde señalan que existe alta correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes, lo cual fortalece la idea de que el programa de IE mejorara el desempeño de los docentes del colegio 7054, por ende, se puede aducir cuán importante es reconocer y desarrollar la inteligencia emocional tanto en el ámbito personal, social como laboral. Por parte de los docentes que fueron evaluados se observó interés en aprender más sobre el tema, sin embargo no todos los docentes disponían de tiempo para todas las charlas, con aquellos que se pudo contar para todas las charlas se observó que trataban de reconocer sus emociones frente a situaciones que podían enojarlos, o frustrarlos cuando tenían altercados con algún padre de familia o colega, e indicaron que aunque era difícil controlar emociones como el enojo, reaccionaban de forma más calmada e intentaban conciliar la situación si era posible, así también comentaban tener mayor controlar sobre sus emociones a la hora de corregir a sus alumnos, sostenían que trataban de tener una actitud más positiva en la aplicación de la enseñanza promoviendo también la motivación en sus alumnos y fomentando que sus estudiantes tengan mayor consciencia de sus emociones y sean más empáticos con sus compañeros de aula.

Se realizó la comparación con la investigación realizada por Damián y Villarroel (2010) donde su objetivo era determinar la relación entre el nivel de inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en la cual se concluyó también que la inteligencia emocional

mejora la práctica docente, al hablar con los maestros sobre la importancia de la inteligencia emocional y llevar a cabo sesiones donde ellos puedan conocer más y expresarse sobre como aplican la IE en sus labores diarias, sirvió como retroalimentación y a su vez ellos pudieron replicarlo en sus aulas, ya que intentaban que sus alumnos mejoren sus habilidades sociales y sean más empáticos entre compañeros, poniendo en práctica técnicas de relajación para que controlen sus emociones, lo cual sería un desafío debido a las dificultades y problemas familiares que atravesaban algunos de los estudiantes, provocando que sean impulsivos.

Con la misma investigación se realizó la comparación sobre la influencia del programa de inteligencia emocional en las condiciones sociales de los docentes. El conocimiento más a fondo de nuestra propia inteligencia emocional mejora nuestras habilidades sociales, esto debido a que nos permite tener mejor control de los impulsos y las emociones, permitiendo antelar las emociones de terceros y ser capaces de responder asertivamente ante situaciones adversas, influyen también al fomentar la automotivación que a su vez promueve la motivación para con los alumnos, aumenta la empatía con alumnos y colegas.

Se realizó la última comparación también con la investigación de Damián y Villarroel (2010) sobre la influencia que tiene la inteligencia emocional respecto a las condiciones materiales que atraviesan los docentes del 7054, los cuales son limitados, como carpetas desgastadas o sillas rotas, o escases de plumones de pizarra. Entonces, la inteligencia emocional no solo nos enseña a discernir sobre nuestras emociones, si no también nos hace más conscientes de nuestro propio bienestar y fomenta en las personas el deseo de ser bien tratados y de generar ambientes más armónicos, los docentes con los que se desarrollaron todas las sesiones expresaban sentirse motivamos para buscar los medios y conseguir mejores mobiliarios o que se cambien los cuales están en malas condiciones, conversar con los padres para que por medio del comité se puedan organizar con el pintado de sus aulas, involucrando también a los directivos del colegio, para que aporten en el mantenimiento constante de las aulas. Desempeñarse emocionalmente

inteligente aporta beneficios ya que como se observa las labores se hacen más llevaderas con la motivación adecuada.

5.2 Conclusiones

En el presente trabajo de investigación, se hace referencia al programa de mejora de Inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del colegio 7054, año 2015, los resultados se han obtenido al aplicar dos encuestas una antes del programa y otra después de haber aplicado el programa.

Antes de aplicar el programa de Inteligencia emocional se observa que 40% de los colaboradores tienen un desempeño en su labor en un nivel medio o regular, así también el 36.67% de los colaboradores tiene un nivel de desempeño laboral bajo, lo cual se traduce a través de la necesidad de aplicar el programa para que se incremente el nivel del desempeño laboral, podemos observar además el 29.33% de los colaboradores evidencian tener un nivel de desempeño laboral alto en el colegio 7054, 2015.

Posterior a la aplicación del programa se tomó una encuesta final para verificar el cambio de nivel de desempeño laboral en los docentes del colegio mencionado. En dicho cuestionario se observó que 56.67% de los colaborares tienen un nivel regular de desempeño laboral, 26.67% de los encuestados tienen un nivel bajo de desempeño laboral y el 16.67% de los docentes presentan un nivel alto de desempeño laboral, esto evidencia que la aplicación del programa de inteligencia emocional ha mejora el grupo de desempeño a nivel mediano, ha disminuido el nivel bajo de desempeño pero a su vez se ha aminorado el nivel alto en parte a la poca disposición brindada por los colaboradores del colegio 7054, 2015.

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015, cuyos resultados se demuestran en la comparación de hipótesis general, en este caso se aplicó la prueba de T student, donde se observa un nivel de significancia de $p<0,05$ con lo cual se demuestra que se acepta la hipótesis alterna, en otras palabras, el programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del colegio 7054 ha

conllevado a mejoras en el desempeño de los evaluados, rechazando la hipótesis nula.

En la dimensión uno de la variable desempeño laboral, se aplicó la prueba de T student donde se muestra que la probabilidad de la significancia es de 0,000, es decir $p<0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna demostrando mejora en la dimensión de práctica docente en el desempeño laboral. En este caso, se rechazó Ho por que el nivel de significancia de 0,000 es menor a 0,05, por lo tanto, hay diferencia en el nivel de Práctica docente en la pre y post encuesta a los docentes del colegio 7054.

En la dimensión dos de la variable desempeño laboral, se evalúan las Condiciones sociales, fue analizado mediante la prueba T student en la cual se muestra que la probabilidad de significancia es 0,000 lo que indica que el nivel de significancia es $p<0,05$, con ello se entiende que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, entonces se entiende que al aplicar el programa de inteligencia emocional en los docentes del colegio 7054, habrá un progreso en la dimensión de condiciones sociales. Se rechazó la hipótesis nula debido a que el nivel de significancia es menor $p<0,05$, demostrando diferencias en la pre y post encuesta realizada a los colaboradores.

En la dimensión tres de la variable desempeño laboral, se evalúan las condiciones materiales, fue analizado por medio del T student donde la probabilidad de significancia es de 0,000, lo que se traduce como que el nivel de significancia es $p<0,05$, con dicho resultado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, deduciendo que al aplicar el programa de inteligencia emocional habrá mejora en las condiciones materiales fomentando en los docentes a solicitar y hacer uso adecuado de dichas condiciones. Se rechazó la hipótesis nula a causa de que el nivel de significancia es menor que $p<0,05$, demostrando diferencia en la pre y post encuesta aplicada a los docentes al inicio y fin del programa de inteligencia emocional.

5.3 Recomendaciones.

Primero. Es fundamental que las organizaciones se asesoren sobre cómo desarrollar capacitaciones para sus colaboradores, principalmente con sus jefes de área para que puedan transmitir estos conocimientos a sus respectivos colaboradores de área. Respecto al centro educativo 7054, se recomienda desarrollar programas de capacitación docente basándose en la inteligencia emocional, haciendo énfasis en el autoconocimiento y el autocontrol.

Segundo. Respecto a la práctica docente, se recomienda que los docentes continúen poniendo en práctica las técnicas de relajación y se les brinden métodos didácticos para que puedan ser trasmitidos a los estudiantes y se fortalezca el autocontrol.

Tercero. Respecto a las condiciones sociales, se recomienda hacer extensiva la enseñanza sobre inteligencia emocional a los demás involucrados en las comunidades educativas además de docentes, se incluya a estudiantes y sus familias, siendo los principales agentes responsables de la educación emocional de los niños, los padres y apoderados.

Cuarto. Respecto a las condiciones materiales, se recomienda continuar con las charlas de inteligencia emocional para que se pueda formar una cultura de respecto, de tal forma los involucrados demandaran y retribuirán respecto hacia sus prójimos y su ambiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allen, D. (2014). *Relación entre la inteligencia emocional de los profesores y el logro académico de los estudiantes* (Tesis doctoral). Universidad de Kentucky, Estados Unidos.

Arias-Gómez J., Villasis-Keever M., y Miranda-Novales M. (2014). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx, 63* (2), 201-206. Recuperado de http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/viewFile/181/273

Aroni, E. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior. Ayacucho, 2015* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Arredondo, D. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto"* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Augusto, J. (2009). *Estudios en el ámbito de la Inteligencia Emocional*. Perú: Graficas “La Paz” de Torredonjimeno.

Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. España: Editorial Shalom.

Boeck, K. y Martin, D. (2000). *E.Q. ¿Qué es la inteligencia emocional?* España: Editorial Edaf.

Burger ,T. (2009). *Inteligencia emocional y el bienestar de los docentes* (Tesis de maestría). Universidad Stellenbosch, Sudáfrica.

Cabello, R., Ruiz, D. y Fernández-Berrocal, P. (2009). Docentes emocionalmente inteligentes. España. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, *13*(1), 41-49.

Campbell, D. y Stanley, J. (1995). *Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación social*. Argentina: Amorrortu Editores.

Celis, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus, 12*, 10-27.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). México: McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). México: Mc Graw Hill Educación.

Damián, E. y Villarroel, L. (2010). *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* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.

Enríquez, H. (2011). *Inteligencia emocional plena: hacia un programa de regulación emocional basado en la conciencia plena* (Tesis doctoral). Universidad de Málaga, España.

Fernández-Berrocal, P. y Ruiz, D. (2008). *La Inteligencia emocional en la Educación*. España: EOS.

Goleman, D. (2010). *La inteligencia Emocional*. Argentina: Ediciones B. Argentina.

Goleman, D. y Cherniss, C. (2005). *Inteligencia Emocional en el trabajo*. España: Editorial Kairos.

Gómez, L. (2008). *Los determinantes de la práctica educativa*. México: UDUAL

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). México: McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw Hill.

León, A. (2013). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa Nº 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Mestre, J., y Fernández, P. (2015). *Manual de inteligencia emocional*. España: Ediciones Pirámide.

Milkovich, G y Boudreau, J. (1994). *El Desarrollo de Carrera*. México: Trillas.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Niño, C., Paredes, M. y Sanches, F. (2011). *Inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo 2009* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Palomera, R., Fernández-Berrocal, P. y Brackett, M. (2008). *La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias*. España: EOS.

Salvador, A. (2010). *Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo de las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL Nº 5 del distrito de San Juan de Lurigancho* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Sastre, M. (2014). *El desgaste profesional y la inteligencia emocional en la acción profesoral* (Tesis doctoral). Universidad de Granada, España.

Skaalvik, E. M. y Skaalvik, S. (2011). *Satisfacción laboral docente y la motivación para abandonar la profesión docente*. Noruega: Creative Education.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ª ed.). México: Grupo Noriega Editoriales.

Varas, M. (2014). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Villa, A. y Poblete, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias*. España: Gestingraf.

Zapana, C. (2014). *Relación de la gestión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Pusi de la provincia de Huancané año 2013* (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.

Zarate, E. (2012). *Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

ANEXOS

ANEXO 1 - PROGRAMA

PROGRAMA DE APLICACIÓN: PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DEL COLEGIO 7054 – AÑO 2015.

DATOS INFORMATIVOS:

1. Institución: Universidad Autónoma del Perú
2. Facultad: Ciencias de Gestión
3. Escuela: Administración
4. Unidad de análisis: Docentes de colegio 7054 – Villa María del Triunfo
5. Áreas de Desarrollo: Área Recursos Humanos
6. Duración: 1 Mes – 6 sesiones
7. Número de trabajadores: 30 trabajadores
8. Responsable: Claudia Castillo Lozano

1º SESION: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Duración: 45 Minutos

Fundamentación:

Es la capacidad de identificar y regular sentimientos y emociones, tanto en nosotros mismo como en los demás, así como ser capaz de mantener y buscar la mejora constante de nuestras relaciones sociales.

Objetivos:

- Explicar el concepto de habilidades sociales.
- Desarrollar métodos para mejorar las habilidades sociales.
- Importancia de aprender y desarrollar nuestras habilidades sociales.

Cronograma de actividades:

Duración	Proceso de aprendizaje	Secuencia de la estrategia	Recursos didácticos
5 minutos	Presentación del tema y expositores.	Presentación del tema.	Video
25 minutos	Explicación del tema.	¿Qué es la inteligencia emocional? ¿Cuál es su importancia?	Guías de trabajo
	Aplicación en la práctica docente.	¿Cómo beneficia la inteligencia emocional en la enseñanza?	Diapositivas
15 minutos	Role play	En pares los docentes respondes a situaciones cotidianas en el aula de clase. Se dialoga en grupo sobre los métodos más óptimos para aplicar en clase.	Fichas para desarrollar.

Presupuesto:

CONCEPTOS	PARCIAL	TOTAL
BIENES	Lapiceros	S/. 5,00
	Hoja bond	S/. 10,00
	Impresiones	S/. 10,00
OTROS GASTOS	Evento de confraternidad	S/. 40,00
TOTAL		S/. 65,00

2º SESION: AUTOCONOCIMIENTO

Duración: 45 Minutos

Fundamentación:

El autoconocimiento es la conciencia de uno mismo no es de fácil reconocimiento, es una actividad que mantiene la atención en uno mismo incluso en las emociones más agitadas. Esta capacidad de reconocer nuestros sentimientos permite la toma de conciencia objetiva en respuesta a sentimientos apasionados o intensos.

Objetivos:

- Aprender a reconocerse
- Desarrollar técnicas para el autoconocimiento
- Enriquecer la autoestima

Cronograma de actividades:

Duración	Proceso de aprendizaje	Secuencia de la estrategia	Recursos didácticos
5 minutos	Presentación del tema y expositores.	Presentación del tema.	Video
25 minutos	Explicación del tema.	¿Qué es el autoconocimiento? ¿Cómo beneficia el autoconocimiento en la práctica docente?	Guías de trabajo
	Aplicación en la práctica docente.	Se presentan ejemplos de aplicación del autoconocimiento.	Diapositivas
15 minutos	Desarrollo de la hoja de aplicación.	Desarrollo de "La línea de la vida" Se crea una línea horizontal donde de agregan los puntos importantes que hemos pasado. Después se continúa la línea para los hechos futuros con nuestros objetivos.	Hoja de aplicación

Presupuesto:

CONCEPTOS	PARCIAL	TOTAL
BIENES	Lapiceros	S/. 5.00
	Hoja bond	S/. 10.00
	Impresiones	S/. 10.00
OTROS GASTOS	Evento de confraternidad	S/. 40.00
TOTAL		S/. 65.00

3º SESION: AUTOREGULACION

Duración: 45 Minutos

Fundamentación:

La autorregulación es la habilidad para manejar nuestras emociones y poder expresarlas según las circunstancias. Parte de nuestra elección para comportarnos de equilibradamente, identificando nuestras emociones, reduciendo las emociones negativas y fomentando las emociones positivas.

Objetivos:

- Profundizar el concepto de la autorregulación.
- Desarrollar técnicas para aprender a autorregularse.
- Fomentar la práctica de la autorregulación.

Cronograma de actividades:

Duración	Proceso de aprendizaje	Secuencia de la estrategia	Recursos didácticos
5 minutos	Presentación del tema y expositores.	Presentación del tema.	Video
25 minutos	Explicación del tema.	¿Qué es la autorregulación? ¿Cómo puedo desarrollarla y enseñar a desarrollarla?	Guías de trabajo
	Aplicación en la práctica docente.	Se presentan ejemplos de aplicación de la autorregulación.	Diapositivas
		Desarrollo de "Entrenando mi autorregulación"	
15 minutos	Desarrollo de la hoja de aplicación.	Se realiza una lista de situaciones que hayan ocurrido en el día en las que no has reaccionado como desearías y te has dejado llevar por una emoción negativa, por ej. El enojo.	Hoja de aplicación
		Se hace otra lista con las acciones que realizarías en caso de que afrontes la misma situación.	

Presupuesto:

CONCEPTOS	PARCIAL	TOTAL
BIENES	Lapiceros	S/. 3.00
	Hoja bond	S/. 3.00
	Impresiones	S/. 10.00
OTROS GASTOS	Evento de confraternidad	S/. 30.00
TOTAL		S/. 46.00

4º SESION: MOTIVACION

Duración: 45 Minutos

Fundamentación:

La motivación es la habilidad de persistir en la búsqueda continua para lograr objetivos trazados, encontrando soluciones a problemas que podamos enfrentar. Una persona motivada se muestra entusiasta, comprometida con la causa y con iniciativa para mejorar situaciones adversas.

Objetivos:

- Estudiar la motivación.
- Mejorar la motivación intrínseca y la extrínseca.
- Aplicar la motivación en la práctica docente.

Cronograma de actividades:

Duración	Proceso de aprendizaje	Secuencia de la estrategia	Recursos didácticos
5 minutos	Presentación del tema y expositores.	Presentación del tema.	Video
25 minutos	Explicación del tema.	¿Qué es la motivación? ¿Para qué sirve su aplicación en la docencia?	Guías de trabajo
	Aplicación en la práctica docente.	¿Cómo puedo trabajar la motivación en el aula?	Diapositivas
15 minutos	Role-play	Desarrollo de Juego de roles Se realiza una dinámica de juego de roles con disfraces. Los docentes trabajaran en pares simulando ser maestro - alumno, donde el maestro deberá motivar al alumno, luego intercambiaran personajes.	Disfraces

Presupuesto:

CONCEPTOS	PARCIAL	TOTAL
	Hoja bond	S/. 3.00
BIENES	Disfraces	S/. 20.00
	Impresiones	S/. 7.00
OTROS GASTOS	Evento de confraternidad	S/. 30.00
TOTAL		S/. 60.00

5º SESION: EMPATIA

Duración: 45 Minutos

Fundamentación:

Es la habilidad de comprender las situaciones por las que pasa otra persona, “es ponerse en los zapatos del otro”, demostrar un sentimiento de solidaridad afectiva con la realidad que puede afectar al prójimo.

Objetivos:

- Desarrollo del concepto de Empatía.
- Técnicas para el desarrollo de la empatía
- Importancia de fomentar la empatía en clase

Cronograma de actividades:

Duración	Proceso de aprendizaje	Secuencia de la estrategia	Recursos didácticos
5 minutos	Presentación del tema y expositores.	Presentación del tema.	Video
25 minutos	Explicación del tema.	¿Qué es la empatía? ¿Para qué sirve su aplicación en la docencia?	Guías de trabajo
	Aplicación en la práctica docente.	Beneficios de la empatía en clase.	Diapositivas
15 minutos	Discusión	Desarrollo de Juego de roles En parejas trabajaran interpretando situaciones según la según la ficha brindada	Fichas para desarrollar.

Presupuesto:

CONCEPTOS	PARCIAL	TOTAL
	Hoja bond	S/. 3.00
BIENES	Disfraces	S/. 12.00
	Impresiones	S/. 6.00
OTROS GASTOS	Evento de confraternidad	S/. 30.00
TOTAL		S/. 51.00

6º SESION: HABILIDADES SOCIALES

Duración: 45 Minutos

Fundamentación:

Las habilidades sociales son un conjunto de conductas que nos permiten relacionarnos con los demás de manera asertiva, según las situaciones y el contexto social. Estas habilidades se refuerzan con el tiempo y las experiencias, con el fin de conseguir relaciones satisfactorias con las demás personas.

Objetivos:

- Explicar el concepto de habilidades sociales.
- Desarrollar métodos para mejorar las habilidades sociales.
- Importancia de aprender y desarrollar nuestras habilidades sociales.

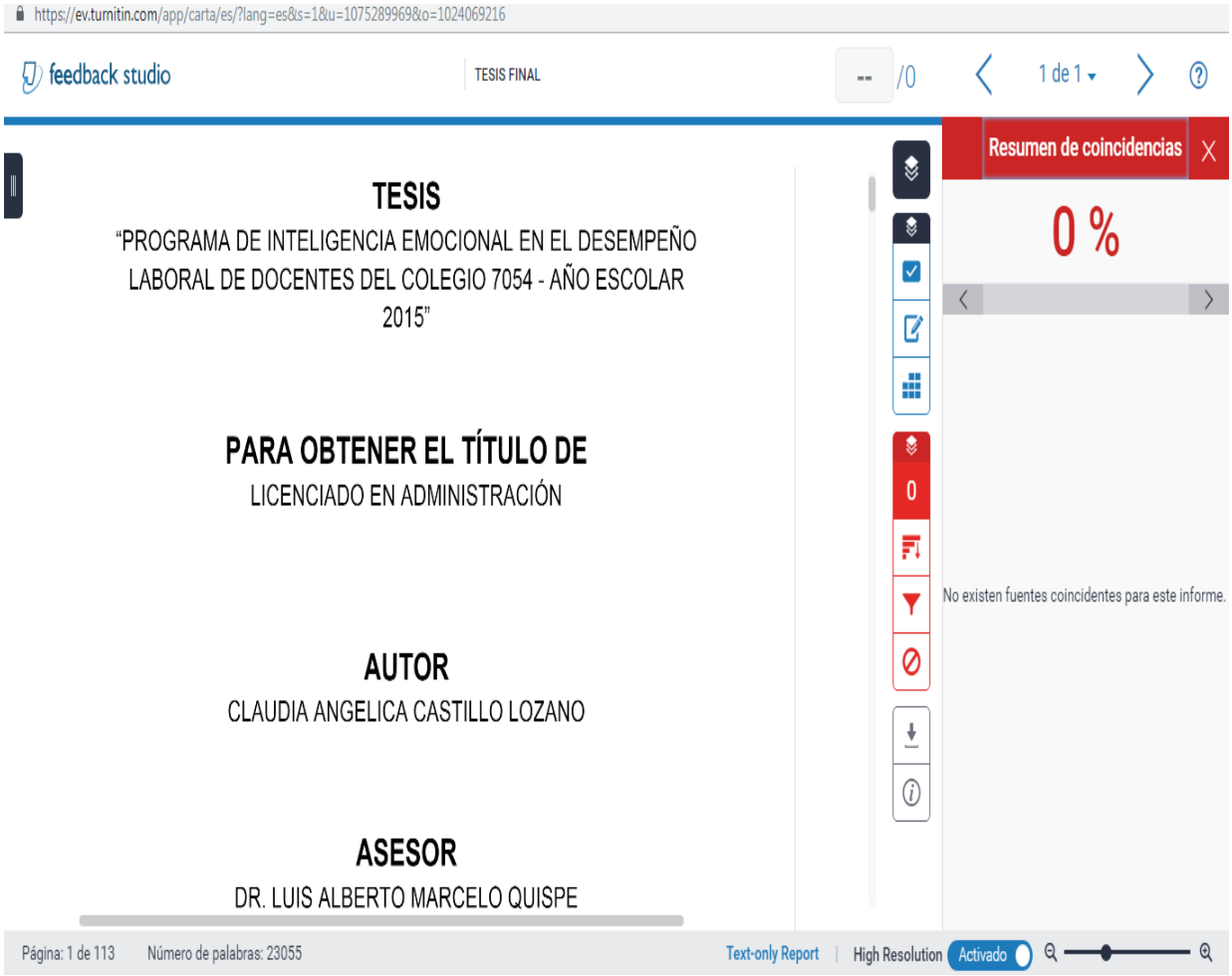
Cronograma de actividades:

Duración	Proceso de aprendizaje	Secuencia de la estrategia	Recursos didácticos
5 minutos	Presentación del tema y expositores.	Presentación del tema.	Video
25 minutos	Explicación del tema.	¿Qué son las habilidades sociales? ¿Cuál es la importancia de desarrollarlas?	Guías de trabajo
	Aplicación en la práctica docente.	¿Cómo podemos mejorar nuestras habilidades sociales?	Diapositivas
15 minutos	Discusión	Ponemos en práctica las técnicas aprendidas. Discernimos sobre las técnicas más óptimas a aplicar en las aulas de clase.	Fichas para desarrollar.

Presupuesto:

CONCEPTOS	PARCIAL	TOTAL
BIENES	Hoja bond	S/. 3,00
	Lapiceros	S/. 5,00
	Impresiones	S/. 6,00
OTROS GASTOS	Evento de confraternidad	S/. 30,00
TOTAL		S/. 44,00

ANEXO 2 - INFORME DE SOFTWARE ANTIPLAGIO



ANEXO 3:

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO IN SITU

Institución Educativa Nº 7054

Villa María del Triunfo, 03 de Marzo del 2015

Estimados y distinguidos señores.

Nos place extenderle un cordial saludo en ocasión de acreditar que la estudiante de término de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, la Srta. Claudia Angélica Castillo Lozano ha tenido el permiso para realizar la Tesis en nuestra Institución Educativa N° 7054 y acceso a la misma con fines de obtener información que le permita desarrollar su proyecto de trabajo de grado o fin de carrera, sobre el tema de Investigación relacionado a "Programa de Inteligencia Emocional en el desempeño laboral de Docentes del colegio 7054 –año escolar 2015", cuyo estudio contribuirá e impactara en la organización positivamente.

Atentamente

Lic. [illegible]
DIRECTOR

Av. Villa María Cdra. 8 – Cercado V.M.T. – Telf. : 2812599 correo: i.e.7054vmt@gmail.com

ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación sobre la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente. Por lo que solicitamos su participación, desarrollando cada pregunta de manera objetiva y veraz. La información es de carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

Agradezco anticipadamente su colaboración.

Instrucciones

Marcar con un aspa (x) en la escala donde indique la respuesta más cercana a su manera de pensar.

Escala de respuestas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION: PRACTICA DOCENTE					
1	¿Tengo buen desenvolvimiento y dominio de clase?					
2	¿Trasmito compromiso a mis alumnos?					
3	¿Logro resolver conflictos en el aula?					
4	¿Puedo identificar las emociones de mis alumnos?					
5	¿Soy empático en el ambiente laboral como colega y docente?					
6	¿Me encuentro capacitado para cubrir las exigencias de mi profesión?					
7	¿Considero que puedo manejar un grupo de estudiantes?					
8	¿Pueden mis alumnos comunicarse libremente conmigo?					
9	¿Me siento identificado (a) con la empresa donde laboro?					
10	¿Soy capaz de reconocer mis motivaciones como docente?					
	DIMENSION: CONDICIONES SOCIALES					
11	¿Enseño a reconocer y apreciar las propias cualidades de mis alumnos?					
12	¿Considero que puedo influenciar positivamente en mis estudiantes?					
13	¿Me considero un buen compañero de trabajo?					
14	¿Se manejar el estrés que conlleva la labor docente?					

15	¿Más de la mitad de mis estudiantes provienen de hogares disfuncionales?					
16	¿Se cuenta en el colegio con asistencia social para los casos de niños expuestos a violencia en el hogar?					
17	¿Considero que mi interacción con mis superiores es constructiva?					
18	¿Recibo suficiente motivación por parte de mis superiores?					
19	¿Siento que la remuneración que percibo va acorde al mercado laboral?					
20	¿Afecta mi remuneración en mi desempeño?					
	DIMENSION: CONDICIONES MATERIALES					
21	¿Consideras que el mantenimiento que recibe la institución es suficiente?					
22	¿Enseño a mis estudiantes el valor de cuidar los ambientes de la institución?					
23	¿Solicito mejoras en los problemas estructurales más urgentes del aula?					
24	¿El estado provee materiales didácticos adecuados para el nivel y grado pertinentes?					
25	¿Aprovecho las condiciones materiales que existen en las aulas?					
26	¿Enseño la importancia de cuidar y compartir materiales entre alumnos?					
27	¿Me involucro con la mejora de materiales didácticos?					
28	¿El mobiliario de las aulas está en óptimas condiciones al comenzar un nuevo año escolar?					
29	¿Se fomenta el cuidado del mobiliario a los estudiantes?					
30	¿El mobiliario con el que se cuenta permite tanto alumnos como docentes desempeñar mejor sus funciones?					

ANEXO 5 BASE DE DATOS

*PRE PRUEBAOK.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

13 :

Visible: 34 de 34 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	SUMA_PRE
1	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1
2	3	1	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
4	2	2	3	3	2	2	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2
6	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3
8	3	1	1	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2
9	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1
10	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	1
11	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2
12	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3
13	4	3	3	3	2	3	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2
14	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
15	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1
16	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
17	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
18	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1
19	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
20	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2
21	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3
22	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1
23	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1
24	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2
25	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1
26	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
27	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
28	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2
29	2	2	3	2	3	3	5	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1

Vista de datos Vista de variables

*PRE PRUEBAOK.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

13 :

Visible: 34 de 34 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	SUMA_PRE
4	2	2	3	3	2	2	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2
6	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3
8	3	1	1	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2
9	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1
10	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	1
11	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2
12	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3
13	4	3	3	3	2	3	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2
14	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
15	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1
16	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
17	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
18	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1
19	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
20	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2
21	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3
22	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1
23	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1
24	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2
25	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1
26	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
27	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
28	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2
29	2	2	3	2	3	3	5	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1
30	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1
31																															
32																															

Vista de datos | Vista de variables

*POST PRUEBAOK_16.07.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

4 : SUM_POST_TOTAL... 38,00

Visible: 38 de 38 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	SUMAPOST	SUM
1	3	4	5	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	
5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	
6	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	
8	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	
9	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	
10	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
11	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	2	
12	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	
13	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	
14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	1	
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	5	3	2	3	3	2	
17	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	
18	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	
19	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
20	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	5	3	5	3	2	3	4	2	
21	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	
22	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	
23	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	
24	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	
25	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	
26	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	3	3	5	3	2	3	2	2	
27	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	
28	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
29	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	

Vista de datos | Vista de variables

*POST PRUEBAOK_16.07.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

24 :

Visible: 38 de 38 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	SUMAPOST	SUM
4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	
5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	
6	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	
8	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	
9	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	
10	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
11	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	2	
12	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	
13	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	
14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	1	
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	5	3	2	3	3	2	
17	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	
18	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	
19	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
20	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	5	3	5	3	2	3	4	2	
21	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	
22	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	
23	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	
24	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	
25	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	
26	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	3	3	5	3	2	3	2	2	
27	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	
28	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
29	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
30	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
31																																
32																																

Vista de datos | Vista de variables

ANEXO 6: FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral

OBJETIVO: El objetivo del instrumento es medir como influye el programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral.

DIRIGIDO A: Docentes del colegio 7054

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)

FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento_____

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO.

DNI: 40968849

Especialidad del validador: **Temático [✓]** **Metodológico [ ]** **Estadístico [ ]**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento_____

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

_____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO

DNI: 40968849

Especialidad del validador: **Temático [✓]** **Metodológico [ ]** **Estadístico [ ]**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral

OBJETIVO: El objetivo del instrumento es medir como influye el programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral.

DIRIGIDO A: Docentes del colegio 7054

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MARCELO QUISPE LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)

FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador: **Temático [ ]** **Metodológico [X]** **Estadístico [ ]**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador: **Temático [ ]** **Metodológico [X]** **Estadístico [ ]**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral

OBJETIVO: El objetivo del instrumento es medir como influye el programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral.

DIRIGIDO A: Docentes del colegio 7054

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO DOILO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: ING

VALORACIÓN:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5) ✓

FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO ROLO

DNI: 18594591

Especialidad del validador: **Temático [X]** **Metodológico [ ]** **Estadístico [X]**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: SEGUNDO ROLO VASQUEZ RUIZ

DNI: 18594591

Especialidad del validador: **Temático [ ]** **Metodológico [ ]** **Estadístico [X]**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

ANEXO 6 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del colegio 7054 - año escolar 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS
			Tipo de investigación	**Población**		
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la influencia del programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS:** - ¿Cuál es la influencia de la inteligencia	**OBJETIVO GENERAL**: Determinar la influencia del programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** - Determinar la influencia del	**HIPÓTESIS GENERAL:** Ha: La aplicación del programa de inteligencia emocional mejora el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015. **HIPÓTESIS ESPECÍFICOS**: H1: La aplicación del programa de	Tipo experimental.	Conformada 50 profesores del turno de la tarde del colegio 7054 ubicado en el distrito de Villa María del Triunfo.	**Variable 1:** Autor: Claudia Castillo Lozano Año: 2015 Ámbito de Aplicación: Colegio 7054 ubicado en el distrito de Villa María del Triunfo. Forma de Administración: Colectivo	Las técnicas estadísticas son: - Media aritmética - Desviación estándar - T student - Prueba Shapiro-Wil - coeficiente Alfa de cronbach
			Nivel de investigación	**Tamaño de la muestra**		
			Nivel aplicativo.	Conformada por 30 docentes del colegio 7054 ubicado en el		

emocional en la práctica docente de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015?	programa de inteligencia emocional en la práctica docente de los docentes del colegio 7054 en el año 2015	inteligencia emocional mejora el desempeño laboral en la dimensión de la práctica docente en los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.		distrito de Villa María del Triunfo.	**Variable 2:** Autor: Claudia Castillo Lozano Año: 2015 Ámbito de Aplicación: Colegio 7054 ubicado en el distrito de Villa María del Triunfo. Forma de Administración: Individual o colectivo	
- ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en las condiciones sociales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015?	- Determinar la influencia del programa de inteligencia emocional en las condiciones sociales de los docentes del colegio 7054 en el año 2015	H2: La aplicación del programa de inteligencia emocional mejora desempeño laboral en la dimensión condiciones sociales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015.	**Diseño de investigación**	**Tipo de muestreo**		
			Pre experimental con pre-test y post-test.	Probabilístico		
- ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en las condiciones materiales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015?	- Determinar la influencia del programa de inteligencia emocional en las condiciones materiales de los docentes del colegio 7054 en el año 2015	H3: La aplicación del programa de inteligencia emocional mejora el desempeño laboral en la dimensión condiciones materiales de los docentes en el colegio 7054 en el año 2015				