



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia Emocional y Competencias Laborales en
los docentes de los Centros Técnicos Productivos, La
Victoria, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Br. Deyci Del Carmen Muñoz Zegarra

ASESORA:

Dra. Francis Ibarguen Cueva

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA – PERÚ

2018

Página de Jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): MUÑOZ ZEGARRA, DEYCI DEL CARMEN

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Psicología Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DE LOS CENTROS TÉCNICOS PRODUCTIVOS, LA VICTORIA, 2018

Fecha: 18 de octubre de 2018

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Segundo Perez Saavedra

Firma:

SECRETARIO: Mg. Janet Cenayra Josco Mendoza

Firma:

VOCAL: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... APROBAR POR MAYORIA

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

..... REVISAR EL ESTILO APA

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis padres Juan y Olinda quienes siempre me alentaron a conseguir mis proyectos en la vida. A mis amores Valeria, Lynn y Jean quienes se convirtieron en mi motor y motivo para concluir esta investigación.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida y guiar mis pasos para alcanzar mis objetivos.

A todos los docentes que aportaron en mí que ahora se concretiza en esta investigación.

A los Centros técnicos productivos por darme las facilidades de realizar la investigación.

A la Dra. Francis por su asesoramiento en la tesis.

A

Declaración jurada

Yo, Deyci Del Carmen Muñoz Zegarra, estudiante del Programa Maestría en Psicología Educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 03583807, con la tesis titulada: “Inteligencia Emocional y competencias laborales en docentes de Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 05 de agosto del 2018

Deyci Del Carmen Muñoz Zegarra
DNI. 03583807

Presentación

Señores miembros del Jurado: De conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Inteligencia Emocional y Competencias Laborales, en docentes de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018”, realizado para optar el grado académico de Magister en Psicología Educativa. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco teórico: considera las teorías que respaldan la investigación y definición de términos, Capítulo III presenta la metodología, tipo de estudio y operacionalización de variables, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo IV. Resultados. Capítulo V conclusiones. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Índice

	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación del estudio	44
1.6. Hipótesis	45
1.7. Objetivos	45
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	
2.2. Variables y Operacionalización	49
2.3. Población y muestra	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
2.5. Método de análisis de datos	57

2.6. Aspectos éticos	57
III. Resultados	58
3.1. Análisis descriptivo	59
IV. Discusión	72
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	78
VII. Referencias	80
Anexos	85
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 03: Confiabilidad de instrumentos	
Anexo 04: Base de datos de las variables	
Anexo 05: Certificado de validez	
Anexo 06: Carta de autorización	
Anexo 07: Fotos	

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable inteligencia emocional	51
Tabla 2	Operacionalización de la variable de competencias laborales	52
Tabla 3	Distribución de la población	53
Tabla 4	Resultado de la validez de contenido del instrumento Competencias laboral	56
Tabla 5	Confiabilidad de los instrumentos de inteligencia emocional y de competencias laborales	57
Tabla 6	Niveles de inteligencia emocional según los docentes	59
Tabla 7	Nivel de competencias laborales según docentes	60
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la Inteligencia emocional y competencias laborales.	61
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la Inteligencia emocional y competencias básicas.	63
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la Inteligencia emocional y competencias genéricas.	65
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la Inteligencia emocional y competencias específicas.	66
Tabla 12	Correlación inteligencia emocional y competencias laborales	68
Tabla 13	Correlación inteligencia emocional y competencias básicas	69
Tabla 14	Correlación inteligencia emocional y competencias genéricas	70
Tabla 15	Correlación inteligencia emocional y competencias específicas	71

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de inteligencia emocional según docentes	59
Figura 2 Niveles de competencias laborales según docentes	60
Figura 3 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la Inteligencia emocional y competencias laborales.	62
Figura 4 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la Inteligencia emocional y competencias básicas.	64
Figura 5 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la Inteligencia emocional y competencias genéricas.	65
Figura 6 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la Inteligencia emocional y competencias específicas.	67

Resumen

La investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y competencias Laborales en docentes de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria 2018,

La investigación realizada es de tipo básica, de diseño no experimental, transversal – correlacional. La población censal estuvo conformada por 92 docentes, de tres Centros Técnicos Productivos de la Victoria se aplicaron dos instrumentos de evaluación psicológica El inventario de BarOn para medir la variable Inteligencia Emocional y un cuestionario para medir la variable competencia laboral los instrumentos cumplieron con los requisitos de validez de contenido a través del juicio de expertos con un resultado de pertinente y el valor de confiabilidad con la prueba Alfa de Cronbach con coeficiente de 0,893 para el instrumento de inteligencia emocional y 0,814 para el cuestionario de competencias laborales, indicándonos una alta confiabilidad. Las variables son de tipo cualitativas con escalas netamente ordinales. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados determinaron que: Existe una alta relación positiva entre las variables. Inteligencia emocional y competencias laborales ($Rho = 0,762$) y ($p < 0,05$) en docentes de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018.

Palabras clave: Inteligencia Emocional y Competencias Laborales.

Abstract

The research aims to: Determine the relationship between Emotional Intelligence and Labor competencies in teachers of the Productive Technical Center, La Victoria 2018,

The research carried out is of a basic type, of a non - experimental, transversal - correlational design. The census population was made up of 92 teachers, from two Productive Technical Centers of Victoria, two psychological evaluation instruments were applied. The BarOn inventory to measure the Emotional Intelligence variable and a questionnaire to measure the labor competency variable, the instruments met the requirements of content validity through expert judgment with a relevant result and the reliability value with the Cronbach Alpha test with a coefficient of 0.893 for the emotional intelligence instrument and 0.814 for the labor competency questionnaire, indicating high reliability. The variables are of qualitative type with clearly ordinal scales. The method that was used was the hypothetical deductive, for the data analysis the Spearman nonparametric Rho test was applied.

The results determined that: There is a high positive relationship between the variables. Emotional intelligence and labor competencies ($Rho = 0.762$) and ($p < 0.05$) in teachers of the Technical Productive Centers, La Victoria, 2018.

Key words: Emotional intelligence and labor competencies.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

A nivel mundial, la sociedad está cambiando de forma acelerada. De la humanidad industrial hemos pasado a la humanidad de la información tecnológica, donde se tiene mucha información pero poca formación para gestionarla en torno a la resolución de problemas reales, por ello se requiere pasar a la sociedad del conocimiento. Pero eso no solo es lo que preocupa sino también el avance de la tecnología robótica desplazando la mano de obra del hombre.

En esta nueva Humanidad la prioridad es la formación de ciudadanos competentes para enfrentar los retos del mundo y mejorar las condiciones de vida en sus variadas dimensiones.

Dotar de una sensible inteligencia emocional beneficiará en el futuro a conservar o acertar una labor en un universo en que las labores técnicas, se devaluaran y será reemplazados por la robótica. La solución se encuadra en el espacio de lo que se denomina habilidades emocionales. Estas habilidades nunca serán reemplazadas por la tecnología. Las habilidades emocionales podrían fortalecer por un lado las ocupaciones ya existentes y por la otra establecer nuevas modalidades de trabajo. Vikas, P.(27 setiembre, 2017). La inteligencia emocional será la base del éxito. Recuperado de <http://www.yorokobu.es/inteligencia-emocional-y-trabajo-futuro/>

La capacidad emocional es aquella en que las emociones constituyen las competencias de un profesional, tanto a la hora de la producción y dirigir equipos como a la hora de prestar un servicio al cliente. Se despliega en una doble orientación, se emplea para crear cierto estado anímico entre trabajador y cliente.

El moderador de la red de relaciones interpersonales y procesos educativos es el docente por lo que las competencias sociales y emocionales deben considerarse como aspectos básicos para la sociedad del conocimiento, donde la capacidad de cooperación, creatividad y vivir en sociedad son hondamente valoradas. Palomera,R.,Fernandez,P.B.,&Marc.A.B. (02 de julio de 2008)La

inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. Recuperado de: Investigación psicoeducativa. ISSN. 1696-2095. N° 15, Vol 6 (2) 2008.P. 447

En los países europeos la inquietud es el ajuste socio personal del docente, incorporando en su línea inicial planes de estudio con contenidos de inteligencia emocional desarrollado en forma explícita, no solo como competencia transversal sino también como herramientas específicas para forjar ambientes apropiados de aprendizaje y de colaboración para beneficiar el desarrollo emocional de los estudiantes . . Palomera,R.,Fernandez,P.B.,&Marc.A.B. (02 de julio de 2008)La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. Recuperado de: Investigación psicoeducativa. ISSN. 1696-2095. N° 15, Vol 6 (2) 2008.p. 449

A nivel nacional, en las últimas décadas se ha priorizado la atención de la Educación Básica, postergando la formación técnica en los Centros Técnicos Productivos. Se hace necesario que el Perú ejecute un gran cambio en materia de formación técnica, tomando en cuenta los desafíos que hoy demandan el crecimiento económico, de contar con mano de obra calificada en el nivel técnico que potencie el desarrollo de las competencias laborales en los docentes para brindar una educación con calidad.

El sistema educativo en nuestro país aún no puede decir que brinda una buena formación pedagógica integral para los docentes, lo que limita que brinden una competencia laboral de calidad, por otro lado poco o nula preocupación, se ha dado en las instancias de educación por atender y potenciar en lo que compete al desarrollo emocional de los docentes y que estas a su vez puedan reflejarse en un mejor desempeño y competencia laboral, que dote al futuro docente de la autonomía necesaria para afrontar su aprendizaje permanente y que pueda resolver problemas habituales en su quehacer cotidiano promoviendo adecuar, crear y renovar el conocimiento, con pensamiento crítico, emprendimiento y moral.

A nivel local, en los Centros Técnicos productivos de la victoria, no se han realizado talleres para el fortalecimiento de las habilidades socio emocionales.

En algunos docentes se denota poco interés por establecer buenas relaciones entre colegas, trabajar en equipo y ayudarse mutuamente, este inconveniente surge por la captación y retención de estudiantes, así como también por la competencia al ascenso de nivel.

El sistema educativo viene realizando evaluaciones y supervisiones permanentes a los docentes, por lo que algunos docentes muestran interés personal, en capacitarse buscando mejorar sus competencias laborales. Es por tal motivo que planteo como tema de investigación la inteligencia emocional y competencias laborales en docentes de los Centros Técnico Productivos, La victoria, 2018.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Samayoa (2013) realizó la Investigación inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (España) tuvo como objetivo: Establecer y evaluar la pertinencia de un programa de formación en inteligencia emocional de los profesores de las instituciones educativas. Motivar el conocimiento del constructo de inteligencia Emocional y estrategia de intervención hacia la mejora de competencias que beneficien el aprendizaje y el control emocional en docentes de educación básica secundaria en el estado Sonora México. El estudio fue de corte cuasi experimental, enfoque mixto cuali-cuantitativo, exploratorio, la muestra fue de 681 profesores del sector público y privado y concluyeron: Los profesores ignoran el constructo de Inteligencia emocional, en su quehacer diario, no cuentan con programas para esta, evidencian la distancia de referencia de las dimensiones que tiene que ver con su mundo interior y exterior como parte de su realidad que impacta en su ambiente laboral. Los docentes en su conjunto no se reconocen con alta capacidad emocional, independiente de su práctica profesional. Por tal motivo Implementaron un programa formativo para sensibilizar a los docentes a desarrollar sus habilidades emocionales.

Opino que se hace evidente, la necesidad de incorporar en los procesos formativos de los docentes un programa psicopedagógico para mejorar y

desarrollar la inteligencia emocional de los futuros formadores. Que al ser conscientes de no poseer inteligencia emocional. No podrán transmitir ni fomentar en sus estudiantes lo que no poseen.

Del Pino y Aguilar (2013) Tesis las emociones y el manejo de las emociones de uno y de otros: con el objetivo de identificar las desigualdades existentes entre la percepción de las emociones, el manejo de estas en uno mismo, el manejo de las emociones de los otros y la utilización de estas en alumnos de programas educativos de materias económicas, administrativas y técnicas de licenciatura y de bachillerato de instituciones de educación del sector público en México. Con una muestra de 613 estudiantes entre las conclusiones se observa en los estudiantes un gran déficit en el manejo de las emociones en sí mismos y en la conducción de estas en los otros. Los puntajes más bajos los estudiantes de las áreas académicas administrativas y técnicas evaluadas.

Estoy de acuerdo con la investigación que el inadecuado manejo de las emociones de sí mismos y con los otros, dará como resultado bajo rendimiento de los estudiantes en las áreas académicas de estudio. De allí que se debe promover en los estudiantes un adecuado manejo de sus emociones.

Vallejo (2014) Investigó inteligencia emocional y su incidencia en el rendimiento académico de estudiantes de decimo de básica de la Unidad Educativa La Salle. En la tesis tuvo como objetivo determinar la incidencia que tiene la inteligencia emocional en el rendimiento académico de los estudiantes por medio de la administración de diferentes técnicas de investigación. Se utilizó como instrumento de medición el TMMS-24. concluyó que los alumnos poseen un nivel alto de habilidades emocionales y un 89.17% lograron promedio de 7 y 8 en el rendimiento académico.

Coincido con el autor: Que si se da una buena conducción de inteligencia emocional o que estas habilidades emocionales son altas, redundan positivamente en el progreso del rendimiento académico de los estudiantes.

Salinas (2015) investigación: Desarrollo de la inteligencia emocional en los líderes gerenciales y su incidencia en los equipos de alto rendimiento: caso INIAP, traza como objetivo precisar el desarrollo de la inteligencia emocional de los líderes gerenciales y evaluar su incidencia en los equipos de alto rendimiento.

La metodología utilizada fue descriptiva, explicativa, correlacional, documental y de campo. La muestra fue por 42 trabajadores del nivel superior y operativo. Concluye que existe un mayor rango en las dimensiones de independencia, consenso y liderazgo de la inteligencia emocional de los líderes gerenciales.

De la investigación: observo se da un aumento de rango de los líderes que podría concluirse en un aumento de habilidades de la inteligencia emocional para liderar su equipo.

Burrola (2016) Investigación Evaluación de las competencias básicas en TIC en docentes de educación superior en México, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia España, las líneas de trabajo fueron cuatro: identificar la medida en que los docentes utilizan las TIC en el transcurso del aprendizaje. Determinar la influencia del dominio de las herramientas digitales y actitud ante las TIC, apreciación sobre el manejo de hardware y software y su relación con el proceso educativo, el estudio de la actitud digital en relación con la edad de los docentes y frecuencia de uso de las TIC. La metodología que se utilizó fue transversal de tipo mixto con una fase cuantitativa del estudio con seis grupos focales y doce observaciones de clase, con la aplicación de una encuesta a 566 docentes. Resultados: los docentes reconocen la importancia del uso de las TIC en el transcurso del aprendizaje, sin embargo no se hace visible el empleo de estas tecnologías de la información en su práctica pedagógica. Se hace necesario entrenar al docente para el uso de las TIC en el aula.

Conuerdo que en estos tiempos es imprescindible el uso de las TIC en el proceso de la enseñanza, como una herramienta pedagógica. Esto implica que desde las instancias encargadas de la formación y actualización de docentes se incluya como un componente básico al cual todo docente debe acceder.

Antecedentes nacionales

Canaza, Larraviere y Ramírez (2015) Realizaron la tesis inteligencia emocional el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P. Santa Ana – Tacna 2015 Escuela de Post grado Neumann Business Scholl. Tuvo como objetivo encontrar la relación entre la inteligencia emocional en el desempeño laboral del C.E.P. Santa Ana – Tacna 2015 sostiene su investigación en las bases teóricas del método científico de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo no experimental ,

aplico un instrumento utilizando la escala de Likert a una población de 52 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria obteniendo como resultados que la inteligencia emocional no tienen relación con el desempeño laboral y recomienda la evaluación constante de los docentes en competencia laboral y en inteligencia emocional a fin de fortalecerlos con talleres.

Enfatizo que, la falta de relación entre inteligencia emocional y competencia laboral sucede por la poca importancia e interés de las instancias formadoras de docentes y del ministerio de educación para incorporarlas en sus estructuras curriculares y así aportar en el fortalecimiento de capacidades y o habilidades en los docentes.

Maguiña (2016) Gestión institucional, competencia laboral e inserción laboral en estudiantes de los centros técnicos productivos UCV Escuela de Posgrado Lima. Planteo como objetivo Determinar la relación entre la gestión institucional, competencia laboral, e Inserción Laboral en estudiantes de los Centros Técnicos Productivos. Su método de investigación fué básico correlacional, diseño no experimental, con una población de 116 estudiantes de Educación Técnico Productivo el estudio de datos fue el enfoque cuantitativo e hipotético deductivo el estudio estadístico fue verificado con la tentativa no paramétrica con el coeficiente Rho Spearman con un nivel de significancia de 0,05. Conclusión: gestión institucional y La competencia laboral se relacionan significativamente con La inserción laboral.

Por lo que se puede observar este trabajo de investigación presenta un nivel de correlación moderado. Concluyo que toda buena gestión institucional conlleva a una buena competencia laboral y por ende una adecuada inserción laboral.

Urbano (2016) Elaboró una tesis Habilidades sociales, inteligencia emocional y su influencia en la gestión institucional del director en Las Instituciones Educativas De Huarochirí 2015 UCV Escuela De Pos Grado Lima. Planteo como objetivo: determinar la relación de las Habilidades sociales, inteligencia emocional y su influencia en la gestión institucional del director en Las Instituciones Educativas De Huarochirí 2015. Utilizó el método descriptivo de diseño no experimental trasversal explicativo, causal expost facto, utilizó una

muestra de 154 docentes. Las conclusiones demostraron que las Habilidades sociales e inteligencia emocional intervienen efectivamente en la gestión institucional con un 53.7% en las Instituciones educativas de Huarochirí.

Del resultado de la investigación me parece que hay una buena correspondencia entre habilidades sociales e inteligencia emocional y que estas generan un efecto positivo en la gestión institucional.

Arévalo (2017) Realizó la investigación Inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes Del VII ciclo facultad de educación UNMSM 2017 su objetivo fue determinar la relación entre Inteligencia Emocional y las Competencias Genéricas de los estudiantes Del VII ciclo Facultad de Educación UNMSM 2017 utilizó como método el hipotético deductivo, diseño no experimental y correlacional. Los instrumentos usados fue el test de Ice de Bar-On para medir la inteligencia emocional y un cuestionario estandarizado para las competencias genéricas. Conclusión: Si existe relación entre inteligencia emocional y competencias genéricas.

Considero que el test de BarOn abordó de manera integral la inteligencia emocional lo que permitió encontrar que existe una relación con competencias genéricas que favorecen el desempeño en los estudiantes.

Rios (2018) Ejecutó la investigación La Inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la Salud universidad peruana los andes- Huancayo. Trazo como objetivo la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Peruana los Andes- Huancayo. La metodología utilizada fue con diseño no experimental tipo descriptiva su muestra fue de 180 docentes de la facultad de ciencias de la salud de la universidad peruana los andes – Huancayo. Los resultados llevaron a la Conclusión: si existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes.

En esta investigación se comprueba que si los docentes tienen un buen manejo de sus emociones esto repercutirá positivamente en su desempeño laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Inteligencia

Todo ser humano está dotado para utilizar la inteligencia para afrontar los numerosos contextos que depara la vida, la manera de razonar, y aprender de los estilos vividos facilitarían la puesta en práctica de sus funciones cognitivas como: el conocimiento, relación y memoria.

La inteligencia es la habilidad de elegir, entre distintas opciones la más atinada para resolver un problema.

La inteligencia cualidad que todos los individuos tenemos, sin embargo no todos podemos tenerla de igual forma estimulada y desarrollada.

La inteligencia no es solo saber mucho, sino que se trata de ubicar nuestras preparaciones y talentos en todos los quehaceres de nuestra vida diaria, y por ello los seres humanos estamos preparados para afrontar dificultades que pueden ser desde la resolución de una dificultad matemática hasta dialogar cortésmente en público o efectuar procedimientos económicos con triunfo.
<https://www.definiciónabc.com/general/inteligencia.php>

Las siguientes enunciaciones surgieron hace numerosos años en un congreso que aún ejerce autoridad, “La inteligencia y su medición”, cuyos relatos se anunciaron en el Journal of Educational Psychology por Thorndike en el año 1921.

Periodo	Exponente	Definición de la inteligencia
(1904, 1923)	Spearman	Destreza general que incluye especialmente la conjetura de relaciones y correlatos.
(1905)	Binet y Simón	Capacidad para juzgar bien, para entender bien y para concluir bien.

(1916)	Terman	habilidad para fundar concepciones y para comprender su significativo.
(1921)	Pintner	Capacidad de la persona para acomodarse de forma adecuada a las nuevas experiencias de la vida.
(1921)	Thorndike	Capacidad de proporcionar buenas respuestas, desde el punto de vista de la veracidad.
(1921)	Thurstone	Habilidad para privar las acomodaciones inconscientes, para percibir de forma flexible diversas objeciones y para ejecutar acomodaciones inconscientes diferenciadas en la conducta exteriorizada.
(1939)	Wechsler	Capacidad general de la persona para actuar de forma prepositiva, pensar racionalmente y enfrentarse de forma positiva con el ambiente.
(1971)	Humphreys	Repertorio íntegro de destrezas, conocimientos, técnicas de instrucción y estilos a la generalidad lograda, razonados de naturaleza científica y que son utilizables en todo tiempo.
(1972)	Piaget Piaget	Expresión genérica que señala las formas principales de ordenación y equilibrio de la estructura cognoscitiva (asimilar, guardar, elaborar) se usa para solucionar problemas y la acomodación al entorno físico y social.
(1986)	Sternberg	Habilidad intelectual para mecanizar el proceso de indagación y para expresar conductas adecuadas para el argumento en replica a prácticas nuevas; la inteligencia además contiene meta componentes, componentes de labor y el interés del conocer.
(1986) (1986)	Eysenck	Transmisión sin fallas de la indagación a través de la corteza cerebral.
(1986)	Gardner	Destreza para solucionar problemas o para introducir mercancías que se suponen únicos internamente de uno o más ambientes culturales.
(1994)	Ceci	Habilidad natural que sirven para un clase de contingencias ; estas habilidades se desenvuelven o no (<i>o bien, se despliegan y pronto se atrofian</i>) obedeciendo de la estimulación y exhibición a prácticas educativas selectas.

(2001)	Sattler	Gestión inteligente, expresa las experiencias de resistencia de los géneros, más allá de aquellas concernidas con métodos fisiológicos básicos
--------	---------	--

Nota: Adecuación en tabla de: Gregory, Robert J. "Pruebas psicológicas" Primera edición en español. México. 2012.

Emoción

Definiciones: Real Academia Española.(2001). Diccionario de la lengua española.(22. Ed) consultado en:<http://www.rae.es/rae.html> el termino emoción proviene(Del lat. E motio,- onis)1. Cambio del esfuerzo intenso y fugaz, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática. 2. ventaja expectante con que se advierte en algo que está aconteciendo.

Mayer y salone (2007). Las emociones se manifiestan en el ser humano en respuesta contigua los estímulos que se presentan en determinadas situaciones que se dan en la vida si estas son favorables se presentan en forma de (alegría y satisfacción) si son desfavorables en (angustia, desilusión y pena) (p. 7)

Goleman, D. (1995). *Inteligencia emoción*. Barcelona. emoción para referirse a una impresión y sus ideal característicos, a las realidades psicológicas u biológicas que lo definen, así como una serie de corrientes a la actuación Todas las emociones son lanzamientos son básicamente impulsos al quehacer; cada una de ellas sobrelleva un prototipo de conducta.

Bisquerra, A.(2007Y). Educación emocional y competencias emocionales. Revista iberoamericana de educación superior vol. 6 n° 16 México mayo 2015. Aprobación: 23-02-15. emoción es un momento complejo del organismo distinguido por una excitación o revuelta que induce a la acción.

Tipos o clasificaciones de las emociones

Periodo	Exponente	Definición
1926	McDougal	Lo vincula con los instintos de admiración, animación, furia, recelo, asco fastidio, rendición, afecto.
1960	Mowrer	Usa el criterio de las emociones obtenidas o innatas, destacando la dolencia y el gozo
1967	V.J. Wukmir	Las especifica en función del estudio de la situación Sentimiento positivo (júbilo, gusto, deseo, armonía, etc) Sentimiento negativa(tristeza, desilusión, pena, angustia)
1969	Arnold	Toma en cuenta la manera como enfrentamos algo. (Afecto, rencor, aspiración, desánimo, ilusión, furia, miedo, desconsuelo, valor.
1980	Plutchik	Consta de una adaptación biológica. (Satisfacción, tolerancia, furia, miedo, fastidio, asombro, congoja).
1982	Ekman, Fieresn y Ellsworth	Observa la expresión facial: Cólera, júbilo, miedo, asco, asombro, desánimo.
1984	Tomkins	Añade la concepción de “descarga nerviosa” angustia, desprecio, interés, rabia, júbilo, desconfianza, repugnancia, sorpresa, vergüenza.
1986	Weiner	Propone que la definición de los contextos establece la emoción y planea cinco emociones humanas prevalecientes: cólera, pena, error, lealtad y timidez.
1991	Lazarus	Según la cognición lo que reflexionemos sobre la situación: cólera, inquietud, timidez, angustia, rivalidad, disgusto, bienestar, satisfacción, sentirse orgulloso, pasión, cariño, alivio, ilusión, caridad y emociones paralizadas.
1991	Izar	Como canalizamos la realidad: angustia, Júbilo, ansiedad, ofensa, pena, exaltación, furia, recelo, pavor, sorpresa, vergüenza.

1997	Fernandez- Abascal	Existe sentimientos primordiales e importantes: temor, cólera, asco, tristeza, repulsión, sorpresa, felicidad, humor y pasión
------	-----------------------	---

Nota: Adecuación en tabla de: Gregory, Robert J. "Pruebas psicológicas" Primera edición en español. México. 2012.

Inteligencia Emocional

Mayer y Salovey,(1997) definen: como la habilidad para ver, relacionar, percibir y habilitar las emociones en si mismas y la de los demás originando un incremento emocional e intelectual (p. 35)

Goleman (1995) dice que la inteligencia emocional es un acumulado de saberes, habilidades, actitudes, destrezas y aptitudes que influyen sobre la acción del individuo, sus estados de ánimo y mentales, que pueden precisar como la capacidad para explorar lo que sentimos hacia nosotros mismos y hacia los demás, de motivarnos y de manejarlos apropiadamente. (p. 25)

Bar-On citado por Urrizaga (2005, p.16). Específica Inteligencia emocional como un acumulado de destrezas particulares, emocionales, sociales y de habilidades que intervienen en nuestra capacidad para corregir y afrontar a las demandas y presiones del ambiente. Dicha capacidad se basa en la habilidad de la persona para ser consecuente, percibir, intervenir y enunciar sus inquietudes de forma objetiva.

La inteligencia emocional es la habilidad de opinar, deducir y utilizar eficazmente el dominio y la sutileza de las emociones como principio de caracter sensible, indagación, alianza y dominio. (Arévalo ,2017, p.18)

Teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner

(Gardner, 1983) admite que las personas tienen siete tipos de inteligencia y que todas actúa independiente de las otras. Inteligencia auditiva musical, inteligencia

verbal-lingüística, inteligencia lógico matemática, inteligencia espacio visual, inteligencia cenestésica-corporal. (p.5)

Introdujo también dos tipos de inteligencia que corresponden con la inteligencia social de Thorndike: la inteligencia de conocerse a sí mismo y la de ponerse en el lugar de los demás.

En (1995 Gardner) ultimo la inteligencia naturista y en (1997) adicionó una teoría más de la inteligencia existencial.

Descripción de las Inteligencias múltiples

Tenemos 9 tipos de inteligencias múltiples:

Inteligencia auditiva musical: corresponde con el discernimiento del sonido. Aprender y crear los ritmos musicales, es natural de cantantes y músicos.

Inteligencia Verbal lingüística: habilidad para la lectura y la escritura y la comunicación verbal con los demás, mediante el uso de palabras, frases y oraciones. Lo notamos en poetas, escritores, oradores y locutores.

Inteligencia lógico-matemático: habilidad para el conocimiento abstracto, la computación numérica, la derivación de pruebas y la solución de problemas lógicos y numerales. Se utilizan diariamente en cálculos y presupuestos y por científicos e ingenieros.

Inteligencia visual espacial: Admite la influencia y agudeza del espacio así como en cálculos de volumen con ella podemos ser propia de los decoradores arquitectos, artistas, pilotos y escultores.

Inteligencia cenestésica corporal: Habilidad para vigilar los movimientos del cuerpo y maniobrar objetos con habilidad. Concibe la comunicación con el cuerpo, la ejecución de movimientos gimnásticos y la creación de cosas manuales. Consiente el mando de su propio cuerpo y es propia de comediantes, acróbatas, cirujanos, bailarines y jugadores.

Inteligencia Intrapersonal: Habilidad para la meditación y conocimiento de uno mismo. Sensible para conocer y entender sus propios sentimientos, inquietudes, estimulaciones y deseos. Sirven para su propio progreso, para destacarse uno mismo. Es adecuado para los individuos preocupados por su progreso psíquico.

Inteligencia interpersonal: Habilidad para relacionarse con los demás, discernir y percibir los estados de ánimo de otros individuos, sus aspiraciones y estimulaciones, sus quehaceres, es propia de psiquiatras, psicólogos y educadores.

Inteligencia naturalista: es la capacidad de apreciar y percibir el medio ambiente. La tienen los botánicos y exploradores, y es la que ha reconocido al individuo a subsistir y someter su ambiente.

Inteligencia existencial: quienes somos, de donde aparecemos, para que vivimos que es el infinito, es adecuada para los filósofos y místicos.

Según (Gardner , 1995,p. 13) existen dos inteligencias personales:

La Inteligencia Intrapersonal: acceder a uno declarar y simbolizar vinculados complejos y hondamente diferenciados de emociones. Se halla este tipo de inteligencia en el literato que logra escribir en manera anímica acerca de sus impresiones. En el filósofo o terapeuta que logra una comprensión honda de su vida sentimental.

La inteligencia interpersonal: permite tener la habilidad para diferenciar y revelar los estados de ánimo entre las personas y su alrededor. Este tipo de inteligencia facilita al adulto discernir, descubrir las intenciones y deseos que pueden aparecer ocultos para otras personas y ejercer con base frente al discernimiento. Ejemplo. En un grupo ser capaz de comportarse según directrices.

Modelo de cuatro fases de la inteligencia emocional o de habilidad de Mayer y Salovey

Mayer y Salovey (1997) restablecen la inteligencia emocional en cuatro fases que se encuentran jerárquicamente establecidas percepción, asimilación, comprensión y regulación. Se acentúa en las capacidades cognitivas sujetadas en la conducta emocionalmente inteligente, estas cuatro fases se encuentran jerárquicamente establecidas. (p. 26)

El patrón está combinado de cuatro fases de habilidades emocionales cada una de las cuales se edifica sobre la base de destrezas alcanzadas en la fase primera.

Percepción, apreciación y locución de la emoción.

Asimilación emocional de la ideología.

Comprender y examinar las emociones; utilizando la intuición emocional.

Regulación pensativa de las emociones para causar el desarrollo emocional e intelectual.

Modelo de las competencias emocionales de Daniel Goleman

Modelo de las competencias emocionales de Goleman (1995) presenta a las capacidades como atributos de personalidad, también establece aquellas destrezas que implican las habilidades para interrelacionarse efectiva con los otros y el conocimiento social. (p.78)

El modelo original de Goleman radicó en cinco dimensiones de inteligencia emocional dividida en veinticinco capacidades las cuales se sometieron a cuatro que están acomodada por veinte dimensiones (López, 2008, p. 44).

Dimensiones de la inteligencia emocional

Mencionamos cinco dimensiones del modelo inteligencia emocional de Goleman:

Autoconocimiento Tener conciencia de las propias emociones y de las emociones de los otros. Saber reconocer que se siente en todo instante y aplicar

esas particularidades para guiar la toma de medidas. Internamente del autoconocimiento se perciben tres sub capacidades: conocimiento emocional, auto-evaluación precisa y autoconfianza.

Autorregulación Es ponerse frente a las emociones y conductas de manera positiva y regularlos de tal manera que se expresen equilibradamente. Dentro de la autorregulación existen cinco sub habilidades: autocontrol, seguridad, responsabilidad, adaptación e invención.

Motivación Es encaminar a las emociones hacia el logro de objetivos delineados en un plan con el fin de ponerlos a la práctica.

Es esencial auto motivarse, manejarse y realizar actividades creativas.

Adentro de la motivación coexisten cuatro sub aptitudes:

interés al éxito, responsabilidad, ánimo y confianza.

Empatía Es ponerse en el lugar del otro, identificarse con el otro, sentir con el otro, reír con el otro, estar en los momentos buenos y malos. Se dice que las personas empáticas sintonizan mejor, siempre están viendo las necesidades de los demás. Orientan su vida hacia el servicio. Aquí se plantea cinco sub aptitudes: entender a los demás ayudar a los demás a crecer, orientar hacia el apoyo y promover la pluralidad.

Habilidades sociales Permitir a las personas relacionarse bien con los demás. Les es fácil entablar comunicación con los otros. Se dice también del que tiene porte de líder, popularidad y eficiencia interpersonal, es escuchado y tiene seguidores. Existen ocho sub aptitudes: dominio, comunicación, mando de conflictos, liderazgo, catalizador de cambio, construcción de alianzas, contribución y colaboración, pericias de equipo (Mestre y Fernández 2007, p.9)

La teoría de Goleman manifiesta, la inteligencia emocional consigue ser promovida y fortificada por todos y todas y la falta de la misma logra mediar en el temperamento hasta destruir la relación interpersonal en el entorno natural y laboral.

Principios de la inteligencia emocional

Goleman muestra cinco principios de la inteligencia emocional:

Recepción: Aceptación de alguna cosa utilizando nuestros sentidos.

Retención: Situación de la memoria, que concierne a la habilidad de guardar información y el recuerdo de situaciones vividas para luego acceder a ellas cuando se las requiere.

Análisis: Estudio y declaración de pautas y de proceso de la información.

Emisión: expresión comunicativa que se utiliza en una interlocución.

Control: Es demandada por el conjunto de las funciones mentales y físicas. Estos cinco principios se enriquecen entre sí, es más posible recibir datos si una está comprometida y motivada y si el transcurso de recepción es factible con las actúes intelectuales (Goleman, 1998, p. 132)

Niveles de la inteligencia emocional

(Goleman, 1998) Asume que la Inteligencia emocional puede sub dividirse

En los siguientes niveles:

Nivel alta: habilidad emocional de las personas se presenta bien elevada.

Nivel mediano: habilidad emocional de las personas es apropiada.

Nivel baja: habilidad emocional de las personas se presenta disminuida o reducirla.

Modelo de inteligencia emocional y social de Reuven Bar-On

El actual estudio asume la propuesta de la inteligencia emocional de Reuven Bar-On, se sitúa en correspondencia a las otras teorías que abordan la inteligencia emocional teniendo como representantes a Howard Gardner, Peter Salovey y John Mayer, y Daniel Goleman siendo valioso señalar sus teorías y contribuciones con la variable de investigación: Inteligencia Emocional que forma parte de mi estudio.

Bar-On (1997) conceptúa I: inteligencia emocional como a articulación de capacidades particulares, emocionales y sociales y de habilidades que

intervienen en nuestra capacidad para adecuarnos y afrontar los reclamos y obligaciones del contexto. (p. 13)

Bar-On indica que su modelo tiene como base el progreso de la inteligencia emocional y social. Explica que estos dos aspectos componen una diversidad de habilidades emocionales y sociales que se conectan y que, a su vez, interceden en la habilidad que facilita explorar, entender y manipular las emociones, concenir con los demás, acomodarse a los cambios y corregir problemas de ámbito personal e interpersonal, y de manera eficaz afrontar cotidianamente a las demandas, retos y presiones de la vida (Sánchez, 2008).

Componentes de la inteligencia emocional y social de Bar-On

Modelo de Reuven Bar-On conformado por cinco componentes y 15 subcomponentes (Ugarriza ,2001 p. 133):

Componente intrapersonal: Aquí se hallan los individuos capaces de mostrar claramente sus emociones, ser autónomos, seguros de sí mismos que confían en la ejecución de sus ideas. Veamos sus subcomponentes:

Autoconocimiento emocional: capacidad para conocer y entender nuestras propias emociones y sentimientos, saber distinguirlos y reconocerlos que los originó y el porqué de los mismos.

Asertividad: es la destreza para manifestar emociones, puntos de vista, comportamientos, afirmaciones, reflexiones sin perjudicar los sentimientos de los otros y preservar nuestros derechos de forma constructiva.

Autoconcepto: capacidad para reconocer y aceptar tal como es, apreciándose y respetándose a sí mismo, aceptando virtudes y limitaciones.

Autorrealización: capacidad para expandir nuestro potencial, y alcanzar nuestras metas realizando lo que realmente perseguimos y gozamos de hacerlo.

Independencia: capacidad de auto dirigirse, sentirse seguro de sí mismo que toma sus propias decisiones, quehaceres y razonamientos y que maneja sus propias emociones.

Componentes interpersonales: muestra las habilidades y desempeño interpersonal; es decir, sujetos comprometidos y confidenciales que cuentan con sensibles destrezas sociales:

Empatía: capacidad de colocarse en el lugar del otro, hermanar, entender y apreciar las emociones de los demás.

Responsabilidad social: capacidad para manifestarse a sí mismo como un sujeto que ayuda, favorece, colabora y que es un individuo fructuoso dentro del conjunto social. Aporta en la construcción de propuestas sociales.

Relación interpersonal: destreza para identificar las necesidades de los demás y mostrarse solidario con espíritu de servicio y compromiso social, muestra y recibe amor.

Componentes de adaptabilidad: área que representa el proceso de acomodación que sigue la persona cuando se ha dado un cambio y tiene que pasar a la adaptación y adecuación al nuevo contexto, luchando de manera segura con las circunstancias. Presenta los siguientes sub-componentes:

Validación: capacidad para valorar un acontecimiento o hecho luego de desarrollar una práctica confrontándola con la realidad.

Flexibilidad: capacidad para demostrar tolerancia en efectuar un ajuste y ejecutar cambios apropiados de las emociones razonamientos y conductas.

Solución de problemas: Destrezas para encontrar caminos de solución a las dificultades que se presentan. Encontrando posibles soluciones.

Componentes de manejo de estrés: Área que muestra la habilidad de dominio propio que ejerce el individuo para enfrentar y saber sobreponerse y soportar la presión social o laboral sin perder de vista el control de las cosas. Mostrarse paciente, calmado, pocas veces pocas veces impulsivo. Reúne los siguientes sub-componentes:

Tolerancia del estrés: capacidad para tolerar sucesos hostiles, situaciones estresantes y fuertes emociones sin “derrumbarse”, afrontando adecuadamente estrés.

Control de impulsos: Destrezas para enfrentar o retardar un impulso o estímulos asumiendo el control de las emociones.

Componentes de estado de ánimo general: mide las siguientes capacidades:

Optimismo: capacidad para ver la vida con esperanza dejando de lado el pesimismo y conformismo ejerciendo una actitud positiva.

Felicidad: capacidad para sentirse realizado en la vida y contento por las metas alcanzadas, pronunciando sentimientos positivos y disfrutando lo que hace y viviendo la vida en plenitud.

Inventario de cociente emocional ICE de Bar-On

Bar-On recalca que la inteligencia emocional influye considerablemente en la destreza para poseer triunfo en la vida, actuando claramente en la prosperidad general y en la salud emocional.

Sobre la base de esta concepción, BarOn desarrolla el inventario de cociente emocional (ICE), siendo preciso mostrar el marco de trabajo conceptual en que se apoya.

La estructura del modelo de BarOn (1997) de inteligencia emocional logra ser panorámica desde dos aspectos desiguales, una sistémica y otra topográfico.

La perspectiva sistemática, presenta dimensiones de la inteligencia emocional y sus referentes subcomponentes, se corresponden lógicamente y estadísticamente. Relaciones interpersonales, compromiso social y empatía constituyen parte de una unidad habitual de dispositivos que se relacionan metódicamente denominados como componentes interpersonales. (Ugarriza, 2001 p.132)

Las capacidades y habilidades mostradas son los elementos factoriales de la inteligencia emocional y son valoradas por BarOn Emotional Quotient Inventory (BarOn EQ-I) Este inventario compone un cociente emocional y cinco cocientes emocionales formados y basados en los valores de 15 subcomponentes. (Ugarriza ,2001, p. 36)

Los subcomponentes del I-CE logran ser percibidos a partir de una representación topográfica (Ugarriza 2001), que los constituye a través de tres tipos de elementos: elementos céntricos, que se relacionan con elementos resultantes y que a su vez enlazan y obedecen a los elementos de soporte.

Los elementos céntricos lo constituirán: el discernimiento de uno mismo. La asertividad, la empatía, la prueba de la situación y el control de las presiones. Estos elementos se relacionan con los elementos resultantes y son: la tramitación de dificultades, la autorrealización, la prosperidad y las relaciones interpersonales.

Estos elementos (céntricos y resultantes) se relacionan o afirman en los elementos de soporte: autonomía, compromiso social, convicción, resistencia, tolerancia al estrés y el auto concepto.

Los subcomponentes están concentrados en cinco componentes del cociente emocional:

Componente intrapersonal (CEIA): valora el yo interior y agrupa los sucesivos subcomponentes: conocimiento emocional de uno mismo, asertividad, autoestima, autorregulación y autonomía.

Componente interpersonal (CEIE): valora las capacidades y la habilidad interpersonal. Y presenta los sucesivos subcomponentes: empatía, relaciones interpersonales y trabajo social.

Componente adaptabilidad (CED): valora la capacidad para acomodarse a los requerimientos del medio para afrontar contextos problemáticos y percibe los subcomponentes: salida de dificultades, experiencia de un ambiente flexible.

Componente de manejo del estrés (CEME): valora la capacidad para soportar las presiones y el control y presenta los subcomponentes: pasividad al estrés y control de las presiones.

Componente del estado de ánimo en general: valora la habilidad para gozar de la existencia, la perspectiva del mundo y la emoción del disfrute general y constituye los siguientes subcomponentes: prosperidad y convicción.

La experiencia además da un cociente emocional total (CET) que muestra cuan triunfante es el individuo para enfrentar los retos de su ambiente y corresponder significativamente con los otros. Se han desarrollado varios saberes de confiabilidad y validez y se ha verificado que el ICE es una medida confiable y válida de la inteligencia emocional y es pertinente para aplicarlo en personas mayores de 16 años. (Bar-On.1997).

Competencias laborales

Competencia

En el repertorio de la Real Academia Española (2001) existen dos significados desiguales. La inicial se refiere al altercado o disputa de dos o más individuos sobre algo, obstáculo, rivalidad. La segunda la define como la necesidad de hacer algo, habilidad para forjar algo o la autoridad de un juez hacia un contenido.

Desde un punto de vista etimológico Alles (2008, p.1) señala que la competencia proviene de la expresión competere, en español tiene dos verbos

competer y competir que se diversifican entre si a pesar de proceder del verbo latino *competere*.

Una definición universalmente aceptada es el que propone la OIT “capacidad positiva estable para trasladar con éxito una acción profesional completamente equilibrada. La competencia laboral no es una posibilidad de triunfo en la realización de una responsabilidad; es una capacidad existente y manifestada. (Vargas 2004, p.22)

Spencer y Spencer (2003) lo conceptúa como “particularidad que distingue a una persona. (p. 122).

Competencia laboral

Capacidad que tiene una persona ejecutar labores con un nivel de certeza esperado por quienes evalúan los resultados de estas actividades. Como lo ponen de manifiesto Sandoval, Miguel y Montano (2010, p.4)

La definición de competencia articula un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes concertados, ordenados e integrados, es un trabajo, no la habilidad para una labor futura. Por lo tanto se puede visualizar a través de la conducta del individuo.

Competencia encierra un saber (conceptual), un saber hacer (procedimientos) y un saber ser (actitudinal) precisada sobre el quehacer laboral.

Competencia laboral se vincula con una habilidad activada para reconocer escenarios cambiantes del ambiente de trabajo.

En síntesis la competencia es una particularidad personal que guarda una relación con la práctica laboral destacado en un trabajo o perfil determinado en una organización. (Sandoval, Miguel y Montano, 2010, p.4)

Evolución de la competencia

	Inicio 1970-1979	Inclusión 1980-1995	ABC 1995-2007	Evaluación 2008-
Contexto	<ul style="list-style-type: none"> Linguística Sociolingüística 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Psicología 	<ul style="list-style-type: none"> Educación 	<ul style="list-style-type: none"> Entornos laborales Entornos Educativo
Tipo de Competencia	<ul style="list-style-type: none"> Lingüística Cognitiva 	<ul style="list-style-type: none"> Genérica Transversales Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Profesional Técnica Social, Comunicativa 	<ul style="list-style-type: none"> Acreditación de la competencia
Principales autores o instituciones	<ul style="list-style-type: none"> Chomsky, Piaget, White, Bruner, McClelland, Gagné. 	<ul style="list-style-type: none"> ALles Echeverría Weinert Clark y Peterso 	<ul style="list-style-type: none"> Burnier Perrenoud Dell Hymes Tobó Díaz 	<ul style="list-style-type: none"> Fernández Sánchez Sarramona, Vázquez, UNESCO
Palabras Claves	<ul style="list-style-type: none"> Competencia Formación Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión por Competencia Capital Humanos y perfiles 	<ul style="list-style-type: none"> Aprendizaje Basado en Competencia Pedagogía de competencia Competencia clave para el aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> Certificación Evaluación Evidencias. Perfiles
Actores y figuras	<ul style="list-style-type: none"> Actores figuras 	<ul style="list-style-type: none"> Empresa Individuo 	<ul style="list-style-type: none"> Institución educativa Empresa Individuo 	<ul style="list-style-type: none"> Individuo Empresa Educación Superior

Nota: Tabla de Evolución de la competencia Sandoval, Miguel y Montano (2012, p.15)

Clasificación de las competencias

Autor	Tipo de competencia	Concepto
Bunk	Técnica	Persona con un dominio de conocimientos y habilidad en el desarrollo de actividades necesarias que corresponden al ámbito de su trabajo.
	Participativa	Capacidad de involucrarse en las actividades de la organización, asumiendo tareas con un nivel de esmero y responsabilidad.
	Metodológica	Emplear el procedimiento conveniente para la ejecución de las labores encargadas, las irregularidades que se den, soluciones y transferir experiencias a los nuevos escenarios de trabajo.
	Social	Relacionarse con otras personas en representación expresiva y positiva demostrando un comportamiento encaminado al grupo y un entender interpersonal.

Cinterfor (OIT)	Genéricas	Ayudar con otras personas en forma explícita y provechosa, manifestar un comportamiento encauzado al grupo y un entendimiento interpersonal.
	Básicas	Alcanzadas en la educación básica (expresión, escrito, conocimiento de lectura, cálculos, física) y se aplican en la vida cotidiana.
	Transversales	Corresponden con el conocimiento, métodos de un trabajo determinado.
Mertens (1996)	Genéricas	Corresponden a las actuaciones y actitudes profesionales propios de diversas áreas de producción, como , por ejemplo, la habilidad para el trabajo en equipo, capacidades para la contratación, programación, entre otros
	Básicas	Corresponde con la formación inicial y que facilitan el ingreso al trabajo: capacidades para recitar, escribir, comunicación verbal, calculo entre otros
	Específica	Se refiere a los aspectos técnicos directamente vinculadas con el trabajo que se realiza y no son tan sencillamente transferibles a otros contextos profesionales como: la operación de máquinas especializadas,, la formulación de proyectos de infraestructura, entre otras).
UNESCO (1995)	Técnica	Lo vincula con el aprender a hacer, perteneciendo con lo experto, lo técnico, lo probado.
	Cognitiva	Tiene que ver con aprender a conocer, aprender a comprender.
	Formativas	Corresponde con el aprender a convivir y con el aprender a ser concernidas con valores, cualidades profesionales, sociales y filosóficas entre otras.

Nota: Adaptación por Sandoval, Miguel y Montano (2012, p. 19)

Dimensiones de las competencias laborales

Competencias básicas

Tobón (1996) precisa que son las competencias primordiales para existir en sociedad y desplegar en cualquier espacio profesional. Y se caracterizan por:

Formar la base sobre la cual se constituyen los demás prototipos de Competencias.

Se fundan en la educación básica.

Facilitan analizar, percibir y solucionar dificultades de la vida diaria;
Establecen un eje central en el proceso de la investigación de cualquier prototipo

Competencias específicas

Son capacidades propias de un determinado trabajo o profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como conocimientos formativos específicos, mayormente ejecutados por proyectos técnicos, de formación para la labor y para la formación superior.

Competencias genéricas

Se denominan a las competencias habituales a diversas labores o profesiones por ejemplo los trabajadores de las áreas de gestión de mercados, la contaduría y la economía intervienen en un vínculo de competencias genéricas tales como: estudio bancario y encargo industrial. Este tema es de gran importancia en la educación superior, la cual debe crear en los estudiantes competencias genéricas que les permitan enfrentar los continuos cambios del trabajo profesional (Corominas, 2001, p.23).

Las competencias genéricas se caracterizan por:

Amplían las posibilidades de empleabilidad al acceder a las personas a cambiar sencillamente de un trabajo a otro.

Benefician la labor, éxito y preservación del profesional.

Posibilitan la adaptación a otros ambientes profesionales, requisito esencial para enfrentar los diferentes cambios en la labor proporcionados por la competencia, la dificultad económica y la globalización.

No se sujetados a una labor característica.

Se obtienen mediante conocimientos metódicos de enseñanza y aprendizaje. Se adquieren por el trabajo y puede valorarse de modo inexorable De aquí que uno de los desafíos de la educación existente sea la formación de capacidades generales y amplias (Delors 1996, SCANS, 1992)

Marco conceptual

Inteligencia

Inteligencia es la habilidad de elegir, entre diferentes sucesos.

Es Aquella elección más enfocada para la resolución de una dificultad.

Inteligencia es una condición que todos las personas poseemos, aunque no todos podemos tenerla de igual modo incitada y desarrollada.

Inteligencia no es solo saber mucho, se trata de que nuestros conocimientos y aptitudes sean apliquemos en nuestra labor diaria y por ende los seres humanos estamos capacitados para afrontar dificultades que pueden ser desde la resolución de una dificultad matemática, debatir adecuadamente en público o ejecutar procedimientos económicos con triunfo.
<https://www.definiciónabc.com/general/inteligencia.php>

Emoción

Según Diccionario de la R.A.E. (año y pág) el termino emoción proviene(Del lat. E motio,-onis) es: 1. Variación de la energía intensa y momentánea, atractiva o difícil, que va seguida de cierta resolución corporal. 2. Logro atento que participa en algo que ocurre.

Inteligencia Emocional

Bar-On (1997) conceptúa la inteligencia emocional como un cúmulo de capacidades personales, emocionales, sociales y de habilidades que interviene en nuestra capacidad para regular y hacer frente a las exigencias y obligaciones del contexto.

Goleman (1995) define la inteligencia emocional a las destrezas que abarcan la capacidad para relacionarse acertadamente con los demás y la conciencia social.

Inteligencia intrapersonal

Posibilita a uno declarar y representar manifestaciones complejas y altamente distinguidas de sentimientos. Uno encuentra este tipo de inteligencia en el literato que puede expresar en manera introspectiva acerca de sus sentimientos. En el paciente o terapeuta que adquiere una comprensión honda de su propia vida susceptible. (Gardner, 1995, p. 121)

Inteligencia interpersonal

Admite tener la habilidad para diferenciar, revelar los estados de ánimo entre los individuos y su alrededor. Este tipo de inteligencia facilita al adulto discernir descubrir las intenciones y deseos que pueden aparecer ocultos para otras personas y proceder con base del conocimiento. Ejemplo. Interviniendo en un grupo para que se toleren según directrices. Se observan en Mahatma Gandhi o Lyndon Johnson). (Gardner, 1995)

Competencia

(Mertens, 1996 pp.17-18) determina ocupaciones o deducciones precisas y prefijados que él individuo le corresponde manifestar. La competencia dentro de este enfoque funcionalista se concreta a partir de un estudio de las funciones claves que realiza el individuo en su quehacer, con énfasis en los refectos o productos de la labor, más que en el cómo se consiguen formar.

El origen de competencia es bastante contradictoria en el diccionario de la Real Academia Español (2001) existen dos significados disparejos .La primera se refiere a trifulca de dos o más individuos sobre algo, impedimento, contención. La segunda la define como el compromiso de hacer algo, habilidad para hacer algo o el poderío de un juez para un argumento.

Competencia laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la precisa como la capacidad acertada para producir con éxito una acción profesional totalmente equilibrada. La competencia laboral no es una posibilidad de triunfo en la realización de una labor; es una capacidad efectiva y expresada. (Vargas 2004).

Competencia Básica

Según Mertens (1996, p. 19) Es la que pertenece a la formación básica y que consiente el ingreso al trabajo: destrezas para leer y escribir, comunicación verbal, cálculo matemático, entre otros.

Competencia Genérica

Según Mertens (1996 p. 18) Pertenece a los comportamientos y cualidades laborales propios de diversos espacios de realización, por ejemplo, la habilidad para el trabajar en equipo, capacidades para los negocios, programación, entre otros.

Competencia Específica

Según Mertens (1996, p.19) Corresponde con los aspectos técnicos claramente concernidos con la labor y no son tan sencillamente transferibles a otros argumentos profesionales como: el manejo de máquinas especializadas, la formulación de proyectos de servicios, entre otros).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la Inteligencia Emocional y las Competencias laborales en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018?

Problemas específicos:

Problema Específico 1

¿Cuál es la relación entre la Inteligencia Emocional y las Competencias básicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018?

Problema Específico 2

¿Cuál es la relación entre la Inteligencia Emocional y las Competencias específicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018?

Problema Específico 3

¿Cuál es la relación entre la Inteligencia Emocional y las Competencias genéricas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica.

La investigación se justifica porque va a contribuir a los docentes a fortalecer con discernimiento en torno a la inteligencia emocional en relación con las competencias laborales y sus respectivas dimensiones, asimismo ofrecerá aportación teórica a otras investigaciones relacionadas con la tema.

Justificación práctica

Justificación práctica establece en razonar que una vez teniendo los resultados de los cuestionarios aplicados, existe la posibilidad de proyectar que la inteligencia emocional incrementa la formación en los docentes y admiten el desarrollo de competencias laborales.

Justificación metodología

Se argumenta porque la investigación se realizará siguiendo los lineamientos metodológicos comprobados científicamente, se identifica dos variables: Inteligencia emocional y competencias laborales, la metodología con enfoque cuantitativo, con método hipotético deductivo, investigación tipo básica, no experimental, de diseño transaccional, correlacional que interesará a otros estudios de investigación afín.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

La Inteligencia Emocional se relaciona con las Competencias laborales en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La Inteligencia Emocional se relaciona con las Competencias básicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

Hipótesis específica 2

La Inteligencia Emocional se relaciona con las Competencias específicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

Hipótesis específica 3

La Inteligencia Emocional se relaciona con las Competencias genéricas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la inteligencia Emocional y competencias Laborales en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y las Competencias básicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y las Competencias específicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y las Competencias genéricas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, porque no se ejecutó ninguna experimentación, no hubo ninguna manipulación de variables observándose de modo original los hechos o fenómenos y de corte transversal porque se recolectó los datos en un tiempo determinado. Soto 2015, (p 67)

Se esquematizó así:

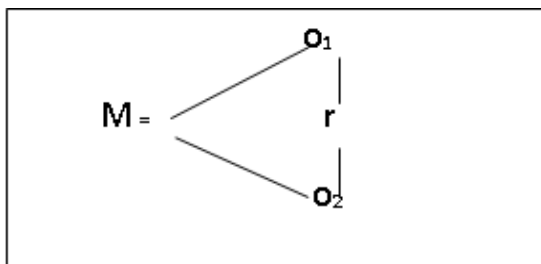


Figura 1. Diagrama de correlación Sanchez y Reyes (2006)

M: Docentes de los Centros Técnicos Productivos.

O1: Variable: Inteligencia Emocional

O2: Variable: Competencias Laborales

R: Relación

El nivel de investigación es Correlacional para Soto (2015) la intención es hallar la relación o el grado de asociación de dos o más variables inteligencia emocional y competencias laborales.

La correlación es de dos variables y se procede de la siguiente manera:

Se evalúa cada una de las variables y se relatan los resultados

Los resultados más selectos

Evalúa el grado de dependencia de las variables.

Se estudia la vinculación. (p.55).

Descriptivo porque se describen las características cuantitativas de los sujetos indagados sobre la variable de estudio, es decir especificar cómo es la variable. En la exposición de los resultados se aplicará la estadística descriptiva. Soto, 2015 (p. 53).

Según Soto (2015) Método hipotético deductivo, Porque admite indagar la objetividad y mide la variable del objeto de estudio permitiendo probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no se pueden probar directamente. (p.49).

De tipo básica, para Soto (2015) estas investigaciones son conocimientos teóricos, se centran en recoger información de la realidad.(p.50).

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual

Bar-On (1997) conceptualiza la inteligencia emocional como un acumulado de experiencias personales, emocionales, sociales y de habilidades que intervienen en nuestra capacidad para regular y hacer frente y a las exigencias y presiones del contexto. Las capacidades del individuo deben ser consciente, entender, vigilar y decir sus emociones de manera segura.

Variable 2: Competencia laboral

Definición conceptual

Determina ocupaciones o resultados precisos y predefinidos que el individuo debe manifestar. La competencia dentro de este enfoque funcionalista son concretadas a partir de un examen de los desempeños claves que hace el individuo dentro de su trabajo, con énfasis en los resultados o valores de la labor, más que en el cómo se logran hacer. (Mertens,1996, pp.17-18) Mertens clasifica competencias en:

Competencias Básicas Las que corresponden con la formación básica y que admiten el ingreso al trabajo: capacidades para la leer y escribir, comunicación verbal, cálculo matemático, entre otras.

Competencias Específicas. Corresponde con los aspectos técnicos claramente correspondidos con la labor y no son tan sencillamente transferibles a otros contextos profesionales como: la manipulación de máquinas especializadas, la explicación de planes de servicios, entre otras.

Competencias genéricas Corresponde con las conductas y cualidades profesionales adecuadas a diversas áreas de elaboración, como, por ejemplo, la habilidad para la labor en conjunto, capacidades para el negocio, programación, entre otros.

Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable *Inteligencia Emocional*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Componente Intrapersonal	Conocimiento emocional	7,9,23,35,52,63,88,116		Bajo [40-54]
	Asertividad	22,27,67,82,96,111,128		Medio [55-149]
	Autoconcepto	11,24,40,56,70,85,100,114,129		Alto [150- 200]
	Autorrealización	6, 21,36,51,66,81,95,110,125		
	Independencia	3,19,32,48,92,107,121		
Componente Interpersonal	Relaciones Interpersonales	10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128		Bajo [29-77]
	Responsabilidad Social	16,30,46,61,72,76,90,98,104,119		Medio [78-125]
	Empatía	18,44,55,61,72,98,119,124		Alto [126-145]
Componente Adaptabilidad	Solución de problemas	1,15,29,45,60,75,89,118	Nunca (1),	Bajo [26-60]
	Prueba de la realidad	8,35,39,53,68,83,88,97,112,127	Casi nunca (2), A veces (3), Muchas veces (4), Siempre (5)	Medio [61-95]
	Flexibilidad	14,28,43,59,74,87,103,131		Alto [96-103]
Componente manejo de tensión	Tolerancia a la tensión	4,20,33,49,64,78,93,108,122		Bajo [19-44]
	Control de los impulsos	13,27,42,58,73,86,102,110,117,130		Medio [45-70] Alto [71-95]
Componente del estado de ánimo en general	Felicidad	2,17,31,47,62,77,91,105,120		Bajo [17-39]
	Optimismo	11,20,26,54,80,106,108,132		Medio [40-63] Alto [64-85]

Tabla 2
Operacionalización de la Variable Competencias Laborales

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS VALORES	NIVELES O RANGOS
Competencias básicas	Participación activa	01 al 09		Malo [27 -35]
	Comunicación eficaz			Regular [36 –44]
	Herramientas pedagógicas			Bueno [45-54]
Competencias genéricas	Resolución de conflictos	10 al 18	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Muchas veces (4), Siempre (5)	Malo [27 – 35]
	Trabajo en equipo			Regular [36-44]
	Capacitación			Bueno [45-54]
Competencias específicas	Programación y proyectos	19 al 27		Malo [27 – 35]
	Maquinarias y herramientas			Regular [36-44]
	Monitoreo y evaluación			Bueno [45- 54]

2.3 Población y muestra

Soto 2015 “Población conjunto de elemento que se utilizan para un estudio quienes presentan un problema” (P.68).

Población censal utilizada fue de 92 docentes de los Centros Técnicos Productivos, la victoria.

Tabla 3

Distribución de la población

Centros Técnicos Productivos, La victoria.	Docentes
“Manuela Felicia Gómez”	37
“Artes Gráficas”	29
“El Porvenir”	26
Total	92

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Técnica aplicada, cuestionario. Instrumento inventario del coeficiente intelectual de BarOn para evaluar la inteligencia emocional y otro cuestionario para validar las competencias laborales. Para luego tomar la información y registrarla para su posterior análisis.

Validez del Instrumento

Soto (2015), “comprobar si el instrumento sirve para medir lo que realmente quiere medir. Tipos de validez: La validez de contenido, de criterio y de constructo.”(p.71).

En la investigación se utilizó el inventario de Inteligencia Emocional de BarOn.

Confiabilidad Soto (2015) si el instrumento brinda la credibilidad y esto se verifica si al usar repetidas veces dicho instrumento, brinda los mismos resultados o valores muy cercanos. El coeficiente de confiabilidad de alfa cronbach, usado para valores politónicos como la Escala de Likert (p.72).

Presento, la ficha técnica correspondiente a cada uno de los cuestionarios empleados en el presente estudio:

Ficha técnica:

Variable 1: Inteligencia Emocional

Nombre del instrument	:	EQ-I Bar-On Emotional Quotient Inventory
Autor	:	Reuven BarOn Adaptación: Urriza Chavez
Fecha de aplicación	:	2018
Administración	:	Individual y colectiva
Ámbito de Aplicación	:	Centros Técnicos Productivos, la victoria. “Manuela Felicia Gómez” “Artes Gráficas” “El Porvenir”
Significación	:	Medir la percepción de los docentes de los centros técnicos productivos la victoria.
Duración	:	40 minutos

Estructura: El instrumento estuvo compuesto por cinco dimensiones: Intrapersonal (40 ítems), Interpersonal (29 ítems) Adaptabilidad (26 ítems) Manejo de la tensión (19 ítems) Estado de ánimo en general (17 ítems) El instrumento cuenta con 133 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

1. Nunca
2. Rara veces
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Ficha técnica:

Variable 2: Competencias laborales.

Nombre del instrumento	:	Cuestionario de competencias laborales.
Autor	:	Rodriguez,(2017) Adaptado: Muñoz (2018)
Fecha de aplicación	:	2018
Administración	:	Individual y colectiva
Ámbito de Aplicación	:	Centros Técnicos Productivos, la Victoria. “Manuela Felicia Gómez” “Artes Gráficas” “El Porvenir”
Significación	:	Medir las percepciones de los docentes de los Centros Técnicos Productivos, la Victoria.
Duración	:	20 minutos

Estructura: Este instrumento está compuesto por tres dimensiones: Competencia Básicas (9 ítems), Competencias Genéricas (9 ítems) y Competencias Específicas (9 ítems). El instrumento cuenta con 27 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

1. Nunca
2. Rara veces
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Validez:

Para la validez de contenido a través del juicio de expertos, técnica que consiste en consultar a opinión de expertos que son especialistas en el tema, para el objetivo planteado.

Tabla 4

Resultado de la validez de contenido del instrumento Inteligencia emocional y Competencias laborales

Juez expert	Resultado
Dra. Francis, Ibarquen Cueva	Aplicable
Mag. Edgardo Luis Cuba Bernedo	Aplicable
Mag. Maritza Margarita Alarcón Cordero	Aplicable

Nota: Matriz de validación de instrumentos.

Tabla 4 el valor de calificación categórica de las variables inteligencia emocional y Competencias Laborales por los jueces expertos indicaron que la validez de contenido es aplicable a la población de estudio.

Confiabilidad:

Se ejecutó la fiabilidad del instrumento con prueba piloto y con los resultados se procedió a elaborar una base de datos y para determinar la confiabilidad se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach (α), por ser un instrumento con respuestas tipo politómicas.

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos inteligencia emocional y competencias laborales.

Variable	Alfa de Cronbach	N ° items
----------	------------------	-----------

Inteligencia emocional	,893	133
Competencias laborales	,814	27
Nota: Base de datos prueba piloto.		ota

En la tabla 5, para el instrumento inteligencia emocional, el coeficiente alfa de Cronbach dio como resultado un valor de 0,893 el cual indica que el instrumento utilizado fue confiable (alta confiabilidad) para los fines de la investigación. De similar forma, para competencias laborales, el coeficiente alfa cronbach fue de 0,814

2.5. Método de análisis de datos

En la recolección de datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, para el estudio descriptivo se empleó la frecuencia descriptiva en razón a los niveles establecidos en cada una de las variables y la estadística inferencial para contrastar las hipótesis de la investigación a través del Rho de Spearman, cuya propiedad es medir la relación y determinar el grado de asociación entre las dos variables de tipo no paramétricas.

2.6. Aspectos éticos

Se realizó la investigación bajo criterios y principios éticos y el anonimato de los docentes a quienes se les aplicó los instrumentos de investigación. Así mismo se respetó las fuentes bibliográficas citando a su autoría.

III Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de las variables inteligencia emocional y competencias laborales en docentes de los centros técnicos productivos, la victoria para la presentación de los resultados se procederá a la presentar los niveles y rangos de la variable para el proceso de interpretación de los resultados.

Tabla 6

Niveles de inteligencia emocional según docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	7,6
Medio	35	38,0
Alto	50	54,3
Total	92	100,0

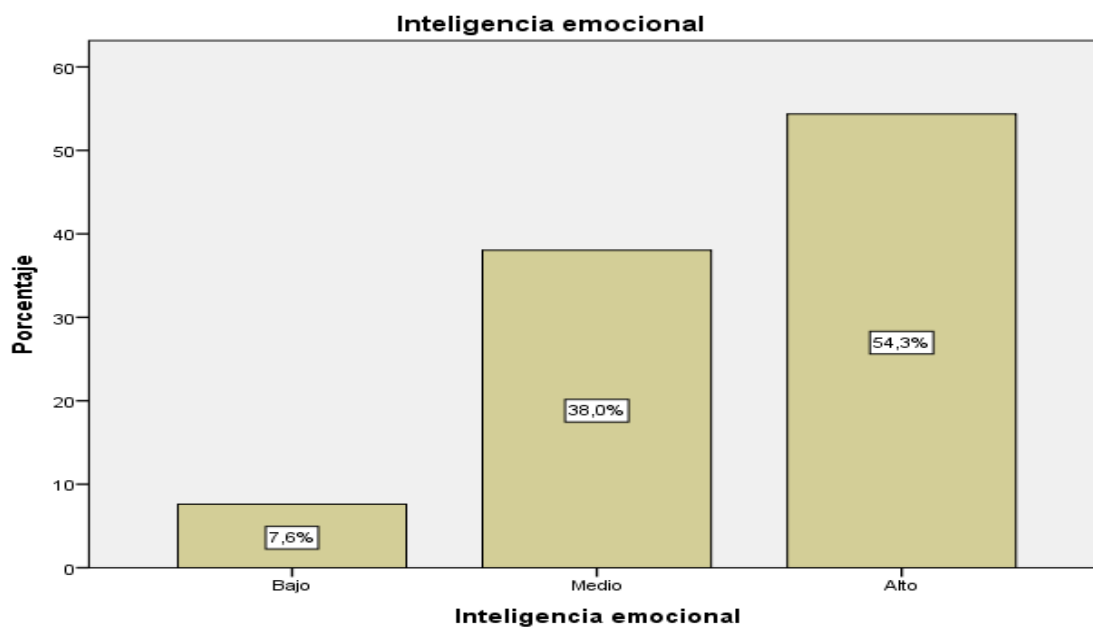


Figura 1 Niveles de inteligencia emocional según docente

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de inteligencia emocional según el personal docente de los centros técnicos productivos, La Victoria 2018, se tiene que el 7.6% de los encuestados perciben que el nivel es

bajo, mientras que el 38% de los encuestados perciben que el nivel es medio y el 54.3% perciben que el nivel es alto del personal docentes de los centros técnicos productivos, La Victoria, 2018

Tabla 7

Niveles de competencias laborales según docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7	7,6
Regular	30	32,6
Bueno	55	59,8
Total	92	100,0

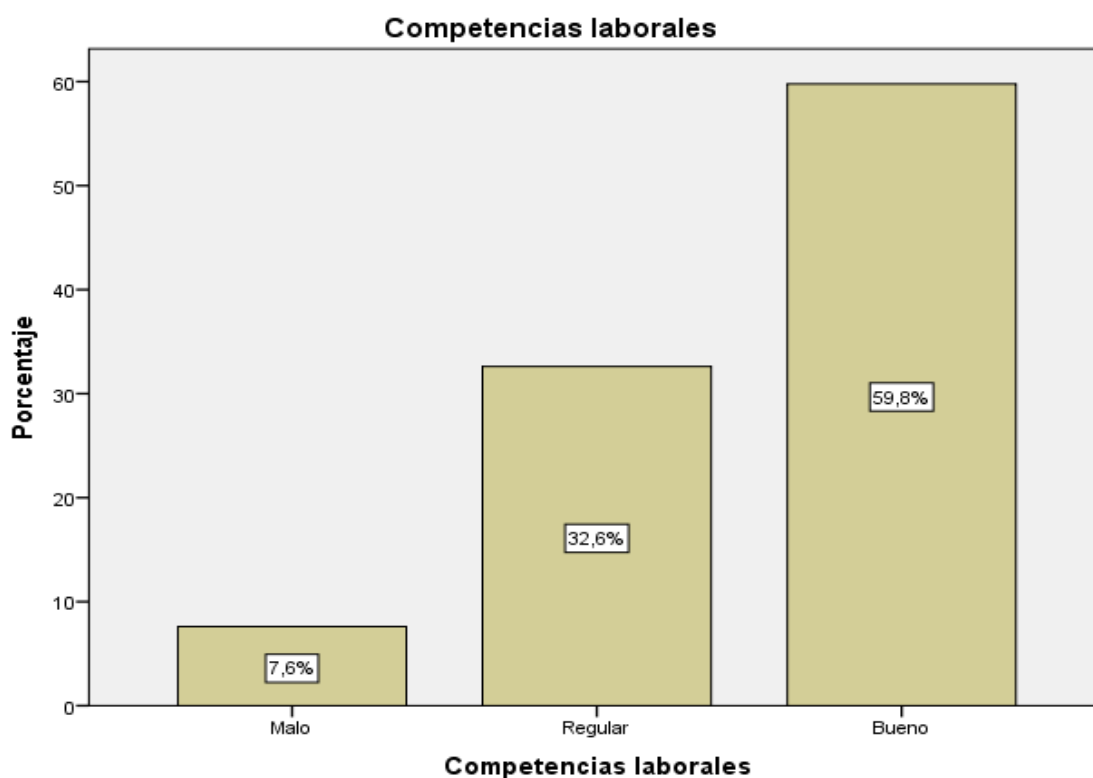


Figura 2 Niveles de competencias laborales según docente

Así mismo se tiene los niveles de competencias laborales alcanzando por el personal docente de los centros técnicos productivos, La Victoria 2018, se tiene que el 7.6% de los encuestados se percibe que el nivel es bajo, mientras que el

32.6% de los encuestados se percibe que el nivel es medio y el 59.8% se percibe que el nivel es alto del personal docentes de los centros técnicos productivos, La Victoria, 2018.

3.1.1. Niveles entre de inteligencia emocional y competencias laborales en docentes de los centros técnicos productivos, La Victoria, 2018.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Resultado general de la investigación

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la inteligencia emocional y competencias laborales.

		Competencias laborales			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	6	1	0	7
		% del total	6,5%	1,1%	0,0%	7,6%
	Medio	Recuento	1	25	9	35
		% del total	1,1%	27,2%	9,8%	38,0%
	Alto	Recuento	0	4	46	50
		% del total	0,0%	4,3%	50,0%	54,3%
Total	Recuento	7	30	55	92	
	% del total	7,6%	32,6%	59,8%	100,0%	

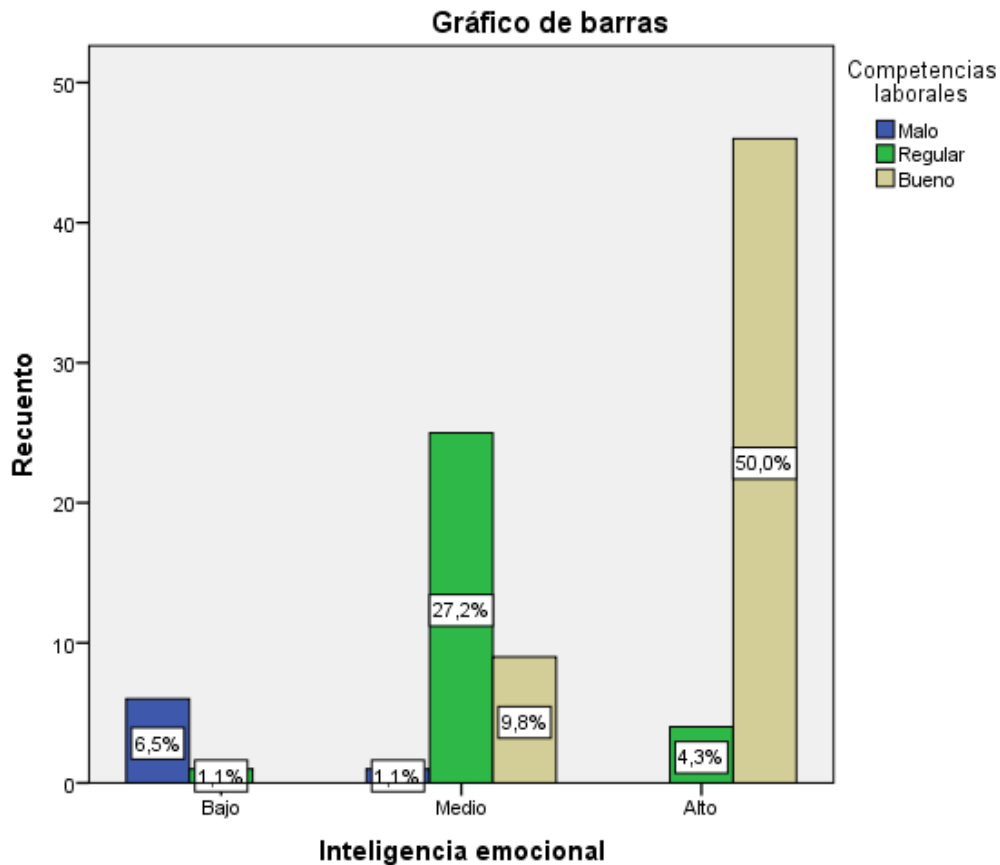


Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la inteligencia emocional y competencias laborales.

De la tabla y figura, se observa que la inteligencia emocional y competencias laborales de los docente de los centros técnicos productivos, La Victoria, de los cuales se tiene que el 6.5% presentan un nivel de inteligencia emocional bajo en tanto que el nivel de las competencias laborales se encuentra en un nivel malo, mientras que el 27.2% perciben que el nivel de inteligencia emocional es medio en tanto que el nivel de competencias laborales se encuentra en un nivel regular y el 50.0% manifiesta que el nivel de inteligencia emocional es alto por lo que el nivel de competencias laborales alcanzo un nivel bueno según los docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la inteligencia emocional y competencias básicas.

			Competencias básicas			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	6	1	0	7
		% del total	6,5%	1,1%	0,0%	7,6%
	Medio	Recuento	12	17	6	35
		% del total	13,0%	18,5%	6,5%	38,0%
	Alto	Recuento	1	5	44	50
		% del total	1,1%	5,4%	47,8%	54,3%
Total	Recuento	19	23	50	92	
	% del total	20,7%	25,0%	54,3%	100,0%	

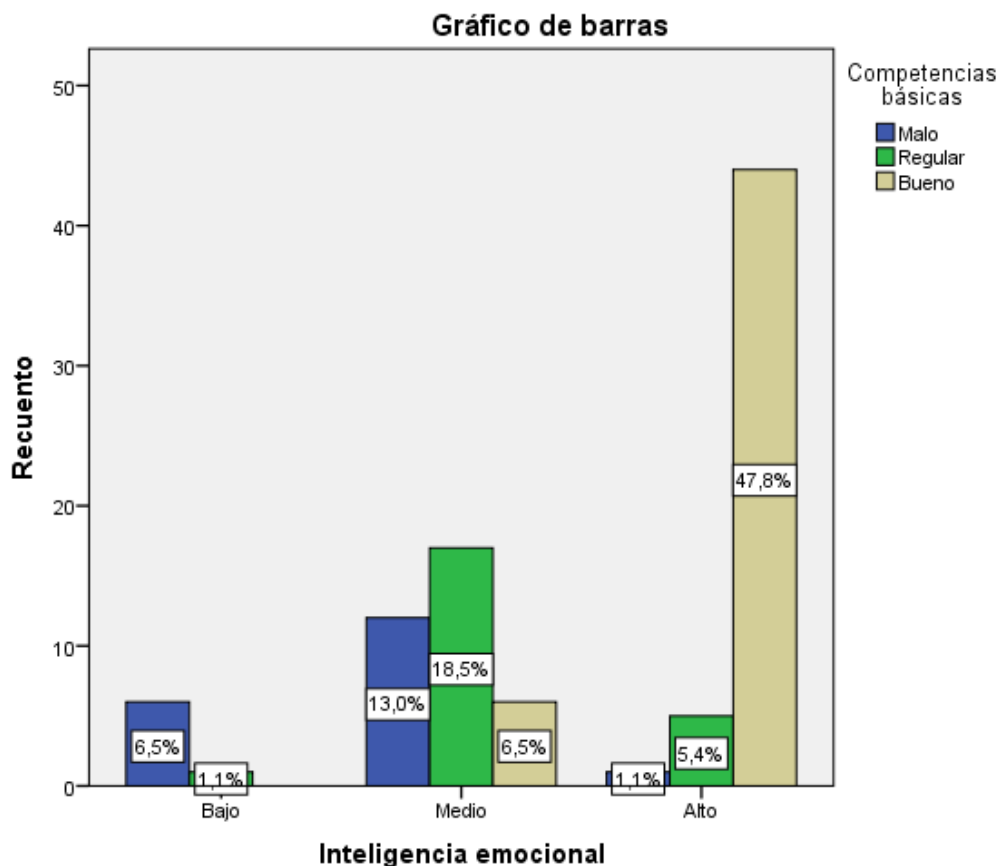


Figura 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la inteligencia emocional y competencias básicas.

De la tabla y figura, se observa que la inteligencia emocional y competencias básicas de los docente de los centros técnicos productivos, La Victoria, de los cuales se tiene que el 6.5% presentan un nivel de inteligencia emocional bajo en tanto que el nivel de competencias básicas se encuentra en un nivel malo, mientras que el 18.5% se percibe que el nivel de inteligencia emocional es medio por lo que el nivel de competencias básicas se encuentra en regular y el 47.8% manifiesta que el nivel de inteligencia emocional es alto por lo que el nivel de competencias básicas alcanzo un nivel bueno en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la inteligencia emocional y competencias genéricas.

			Competencias genéricas			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	5	2	0	7
		% del total	5,4%	2,2%	0,0%	7,6%
	Medio	Recuento	0	27	8	35
		% del total	0,0%	29,3%	8,7%	38,0%
	Alto	Recuento	0	6	44	50
		% del total	0,0%	6,5%	47,8%	54,3%
Total	Recuento	5	35	52	92	
	% del total	5,4%	38,0%	56,5%	100,0%	

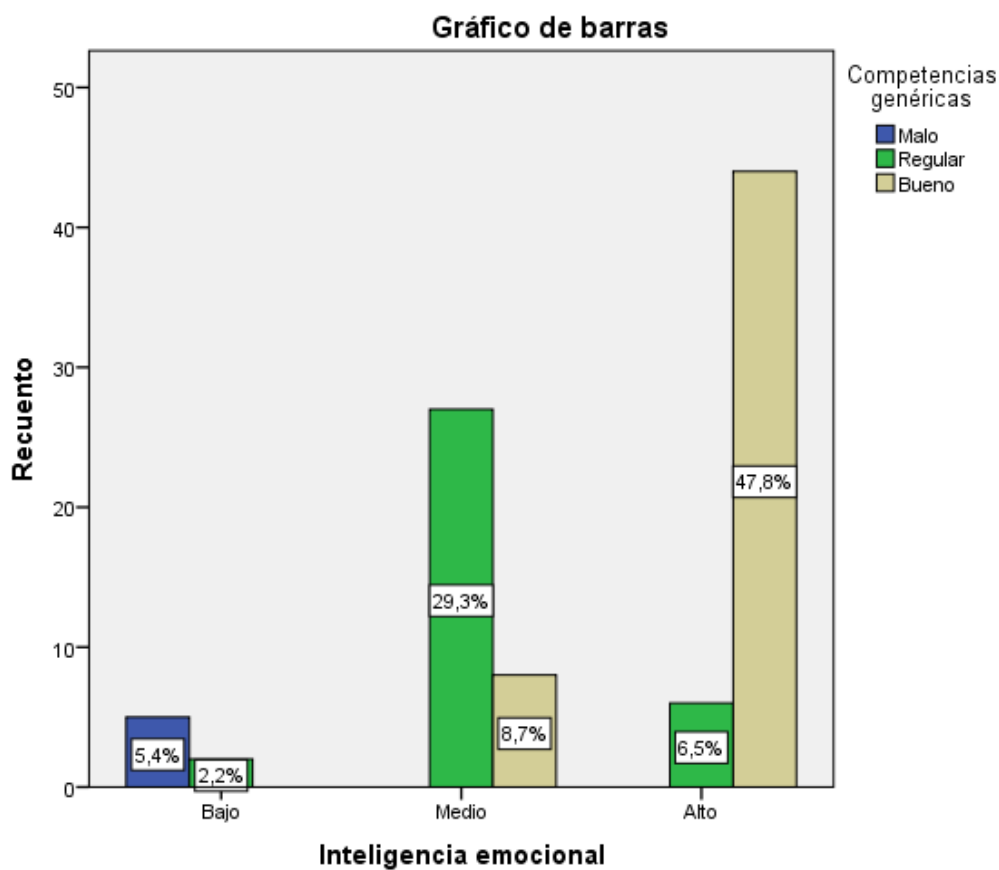


Figura 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la inteligencia emocional y competencias genéricas.

De la tabla y figura, se observa que la inteligencia emocional y competencias genéricas de los docente de los centros técnicos productivos, La Victoria, de los cuales se tiene que el 5.4% presentan un nivel de inteligencia emocional bajo por lo que el nivel de competencias genéricas se encuentra en un nivel malo, mientras que el 29.3% se percibe que el nivel de inteligencia emocional es medio por lo que el nivel de competencias genéricas se encuentra en regular y el 47.8% manifiesta que el nivel de inteligencia emocional es alto por lo que el nivel de competencias genéricas alcanzo un nivel bueno según los docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la inteligencia emocional y competencias específicas.

			Competencias específicas			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	7	0	0	7
		% del total	7,6%	0,0%	0,0%	7,6%
	Medio	Recuento	3	32	0	35
		% del total	3,3%	34,8%	0,0%	38,0%
	Alto	Recuento	3	7	40	50
		% del total	3,3%	7,6%	43,5%	54,3%
Total	Recuento	13	39	40	92	
	% del total	14,1%	42,4%	43,5%	100,0%	

Elaboración propia

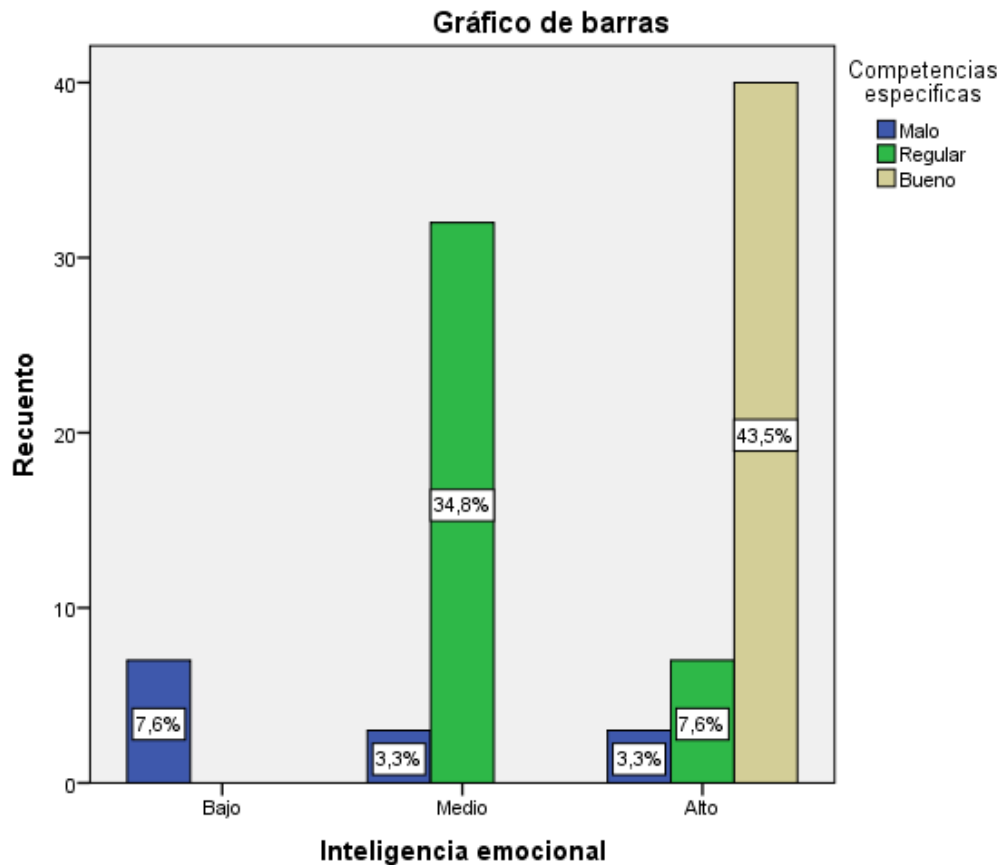


Figura 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la inteligencia emocional y competencias específicas.

De la tabla y figura, se observa que la inteligencia emocional y competencias específicas en docente de los centros técnicos productivos, La Victoria, de los cuales se tiene que el 7.6% presentan un nivel de inteligencia emocional bajo por lo que el nivel de competencias específicas se encuentra en un nivel malo, mientras que el 34.8% se percibe que el nivel de inteligencia emocional es medio por lo que el nivel de competencias específicas se encuentra en regular y el 43,5% manifiesta que el nivel de inteligencia emocional es alto por lo que el nivel de competencias específicas alcanzo un nivel bueno según los docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho. La Inteligencia emocional no se relaciona con las competencias laborales en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018.

Hi. La Inteligencia emocional se relaciona con las competencias laborales en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018.

Tabla 12

Correlación inteligencia emocional y competencia laboral

			Inteligencia emocional	Competencias laborales
Rho de Spearman	de	Inteligencia emocional	de 1,000	,762**
			Sig. (bilateral)	.
			N	92
	de	Competencias laborales	de ,762**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000
			N	92

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,762 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y la competencia laboral en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018.

Hipótesis específicos 1

Ho. La Inteligencia emocional no se relaciona con las competencias básicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

Hi. La Inteligencia emocional se relaciona con las competencia básicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

Tabla 13

Correlación inteligencia emocional y competencia básicas

			Inteligencia emocional	Competencias básicas
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente correlación	de 1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Competencias básicas	Coeficiente correlación	de ,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,759 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y la competencias básicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018.

Hipótesis específicos 2

Ho. La inteligencia emocional no se relaciona con las competencias genéricas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

Hi. La inteligencia emocional se relaciona con las competencias genéricas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

Tabla 14

Correlación inteligencia emocional y competencia genéricas

			Inteligencia emocional	Competencias genéricas
Rho de Spearman		Coeficiente correlación	de 1,000	,736**
	Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Competencias genéricas	Coeficiente correlación	de ,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,736 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y la competencia genéricas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018.

Hipótesis específicos 3

Ho. La inteligencia emocional no se relaciona con las competencias específicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

Hi. La inteligencia emocional se relaciona con las competencias genéricas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

Tabla 15

Correlación inteligencia emocional y competencia específicas

			Inteligencia emocional	Competencias específicas
Rho de Spearman		Coeficiente correlación	de 1,000	,778**
	Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Competencias específicas	Coeficiente correlación	de ,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,778 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y las competencias específicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018.

IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulada: "Inteligencia emocional y competencias laborales en docentes de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis general, La Inteligencia emocional se relaciona con las competencias laborales en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 762 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y la competencias laborales en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018. Asimismo, Salinas (2015) Concluye que existe un mayor rango en las dimensiones de independencia, consenso y liderazgo de la inteligencia emocional de los líderes gerenciales. De la investigación: Si bien es cierto que se da un aumento de rango de los líderes que podría concluirse en un aumento de habilidades de la inteligencia emocional esta no muestra una mayor o menor incidencia en los equipos de alto rendimiento. Maguiña (2016) concluyó que la gestión institucional y la competencia laboral se relacionan significativamente Con la inserción laboral esta relación es de una magnitud alta. De la investigación puedo concluir que toda buena gestión institucional conlleva a una buena competencia laboral y por ende una adecuada inserción laboral.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, La Inteligencia emocional se relaciona con las competencias Básicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 759 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y la competencia básica en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria 2018, Según Vallejo (2014) concluyó que los alumnos poseen un nivel alto de habilidades emocionales y un 89.17% lograron promedio de 7 y 8 en el rendimiento

académico. Coincido con el autor: Que si se da un buen manejo de la inteligencia emocional o que estas habilidades emocionales son altas, redundan positivamente en la mejora del rendimiento académico de los alumnos. Asimismo Urbano (2016), concluyó que las habilidades sociales y la inteligencia emocional influyen positivamente en la gestión institucional en un 53.7% en las Instituciones educativas de Huarochirí. Del resultado de la investigación me parece que hay una buena correspondencia entre habilidades sociales e inteligencia emocional y que estas generan un efecto positivo en la gestión institucional.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, La inteligencia emocional se relaciona con las competencias genéricas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 736 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y las competencias genéricas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria 2018, nuestros resultados Del Pino y Aguilar (2013). Concluye que los estudiantes manejan niveles bajos en el manejo de emociones de uno mismo y en el manejo de estas en los otros. Se encontraron diferencias individuales en todas las variables de estudio, lo cual indica que la inteligencia emocional se encuentra relacionada con el tipo de programa educativo que cursan. Obteniendo los puntajes más bajos los alumnos de las áreas académicas administrativas y técnicas evaluadas. Los resultados son avalados por Arévalo (2017) Concluye que existe relación entre inteligencia emocional y competencias genéricas. Opino que el test de BarOn abordó de manera integral la inteligencia emocional lo que permitió encontrar que existe una relación con competencias genéricas que favorecen el desempeño en los estudiantes.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, La inteligencia emocional se relaciona con las competencias específicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 778 significa que existe una alta relación

positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y las competencias específicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018. Siendo Burrola (2016) Concluye que una actitud positiva hacia las TIC, sin embargo al momento de revisar su empleo en el aula no es representativo. Se infiere en necesidad de preparar al docente en el empleo de las TIC en aula. Coincido que en estos tiempos es imprescindible el uso de las TIC en el proceso educativo, como una herramienta pedagógica. Esto implica que desde las instancias encargadas de la formación y actualización de docentes se incluya como un componente básico al cual todo docente debe acceder. Rios (2018) Concluye que si existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. En esta investigación se comprueba que si los docentes tienen un buen manejo de sus emociones esto repercutirá positivamente en su desempeño laboral.

V. Conclusiones

Primera: La Inteligencia emocional se relaciona directa ($Rho=0,762$) y significativamente ($p=0.000$) con la competencia laboral en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Segunda: La Inteligencia emocional se relaciona directa ($Rho=0,759$) y significativamente ($p=0.000$) con las competencias básicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Tercera: La Inteligencia emocional se relaciona directa ($Rho=0,736$) y significativamente ($p=0.000$) con las competencias genéricas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Cuarta: La Inteligencia emocional se relaciona directa ($Rho=0,778$) y significativamente ($p=0.000$) con las competencias específicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

VI Recomendaciones

Primera: Recomendar a los directivos de los Centros Técnicos Productivos, la Victoria, realicen siempre charlas inductivas y talleres con apoyo psicológico a fin de mantener y/o potenciar sus capacidades de inteligencia emocional dado que esto favorece para mejores resultados en sus competencias laborales.

Segunda: Incentivar a los docentes para que continúen mejorando y ampliando el nivel de competencias básicas que implica un mejor desarrollo personal, comunicación eficaz, participación activa y uso de herramientas pedagógicas en los Centros Técnicos Productivos, la Victoria.

Tercera: Motivar a los docente el desarrollo de las competencias genéricas a través de talleres para mejorar el manejo de conflictos, trabajo en equipo y capacitación técnica pedagógica que aporta en la mejora de la calidad educativa en los Centros Técnicos Productivos de la Victoria.

Cuarta: Potenciar las competencias específicas desarrollando procesos de programación, monitoreo y evaluación de proyectos productivos, tomando en cuenta los resultados académicos para potenciarlos y que no solo beneficien a docente y estudiantes sino también a toda la comunidad educativa de los Centros Técnicos Productivos de la Victoria.

VII Referencias

Arévalo, J. (2017). *La Inteligencia Emocional y las Competencias genéricas de los Estudiantes (Tesis del VII ciclo Facultad de Educación)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Canaza, E Larraviere y Ramírez, J (2015) Tesis Relación entre inteligencia emocional el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P. Santa Ana – Tacna 2015 Escuela de Post grado Neumann Business Scholl.

Briceño, R Artículo Inteligencia emocional y rendimiento académico en los alumnos del segundo año de Psicología 2005 Journal of Psycology vol. 7 pp.78,96. Revistas.UCV.edu.pe/index.php/R_PSI/article/VRW/442/318.

Burrola, M (2016). Tesis Desarrollo la investigación evaluación de las competencias básicas e TIC en docentes de educación superior en México, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia España.

Cuenca, R y Vargas, J (2018). Perú el estado de políticas públicas docentes Editado Por IEP (Instituto de Estudios Peruanos). Consulta 18 de junio 2018.cuenca-ricardo-vargas-julio_Peru-estado-politicas-publicas-docentes.pdf.

Castillo,(2016) Tesis inteligencia emocional y rendimiento académico de los estudiantes del VII ciclo de la institución educativa Fe y alegría 34 Chorrillos, 2016. Para obter el grado de magister en psicología.UCV.

- Gonzales, V. (2013). Tesis Empleabilidad laboral Inicial estudio de la relación entre desempeño y competencias genéricas del Ingeniero en Aeronáutica. Tesis para optar el grado de Doctor en Filosofía, con especialidad en Administración. Mexico Monterrey 2013.
- Maguiña, L (2016). Tesis Gestión institucional, competencia laboral e inserción laboral en estudiantes de los centros técnicos productivos UCV Escuela de Posgrado Lima.
- Mertens, L. (1996) Competencia Laboral Sistemas, Surgimiento y Modelos, Editado por Cinterfor/OIT Montevideo 1996. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Minedu (2016) Currículo Nacional 2016. Recuperado de [Scrib.com/document/322015050/curriculo-nacional-2016-2-pdf](https://www.scribd.com/document/322015050/curriculo-nacional-2016-2-pdf)
- Gallart, M. (1997) Competencia laboral, Montevideo, Cinterfor/OIT aseguramiento del aprendizaje continuo e incluyente en la organización. Montevideo, Cinterfor /OIT. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papel13.pdf
- Palomera, J, Fernández y Brackett, H La inteligencia emocional como un competencia básica en la formación Rev.electrónica de investigación psicoeducativa Vol. 6(2) 2008. Recuperado de www-investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/1_276.pdf

Rios, M (2018). Tesis La Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la Facultad De Ciencias de la Salud Universidad Peruana Los Andes- Huancayo.

Salinas, G (2015.) Tesis Desarrollo de la inteligencia emocional en los líderes Gerenciales y su incidencia en los equipos de alto rendimiento

Samayoa, F. (2013). Tesis La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica. En la Universidad nacional de Educación a Distancia (España)

Garcia,J (2013) Las competencias básicas del nuevo enfoque educativo.
Recuperado de WWW.joanteixido.org/doc/cb/nuevo-enfoque.pdf.

Santor, T (2014) las ocho competencias básicas. Recuperado por <http://www.Scolar.com?definicion-de-competencias-basicas-y-especificas-enfocado-en-la-educacion>.

UrbanO, (2016) Tesis Inteligencia emocional y su influencia en la gestión institucional del director en Las Instituciones Educativas de Huarochirí 2015 UCV Escuela De Pos Grado Lima.

Vallejo, C. (2014) Tesis Inteligencia emocional y su incidencia en el rendimiento Académico de estudiantes de decimo de básica de la Unidad Educativa La Salle. Lima

Valverde, G (2015) Tesis Inteligencia emocional en estudiantes de tercero a quinto año de una universidad privada de Lima metropolitana y una Universidad nacional de la Región Pasco. Recuperado por <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/442>

Rodríguez, Melba (2018) Competencias laborales y gestión del talento humano De los docentes de secundaria de la red n°5 UGEL Ventanilla,2018 UCV escuela de pos grado. Lima.

Del Pino y Aguilar, L (2013) Las emociones y el manejo de las emociones de Uno y de otros en alumnos de materias económicas administrativas De instituciones de educación del sector público en México.

Anexos

ANEXO 1 Matriz de consistencia

Inteligencia Emocional y Competencia Laboral en los docentes de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Inteligencia Emocional y las Competencias laborales en los docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Inteligencia Emocional y las Competencias básicas en los docentes, de los Centros Técnicos</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y Competencia Laboral en los docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y las Competencias básicas en los docentes, de los Centros Técnicos</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La Inteligencia Emocional se relaciona con la Competencia laboral en los docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La Inteligencia Emocional se relaciona con las Competencias básicas en docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018</p>	Variable 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Componente Intrapersonal	Conocimiento emocional de uno mismo. Seguridad Autoestima Autorrealización Independencia	(40 ítems)		Bajo [40-54] Medio [55-149] Alto [150-200]
			Componente Interpersonal	Relaciones Interpersonales Responsabilidad Social Empatía	(29 ítems)	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Muchas veces	Bajo [29-77] Medio [78-125] Alto [126-145]
Componente Adaptabilidad	Solución de problemas de la realidad Flexibilidad	(26 ítems)	(5) Siempre	Bajo [26-60] Medio [61-90]			

<p>Productivos, La Victoria, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Inteligencia Emocional y las Competencias específicas en los docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Inteligencia Emocional y las Competencias genéricas en los docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018?</p>	<p>Productivos, La Victoria, 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y las Competencias específicas en los docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y las Competencias genéricas en los docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018</p>	<p>La Inteligencia Emocional se relaciona con las Competencias específicas en los docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018</p> <p>La Inteligencia Emocional se relaciona con las Competencias genéricas en los docentes, de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018</p>	<p>Componente manejo de tensión</p> <p>Componente del estado de ánimo en general</p>	<p>Tolerancia a la tensión Control de los impulsos</p> <p>Felicidad Optimismo</p>	<p>(18 items)</p> <p>(17 items)</p>		<p>Alto [96-103]</p> <p>Bajo [19-44] Medio [45-70] Alto [71- 95]</p> <p>Bajo[17-39] Medio [40-63] Alto [64-85]</p>
--	---	---	--	---	-------------------------------------	--	--

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: COMPETENCIA LABORAL				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Competencias básicas	Participación Activa	1 al 9		Malo [1-15] Regular [16-29] Bueno [30-45]
	Comunicación Eficaz			
	Herramientas Pedagógicas			
Competencias Genéricas	Resolución De Conflictos	10 al 18	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [1-15] Regular [16-29] Bueno [30-45]
	Trabajo En Equipo			
	Capacitación			

			Competencias Especificas	Programación y Proyectos Maquinarias y Herramientas Monitoreo y Evaluación	19 al 27		Malo [1-15] Regular [16-29] Bueno [30-45]
--	--	--	---------------------------------	--	----------	--	---

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p> <p>MÉTODO: Hipotético-Deductivo</p> <p>NIVEL: Correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>La población censal estará conformada por 92 docentes de los Centros Técnicos Productivos, la victoria, 2018 Así mismo es importante aclarar que es de tipo censal porque se utilizó toda la totalidad de sus elementos, por lo tanto, no hay muestra ni muestreo.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Inventario de inteligencia emocional</p> <p>Autor: Reuven Bar-On</p> <p>Cuestionario de Competencias laborales</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>= Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (x menos y)</p> <p>n = Número de datos</p>

ANEXO 2

Inventario de cociente emocional ICE de BarOn

Nombre:.....
Edad:.....
Sexo:.....Ocupación:.....
Especialidad:..... .Fecha:.....

Inventario de inteligencia emocional (Bar-On)

Introducción

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

Instrucciones

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

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Hay cinco respuestas por cada frase

1. Nunca
2. Pocas veces
3. Algunas veces
4. Muchas veces
5. Siempre

N	DESCRIPCION	1	2	3	4	5
01	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
02	Es duro para mí disfrutar de la vida.					
03	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
04	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
05	Me agradan las personas que conozco.					

06	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
07	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
08	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)					
09	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19.	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26.	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
34	Pienso bien de las personas.					
35	Me es difícil entender cómo me siento.					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40	Me tengo mucho respeto.					
41	Hago cosas muy raras.					
42	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión..					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					

45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento(a) con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mi mismo(a).					
49	No puedo soportar el estrés.					
50	En mi vida no hago nada malo					
51	No disfruto lo que hago.					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54	Generalmente espero lo mejor.					
55	Mis amigos me confían sus intimidades.					
56	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
66	Nada me perturba.					
67	No me entusiasman mucho mis intereses					
68	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
69	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.					
70	Me es difícil llevarme con los demás.					
71	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
72	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo					
73	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
74	Soy impaciente.					
75	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
76	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
77	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones					
78	Me deprimó.					
79	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
80	Nunca he mentado.					
81	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
82	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					

83	Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.					
84	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
85	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
86	Me siento feliz con el tipo de persona que soy					
87	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.					
88	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
89	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
90	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes..					
91	Soy capaz de respetar a los demás.					
92	No estoy muy contento(a) con mi vida.					
93	Prefiero seguir a otros a ser líder.					
94	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
95	Nunca he violado la ley.					
96	Disfruto de las cosas que me interesan					
97	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso. Tiendo a exagerar.					
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo(a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
107	Tengo tendencia a depender de otros.					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles					
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116	Me es difícil describir lo que siento.					
117	Tengo mal carácter.					

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

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN TÉCNICA PRODUCTIVA.

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	COMPETENCIAS BÁSICAS	1	2	3	4	5
01	Expresa libremente su opinión y puntos de vista.					
02	Práctica relaciones cordiales con la comunidad educativa.					
03	Propicia la motivación e interés en los estudiantes.					
04	Elabora sus sesiones de aprendizaje con anticipación.					
05	Genera un ambiente de confianza y respeto para facilitar el desarrollo del aprendizaje en los estudiantes.					
06	Promueve la participación y comunicación eficaz en clase.					
07	Utiliza el internet: correo electrónico, video chat, páginas web, etc.					
08	Identifica con precisión el tipo de información requerida.					
09	Utiliza las Tics y recursos tecnológicos para su programación y sesiones de aprendizaje.					
	COMPETENCIAS GENÉRICAS	1	2	3	4	5
10	Construye y/o establece normas de convivencia en el aula.					
11	Promueve la solución de conflictos cuando este se presenta.					
12	El trabajo cooperativo, la reflexión y resolución de problemas en la institución educativa.					
13	Organiza y planifica las actividades educativas en equipo.					
14	Realiza el trabajo en equipo para lograr los objetivos establecidos en una organización.					
15	Promueve el trabajo cooperativo para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes.					
16	Tiene el interés de aprender y actualizarse permanentemente.					

17	Busca actualizarse constantemente en los enfoques pedagógicos para responder a las necesidades de aprendizaje.					
18	Participa en los programas de capacitación útiles para su labor pedagógica.					
	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	1	2	3	4	5
19	Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje en base a las necesidades de los estudiantes					
20	Diseña nuevos proyectos productivos de acuerdo a los requerimientos laborales.					
21	Motiva a los estudiantes a desarrollar proyectos productivos para consolidar las capacidades adquiridas.					
22	Maneja con habilidad las máquinas, equipos y herramientas en su área de trabajo.					
23	Tiene capacidad de hacer el mantenimiento y reparación de las máquinas, equipos y herramientas de trabajo.					
24	Práctica las normas de seguridad e higiene en su quehacer laboral.					
25	Cuando brinda un servicio o un producto se esfuerza que sea de buena calidad.					
26	Autoevalúa su desempeño laboral en base a sus logros.					
27	Utiliza los resultados del monitoreo y evaluación para dar a cada estudiante la retroalimentación que necesita.					

Base de datos de la Variable competencias laborales

Nº	Competencias básicas									Competencias genéricas								Competencias específicas									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	5	4	4	5	5	3	5	1	3	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	1	2	1	5	3
2	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	2	3	5	3	5	3	2	
3	5	4	2	5	5	5	5	5	1	1	2	1	2	1	3	1	5	1	1	2	4	5	3	4	5	3	
4	5	4	3	5	5	3	1	2	2	1	4	1	5	4	5	3	5	5	3	1	2	1	2	5	4		
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	3	3	1	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	
6	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	3	1	2	1	4	2	1	3	1	5	1	2	3	2	1	5	3
7	1	1	3	1	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	5	1	1	3	1	5	3	2	1	3	2	5	3
8	5	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5
9	5	4	5	5	5	3	5	5	5	2	3	2	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3
10	1	2	2	1	1	3	1	5	1	2	4	2	2	4	5	2	1	2	1	5	3	1	5	1	1	2	4
11	5	4	5	5	5	3	2	2	4	3	5	2	4	2	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	4	3	5
12	5	4	5	5	5	3	2	2	2	2	4	4	1	1	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	2	4	
13	1	1	1	1	5	3	5	5	5	2	3	5	5	5	4	1	1	1	1	5	3	5	5	3	5	3	5
14	1	1	5	1	4	3	1	2	2	1	4	2	2	1	4	1	1	5	1	5	3	1	2	5	2	1	4
15	2	4	5	2	3	2	5	5	5	2	3	1	5	5	4	4	2	5	2	5	2	5	5	5	5	2	3
16	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	4	5	4	3	5	1	2	1	1	3	1	3	1	5	1	2	4
17	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	5	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3
18	4	2	2	1	2	1	5	5	5	2	4	3	4	5	3	2	2	2	1	2	1	5	5	5	5	2	4
19	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	5	3	2	4	5	2	2	2	2	2	1	2	1	5	2	2	5
20	5	4	5	5	5	3	5	2	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	2	5	4	5	4
21	2	4	1	4	1	1	1	2	1	2	5	5	2	5	3	4	4	2	1	4	1	1	2	5	1	2	5
22	1	4	1	1	2	4	5	5	5	3	2	5	5	5	4	4	3	1	1	2	4	5	5	5	5	3	2
23	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2
24	1	4	1	1	3	3	1	1	1	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	5	2	5	3	1	2	5
25	5	4	5	5	5	3	2	4	2	2	1	3	2	3	4	4	2	5	5	5	3	2	4	2	2	2	1
26	5	4	5	5	5	3	5	5	5	2	5	2	5	5	3	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5
27	1	4	2	1	4	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	4	4	2	1	4	3	2	2	2	3	2	2
28	1	1	1	2	2	3	5	5	5	2	5	5	4	5	4	1	5	1	2	2	3	5	5	5	5	2	5
29	4	4	5	5	5	3	5	5	5	2	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5
30	5	4	5	5	5	3	5	5	5	2	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5
31	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	1	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5
32	5	4	5	5	5	3	2	4	2	2	1	4	4	3	2	4	3	5	5	5	3	2	4	3	2	2	1
33	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
34	3	4	5	5	5	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	4	1	5	5	5	3	2	2	3	2	2	2
35	5	4	5	5	5	3	5	5	5	2	5	2	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5
36	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1
37	5	4	5	5	3	3	5	5	5	2	5	1	5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	5	3	5	2	5
38	1	2	2	1	1	2	5	2	2	3	2	3	5	5	3	2	3	2	1	1	2	5	2	3	2	3	2
39	5	4	5	5	4	5	1	2	2	2	2	2	3	1	4	4	5	5	5	4	5	1	2	5	2	2	2
40	1	2	2	5	1	1	5	5	5	3	5	3	4	5	1	2	2	2	5	1	1	5	5	3	5	3	5
41	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5
42	1	4	2	3	2	1	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	2	3	2	1	5	5	3	5	4	5
43	5	4	5	5	5	3	1	2	2	2	2	1	2	5	4	4	5	5	5	5	3	1	2	3	2	2	2
44	5	4	5	5	5	3	2	3	2	5	2	3	2	3	5	4	5	5	5	5	3	2	3	3	2	5	2
45	5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	2	5

46	5	4	5	5	5	3	5	5	4	2	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	2	5
47	5	5	5	5	5	5	1	1	5	2	1	1	2	2	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	2	1
48	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	1	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5
49	2	4	3	3	2	3	1	1	5	5	2	1	1	1	5	4	3	3	3	2	3	1	1	5	5	5	2
50	5	4	5	5	5	3	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	2	4
51	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	5	2	2	3	2	2	2	2	2	5	3	1	2
52	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	2	1	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2
53	5	4	5	5	5	3	2	2	3	1	4	2	2	4	4	4	5	5	5	5	3	2	2	5	3	1	4
54	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5
55	1	2	2	1	2	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	1	2	1	2	1	5	5	5	5	3	5
56	5	4	5	5	5	3	1	2	4	3	1	2	1	1	3	4	5	5	5	5	3	1	2	5	4	3	1
57	2	2	2	2	1	3	1	2	5	5	1	2	1	1	4	2	2	2	2	1	3	1	2	3	5	5	1
58	5	4	4	5	5	3	3	5	2	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	3	5	3	2	5	5
59	5	4	5	5	5	3	4	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	2	4	5
60	2	2	2	1	2	5	3	1	5	5	1	2	2	1	3	2	3	2	1	2	1	3	1	2	5	5	1
61	5	4	5	5	5	2	5	1	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	5	3	1	3	2
62	1	2	2	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	1	1	3	3	5	4	5	5	5
63	1	4	2	2	2	3	4	1	1	2	1	1	2	1	4	4	3	2	2	2	3	4	1	3	1	2	1
64	5	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	1	5	1	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	2	1
65	5	4	1	3	2	5	2	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	1	3	2	3	2	4	5	5	5	5
66	5	4	2	3	5	5	2	3	5	3	4	5	5	2	5	4	5	2	3	5	4	2	3	5	5	3	4
67	5	5	3	5	4	5	2	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	2	2	5	4	5	5
68	1	3	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5
69	1	3	4	2	4	5	5	5	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	2
70	3	3	4	5	5	3	2	5	5	4	3	5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	2	5	5	5	4	3
71	5	3	5	5	5	3	1	4	5	5	4	2	2	2	2	3	5	5	5	5	3	1	4	4	5	5	4
72	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	1	3	3	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5
73	5	5	4	3	4	3	1	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	4	3	4	3	1	4	5	4	5	5
74	5	5	1	2	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	2	4	4	3	3	5	5	5	4
75	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
76	5	1	4	4	2	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	4	2	4	3	3	3	2	4	5
77	5	3	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5
78	5	5	5	5	5	2	5	5	2	3	4	5	5	3	1	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	3	4
79	5	4	5	4	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5
80	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
81	5	4	4	5	5	1	3	5	2	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	1	3	5	4	2	5	5
82	5	5	3	2	3	2	2	4	1	5	2	1	2	3	4	5	3	3	2	3	2	2	4	3	1	5	2
83	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	2	2	3	2	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4
84	5	5	5	3	5	5	5	4	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	1	5	5
85	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	2	2	1	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5
86	5	3	3	2	2	4	4	5	3	4	5	2	2	3	5	3	3	3	2	2	4	4	5	5	3	4	5
87	4	3	4	2	5	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	3	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	5
88	5	4	3	2	3	3	5	5	5	5	4	1	1	1	2	4	1	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4
89	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	1	1	3	2	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5
90	5	5	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	3	3	2	3	2	4	5	5
91	4	5	5	5	3	3	5	3	1	5	1	4	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	2	1	5	1
92	1	1	1	2	3	4	5	3	3	5	4	5	4	3	3	1	5	1	2	3	4	5	3	5	3	5	4



Archivo Edición Ver Datos Transfo



28 : 196

	129	I130	I131	I132	I133	
1	3	3	3	3	2	
2	5	5	5	5	5	
3	2	3	1	1	4	
4	2	4	3	1	5	
5	3	2	4	2	5	
6	2	3	2	3	4	
7	2	5	2	5	5	
8	4	3	2	2	1	
9	1	3	3	3	1	
10	5	5	5	5	5	
11	3	2	1	3	1	
12	3	3	1	4	3	
13	5	5	5	2	4	
14	2	3	1	1	5	
15	1	5	2	2	4	
16	2	5	3	3	2	
17	3	4	5	2	3	
18	5	5	5	2	5	
19	1	3	3	1	2	
20	5	5	5	5	5	
21						



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



22 :

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27
1	3	3	4	2	1	1	5	4	3	2	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	3	2	2	1
2	5	5	5	3	1	2	4	1	3	3	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	2	3	3	1
3	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
4	2	3	1	3	1	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	4	3	3	1
5	3	5	5	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	1	3	4	3
6	2	3	1	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	2	4
7	2	4	3	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	2
8	4	2	4	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	3	5	2	2	5	2
9	1	1	5	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	3	3	2
10	5	3	3	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	3	1	3	3
11	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5	5
12	5	5	2	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	2	3
13	1	5	4	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4
14	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	3	2	1	3	2
15	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	3	1	2	3
16	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	3	1
17	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	3	2	4	2
18	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	2	3	2	3
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	5	2	5
20	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	1	5	4	3	2	2

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	133

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	27

ANEXO 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 COMPETENCIA BASICAS								
1	Expresa libremente su opinión y puntos de vista.	✓		✓		✓		
2	Práctica relaciones cordiales con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
3	Propicia la motivación e interés en los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Elabora sus sesiones de aprendizaje con anticipación.	✓		✓		✓		
5	Genera un ambiente de confianza y respeto para facilitar el desarrollo del aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Promueve la participación y comunicación eficaz en clase.	✓		✓		✓		
7	Utiliza el Internet: correo electrónico, video chat, páginas web, etc.	✓		✓		✓		
8	Identifica con precisión el tipo de información requerida.	✓		✓		✓		
9	Utiliza las Tics y recursos tecnológicos para su programación y sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 COMPETENCIAS GENERICA		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Construye y/o establece normas de convivencia en el aula.	✓		✓	✓	✓		
11	Promueve la solución de conflictos cuando este se presenta.	✓		✓		✓		
12	Facilita el trabajo cooperativo, la reflexión y resolución de problemas en la institución educativa	✓		✓		✓		

13	Organiza y planifica las actividades educativas en equipo	✓		✓		✓	
14	Realiza el trabajo en equipo para lograr los objetivos establecidos en una organización.	✓		✓		✓	
15	Promueve el trabajo cooperativo para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes	✓		✓		✓	
16	Tiene el interés de aprender y actualizarse permanentemente.	✓		✓		✓	
17	Busca actualizarse constantemente en los enfoques pedagógicos para responder a las necesidades de aprendizaje.	✓		✓		✓	
18	Participa en los programas de capacitación útiles para su labor pedagógica.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3 COMPETENCIAS ESPECIFICAS		Si	No	Si	No	Si	No
19	Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje en base a las necesidades de los estudiantes	✓		✓		✓	
20	Diseña nuevos proyectos productivos de acuerdo a los requerimientos laborales.	✓		✓		✓	
21	Motiva a los estudiantes a desarrollar proyectos productivos para consolidar las capacidades adquiridas.	✓		✓		✓	
22	Maneja con habilidad las máquinas, equipos y herramientas en su área de trabajo.	✓		✓		✓	
23	Tiene capacidad de hacer el mantenimiento y reparación de las máquinas, equipos y herramientas de trabajo.	✓		✓		✓	
24	Práctica las normas de seguridad e higiene en su quehacer laboral.	✓		✓		✓	
25	Cuando brinda un servicio o un producto se esfuerza que sea de buena calidad.	✓		✓		✓	

26	Autoevalúa su desempeño laboral en base a sus logros.	✓		✓	✓		
27	Utiliza los resultados del monitoreo y evaluación para dar a cada estudiante la retroalimentación que necesita.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 95%

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MARITZA MARGARITA ALARCON CORDERO DNI: 09741587

Especialidad del validador: Psicóloga - Mg. en Educación con mención endocencia y gestión educativa.

12 de agosto del 2018

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


 Maritza Alarcón Cordero
 Mg. en Educación con especialidad en
 Docencia y Gestión Educativa

Firma del Experto Informante.

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

26	Autoevalúa su desempeño laboral en base a sus logros.	✓		✓	✓		
27	Utiliza los resultados del monitoreo y evaluación para dar a cada estudiante la retroalimentación que necesita.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

10 de 07 del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Barguen Luis Franco

DNI: 05637865

Especialidad del evaluador: Dr. en Ciencias de la Educación

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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



26	Autoevalúa su desempeño laboral en base a sus logros.	✓		✓		✓	
27	Utiliza los resultados del monitoreo y evaluación para dar a cada estudiante la retroalimentación que necesita.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Luego de las comisiones efectuadas para revisión del susanto de cuestionario:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

..23..de Julio del 20.18

Apellidos y nombres del juez evaluador: *C. BA. BERNARDO, FERRERO LUIS*

DNI: *09737400*

Especialidad del evaluador: *Psicología ORGÁNICA*

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

INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN TÉCNICA PRODUCTIVA

N	ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	✓		✓		✓		
02	Es duro para mí disfrutar de la vida.	✓		✓		✓		
03	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	✓		✓		✓		
04	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	✓		✓		✓		
05	Me agradan las personas que conozco.	✓		✓		✓		
06	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	✓		✓		✓		
07	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	✓		✓		✓		
08	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)	✓		✓		✓		
09	Reconozco con facilidad mis emociones.	✓		✓		✓		
10	Soy incapaz de demostrar afecto.	✓		✓		✓		
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	✓		✓		✓		
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.	✓		✓		✓		
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	✓		✓		✓		
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	✓		✓		✓		
15	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	✓		✓		✓		
16	Me gusta ayudar a la gente.	✓		✓		✓		
17	Me es difícil sonreír.	✓		✓		✓		
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	✓		✓		✓		
19.	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	✓		✓		✓		
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	✓		✓		✓		
21	Realmente no sé para que soy bueno(a).	✓		✓		✓		
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	✓		✓		✓		
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	✓		✓		✓		
24	No tengo confianza en mí mismo(a).	✓		✓		✓		

54	Generalmente espero lo mejor.	✓	✓	✓	
55	Mis amigos me confían sus intimidades.	✓	✓	✓	
56	No me siento bien conmigo mismo(a).	✓	✓	✓	
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	✓	✓	✓	
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	✓	✓	✓	
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	✓	✓	✓	
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	✓	✓	✓	
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	✓	✓	✓	
62	Soy una persona divertida.	✓	✓	✓	
63	Soy consciente de cómo me siento.	✓	✓	✓	
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	✓	✓	✓	
66	Nada me perturba.	✓	✓	✓	
67	No me entusiasman mucho mis intereses	✓	✓	✓	
68	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.	✓	✓	✓	
69	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	✓	✓	✓	
70	Me es difícil llevarme con los demás.	✓	✓	✓	
71	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	✓	✓	✓	
72	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo	✓	✓	✓	
73	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	✓	✓	✓	
74	Soy impaciente.	✓	✓	✓	
75	Puedo cambiar mis viejas costumbres	✓	✓	✓	
76	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	✓	✓	✓	
77	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones	✓	✓	✓	
78	Me deprimó.	✓	✓	✓	
79	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	✓	✓	✓	
80	Nunca he mentado.	✓	✓	✓	
81	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	✓	✓	✓	

82	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	✓	✓	✓	
83	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	✓	✓	✓	
84	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	✓	✓	✓	
85	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	✓	✓	✓	
86	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	✓	✓	✓	
87	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.	✓	✓	✓	
88	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	✓	✓	✓	
89	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	✓	✓	✓	
90	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	✓	✓	✓	
91	Soy capaz de respetar a los demás.	✓	✓	✓	
92	No estoy muy contento(a) con mi vida.	✓	✓	✓	
93	Prefiero seguir a otros a ser líder.	✓	✓	✓	
94	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	✓	✓	✓	
95	Nunca he violado la ley.	✓	✓	✓	
96	Disfruto de las cosas que me interesan	✓	✓	✓	
97	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso. Tiendo a exagerar	✓	✓	✓	
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	✓	✓	✓	
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.	✓	✓	✓	
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo	✓	✓	✓	
101	Soy una persona muy extraña	✓	✓	✓	
102	Soy impulsivo(a).	✓	✓	✓	
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	✓	✓	✓	
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley	✓	✓	✓	
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	✓	✓	✓	
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	✓	✓	✓	
107	Tengo tendencia a depender de otros.	✓	✓	✓	
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	✓	✓	✓	

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

Observaciones (precisar si hay suficiente): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

08 de 07 del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibargüen Pavia Francis

D.N.I.: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. en Ciencias de la Educación

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 y directo

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



ANEXO 6

CETPRO MANUELA F. GÓMEZ	
MESA DE PARTES	
N.º de Registro	160
Fecha	24-07-18
Hora	18:00
	
La presente es válida por su conformidad	

Lima, 22 de junio de 2018

Carta P. 0450-2018-EPG-UCV-LN

MAG. GERARDO SUPO HAÑARI
DIRECTOR
CETPRO MANUELA FELICIA GÓMEZ

De mi mayor consideración:

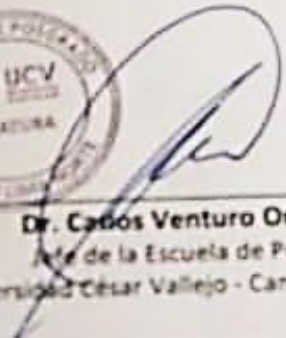
Es grato dirigirme a usted, para presentar a DEYCI DEL CARMEN MUÑOZ ZEGARRA identificado con DNI N.º 03583807 y código de matrícula N.º 7000345044; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN DOCENTES DE LOS CENTROS TÉCNICOS PRODUCTIVOS, LA VICTORIA 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

40234



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Unión del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 22 de junio de 2018

Carta P. 0452-2018-EPG-UCV-LN

MG. MIRIANEL BASILIO
DIRECTORA
CETPRO ARTES GRÁFICAS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a DEYCI DEL CARMEN MUÑOZ ZEGARRA identificado con DNI N.° 03583807 y código de matrícula N.° 7000345044; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN DOCENTES DE LOS CENTROS TÉCNICOS PRODUCTIVOS, LA VICTORIA 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCCA

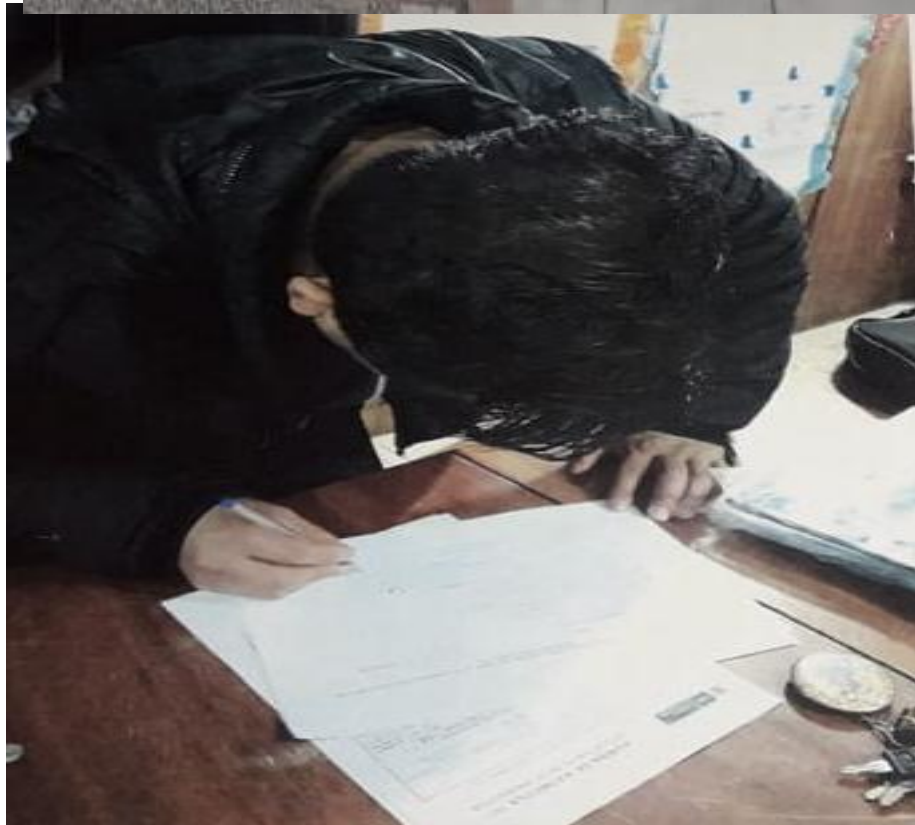
Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 7









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MUÑOZ ZEGARRA DEYCI DEL CARMEN

INFORME TITULADO:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN DOCENTES DE LOS CENTROS TÉCNICOS PRODUCTIVOS, LA VICTORIA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE OCTUBRE DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA





DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MUNOZ ZEGARRA DEYCI DEL CARMEN

D.N.I. : 03583807

Domicilio : JULIO C. TELLO 191, URB. EL PARQUE SAN MIGUEL

Teléfono : Fijo : Móvil : 962849521

E-mail : deycita.mz@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA

Mención : PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MUNOZ ZEGARRA DEYCI DEL CARMEN

Título de la tesis:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN
DOCENTES DE LOS CENTROS TÉCNICOS PRODUCTIVOS LA
VICTORIA, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

02/19



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Francis Esmeralda Ibarquen Cueva, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Inteligencia Emocional y Competencias Laborales en los docentes de los Centros Técnicos Productivos, La Victoria, 2018**" del (de la) estudiante **Deyci Del Carmen Muñoz Zegarra**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de setiembre del 2018




Francis Esmeralda Ibarquen Cueva

DNI: 09637865

Feedback Studio - Google Chrome
 https://www.tumblr.com/app/cards/670=107321012980=10560979093=103ang=41

feedback studio Inteligencia Emocional y Competencias Laborales en los docentes de los Centros Técnicos produ 7 de 10



Inteligencia Emocional y Competencias Laborales en los docentes de los Centros Técnicos productivos, La Victoria, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:
 Dr. Deyci Muñoz Zegarra

ASESORA:
 Dra. Francis Ibarquén Cueva

SECCIÓN
 Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 Innovaciones Pedagógicas

PERÚ-2018

Resumen de coincidencias ✕

22 %

Se están viendo fuentes estancas

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

22	1	repositorio.uce.edu.pe Fuente de Internet	3 %	>
2	2	Entregado a Universidad... Detalle del estudiante	2 %	>
3	3	www.monografias.com Fuente de Internet	2 %	>
4	4	Entregado a Politécni... Detalle del estudiante	1 %	>
5	5	www.derechista.com Fuente de Internet	1 %	>
6	6	futoccon.com Fuente de Internet	1 %	>
7	7	Entregado a INACAP Detalle del estudiante	1 %	>
8	8	clahot.unfvcj.cs Fuente de Internet	1 %	>
9	9	repositorio.unfvcj.cs Fuente de Internet	1 %	>
10	10	repositorio.neumann.c... Fuente de Internet	1 %	>
11	11	repositorio.unfvcj.cs Fuente de Internet	1 %	>