



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia emocional y capacidades emprendedoras
docente de CETPROS UGEL N° 01- San Juan de
Miraflores 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Clotilde Leonor Anlas Córdova

ASESOR:

Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ- 2017

Página de Jurado

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
Presidente

Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza
Secretaria

Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega
Vocal

Dedicatoria

Siento enorme mucha alegría y satisfacción por mi hermosa familia quienes me han venido dando su fortaleza y espíritu de perseverancia incondicional en la mira de lograr mi superación y meta profesional.

Agradecimiento

Expreso el agradecimiento a mis asesores de tesis, directivos y docentes, así como a los CEPTROS que han colaborado en hacer realidad de la presente investigación.

Declaración de Autoría

Yo, Clotilde Leonor Anlas Córdova, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima; declaro el trabajo académico titulado: Inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CETPROs UGEL N° 01- San Juan de Miraflores, 2016. Presentada en 162 Folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado toda la fuente empleada en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señalado.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 04 de Febrero del 2017

Clotilde Leonor Anlas Córdova

DNI: 08406785

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas y Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado, en la filial Lima Norte, para defender y sustentar la tesis de Maestría en Administración de la Educación, pongo a su disposición del jurado la tesis titulada: Inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores. 2016.

En el trabajo se identificó las evidencias teóricas, prácticas cuyo objetivo fue Identificar la relación entre la inteligencia emocional y las capacidades emprendedoras docentes de CETPROs UGEL 01 – SJM 2016, la muestra es representativa de 100 docentes.

La investigación estuvo dividida en 6 Capítulos, en el primer Capítulo hace referencia al problema de investigación, el planteamiento del problema, formulación, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos; en la segundo Capítulo el Marco Teórico, se define las variables, en la tercer Capítulo se describe el Marco Metodológico presenta las hipótesis, las variables, la metodología, población, muestra, método e instrumento de recolección de datos y el método de análisis de datos; el cuarto Capítulo tiene en cuenta los resultados la estadística descriptiva, prueba de hipótesis, discusión; en el quinto Capítulo las conclusiones, sugerencias y en el sexto capítulo se presenta las referencias bibliográficas y demás anexos.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,996 se contrastó las hipótesis, su nivel de significancia es de 0,01% de margen de error y 99% de confiabilidad, se afirma que existe relación significativa Inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores. 2016. Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora.

Lista de contenidos

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.3. Justificación	46
1.4. Problema	49
1.5. Hipótesis	52
1.6. Objetivos	52
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	55
2.2. Operacionalización de variables	55
2.3. Metodología	57
2.4. Tipo de estudio	57
2.5. Diseño	58
2.6. Población, muestra y muestreo	58
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.8. Métodos de análisis de datos	63
2.9 Aspectos éticos	63
III. Resultados	
3.1. Análisis descriptivo de las variables	65

3.2. Contraste de hipótesis	78
IV. Discusión	85
V. Conclusiones	89
VI. Recomendaciones	92
VII. Referencias	94
Anexos	
Anexo 1. Matriz de Consistencia	
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 4: validación de expertos	
Anexo 5 Base de datos	

Lista de tablas

	Página
Tabla 1 Teoría X e Y	64
Tabla 2. Operacionalización de la V1. Inteligencia emocional	75
Tabla 3 Operacionalización de la V2. Capacidades emprendedoras	76
Tabla 4. Población de estudio.	79
Tabla 5. Muestra de estudio	80
Tabla 6 Confiabilidad del instrumento: la inteligencia emocional y capacidades emprendedoras	81
Tabla 8. Nivel de inteligencia emocional docente	85
Tabla 9 Nivel de capacidades emprendedoras del docente	86
Tabla 10 Nivel de capacidad de iniciativa docente	87
Tabla 11 Nivel de capacidad de planificación docente	88
Tabla 12 Nivel de capacidad de realización docente	89
Tabla 13 Nivel de capacidad de relacionarse socialmente el docente	90
Tabla 14 Correlación inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente	91
Tabla 15 Nivel de capacidad de relacionarse socialmente	90
Tabla 14 Correlación inteligencia emocional y capacidades emprendedoras	91
Tabla 15 Correlación inteligencia emocional y capacidad de iniciativa Docente	92
Tabla 16 Correlación inteligencia emocional y capacidad de planificación docente	92
Tabla 17 Correlación inteligencia emocional y capacidad de realización docente	93
Tabla 18 Correlación inteligencia emocional y capacidad de relacionarse socialmente docente	94

Lista de figuras

	Página
Figura 1 El enfoque de inteligencia emocional	37
Figura 2 Modelo de inteligencia emocional de 1997	41
Figura 3 Nivel de inteligencia emocional docente	85
Figura 4 Nivel de capacidad emprendedora docente	86
Figura 5 Nivel de capacidad de iniciativa docente	87
Figura 6 Nivel de capacidad de planificación docente	88
Figura 7 Nivel de capacidad de realización docente	89
Figura 8 Nivel de capacidad de relacionarse socialmente	90

Resumen

La presente investigación titulada “Inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CETPROS UGEL N° 01 San Juan de Miraflores”, se realizó en los CETPROS con la intención explicar cuál es la relación que existe entre inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CETPROS UGEL 01 – San Juan de Miraflores 2016.

Constituyó una investigación básica; se tuvo en cuenta la muestra de 110 docentes, y cuya población total de 153 docentes correspondiente a los CETPROS que forman parte de la muestra, el instrumento fue validado según criterios del juicio de expertos y su validez a través del Alpha de Cronbach. El método hipotético deductivo y el tipo de investigación es correlacional

La hipótesis se sometió a prueba determinándose en conclusión que existe una relación significativa de la inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CETPROS UGEL N° 01 San Juan de Miraflores 2016, las evidencias de la contrastación de hipótesis con el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,785 y un nivel de significatividad del 0,01% de margen de error bilateral y el 99% de fiabilidad de los datos de las variables de investigación, por lo tanto se deduce hay correlación positiva alta. Y tiene en cuenta la teoría de Daniel Goleman.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Capacidades emprendedoras,

Abstrac

The research entitled "Emotional intelligence and entrepreneurial skills in teachers of CETPROS of UGEL N ° 01 SJM" was carried out in CETPROS with the intention of explaining the relationship between emotional intelligence and entrepreneurial capacities of CETPROS UGEL 01 - SJM. 2016.

It consists of basic research; The sample of 110 teachers, and whose total population of 153 teachers, was the instrument 110 teachers corresponding to the CETPROS that are part of the sample, the instrument was validated according to criteria of the Expert judgment and its validity through Of the Alpha of cronbach. The deductive hypothetical method and the type of research is correlational

The hypothesis was tested by determining that there is a significant relationship of emotional intelligence and entrepreneurial capacities of CETPROS UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES 2016, the results of the hypothesis test with the RHO Spearman correlation is 0.785 and a significance level of 0.01% bilateral error margin and 99% reliability of the data of the research variables, therefore Deduce there is high positive correlation. And it takes into account the theory of Daniel Goleman.

Key words: Emotional intelligence, Entrepreneurial skills.

I. Introducción

La investigación que a continuación pongo a su disposición tiene por objeto explicar si existe relación de la Inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CETPROS UGEL N° 01 San Juan de Miraflores”.

Cuando nos referimos a la inteligencia emocional, es un cumulo de capacidades que resultan trascendentales para un adecuado proceso de actuación de los sujetos que están en el contexto de la realidad en educación técnico productiva. Desde esta óptica se busca explicar del porque es trascendente y cuál es el camino que asume la psicología para abordar conclusiones en torno al nivel de las emociones y como encontrar múltiples explicaciones y respuestas en torno a la inteligencia emocional como proceso práctico, y que los docentes mostramos cotidianamente.

La evolución histórica de la inteligencia, teniendo como referencia a Howard Gardner, nos permite pensar que todas aquellas conceptualizaciones sobre inteligencia llevan una clara posición de acuerdo a las determinadas épocas, y tienen un lugar en la cultura donde se desarrolló y puesto en consideración. La idea que tenemos de inteligencia es importante porque da lugar también, en la medida que asumimos una idea acerca de nosotros mismos, es como asumimos la idea de lo que es la inteligencia en la psicología y en ese sentido podemos afirmar que ha ido evolucionando.

En cuanto a las capacidades emprendedoras se está buscando ampliar y reproducir esta capacidad, los emprendedores denominados como empresarios, luego como innovadores, más tarde como creativos, han sido identificados principalmente por ciertos rasgos psicológicos como carácter, persistencia, inteligencia, liderazgo, orientación a resultados y capacidad de decisión.

El emprendedor es un individuo líder, previsor, tomador de riesgos, evaluador de proyectos, y que moviliza recursos desde una zona de bajo rendimiento a una de

alta productividad (Burnett, 2000, p. 21). También puede ser considerado como una persona dinámica y fuera de lo común que promueve nuevas combinaciones.

De acuerdo con lo anterior es necesario promover el emprendimiento en los Centros de Educación Técnico Productivo, dado que cuanto más intensiva sea la enseñanza del emprendimiento en las instituciones, más probabilidades habrá de que los estudiantes hagan el esfuerzo por empezar un nuevo negocio y, de esa forma, contribuir al desarrollo de la economía.

Por esta razón, el desafío que existe es cómo fomentar continuamente el espíritu emprendedor en los participantes de los CETPROs, en cuyo estudio identifique las variables que alientan la intención emprendedora en este grupo objetivo, generando un modelo que incorpora las capacidades de emprendimiento en los CETPROs, como factor en esta intención.

1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

García et al (2014) en su tesis tituló: *inteligencia emocional y emprendimiento posibles líneas de trabajo en la universidad las Palmas de Gran Canaria, España*, para obtener el grado de Doctor en Ciencias Económicas y empresariales, el tipo de investigación es descriptiva explicativa, diseño correlacional transversal, siendo el objetivo analizar qué medida la inteligencia emocional y emprendimiento posibles líneas de trabajo en la universidad las Palmas de Gran Canaria, España, siendo la población 460 emprendedores y su muestra de 108 emprendedores. Concluyó la inteligencia emocional explicó por qué algunos individuos son emprendedores mientras que otros no lo son, y encontró que la investigación en este campo es escasa, fragmentada y, en algunos casos, investigaciones empíricas sustentadas en diseños longitudinales y basadas en técnicas de medición de la Inteligencia emocional trianguladas y, por tanto, más objetivas y fiables, siendo el nivel de correlación positiva de $r = ,897$, correlación alta considerable.

Hernández (2011) en su tesis tituló: *La inteligencia emocional en la eficacia de las decisiones financieras del servicio de intendencia de las Fuerzas Armadas Madrid, España*, es una investigación descriptiva y su diseño correlacional causal, y su objetivo identificó las aptitudes emocionales que pueden utilizarse para facilitar la toma eficaz de las decisiones financieras; lo que contribuirá en la optimización del Servicio de Intendencia de las Fuerzas Armadas cuya población es de 450 militares de las fuerzas armadas y su muestra es de 130 militares. Concluyó, que el desarrollo separado de las aptitudes personales y las aptitudes sociales no conduce a nada positivo. Los comandos y jefes del servicio de intendencia desarrolló una sinergia con ambas aptitudes y logró el desarrollo de la inteligencia intrapersonal e interpersonal que permita la toma eficaz de decisiones financieras y por tanto el cumplimiento de los planes y programas para la misión encomendada. La inteligencia emocional aplicado al servicio de intendencia facilitó el clima de confianza y apertura de los comandos y jefes, lo que permitió elevar el nivel de conciencia para saber qué está pasando y que estamos haciendo por nuestra institución; así como el nivel de autoconocimiento para regular nuestras emociones, aplicó normas de honestidad e integridad, aceptó la responsabilidad del desempeño personal y estar abierto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información; todo lo cual contribuyó a la optimización de esta dependencia castrense.

Salvador y Ameral (2011) en su tesis titulada: *la Influencia de los estilos de atribución en la inteligencia emocional de los estudiantes Argentinos en la Universidad de Almería ciudad de España*, para optar el grado de Magister en educación, Este estudio es investigación es descriptivo con el diseño correlacional, cuyo objetivo analizó la influencia de los estilos de atribución en la inteligencia emocional de los estudiantes argentinos, su población y muestra en el trabajo fue realizado en una muestra de 376 estudiantes Argentinos de ellos el 69% mujeres y 31% hombres. Y de los cuales son 90 estudiantes en la proporción siguiente 55 son mujeres y 35 son varones. Concluyó en secundaria, aunque la capacidad emprendedora está presente a lo largo de toda la etapa y se concreta, particularmente, en materias optativas relacionadas con su desarrollo, se estableció

algunas precisiones curriculares se logró un mayor fomento de dicha capacidad en el alumnado. Siendo su $r = 865$ cuya correlación es positiva alta y significativa.

Sosa (2010), en su tesis tituló: *Escala auto informada de inteligencia emocional (EAIE): validación de la escala de inteligencia emocional auto informada en la Universidad Complutense de Madrid España*, es de tipo descriptivo, diseño correlacional transversal, determinó en qué medida la escala auto informada de inteligencia emocional relacionó con la validación de la escala de inteligencia emocional auto informada en la Universidad Complutense de Madrid España, su población lo constituye 450 estudiantes y su muestra 120 estudiantes. Concluyó que el ser humano integra sus pensamientos con los sentimientos y de esto entender por qué un coeficiente intelectual no es suficiente para el bienestar general de las personas. Por otro lado observó, cómo existe gente que se considera exitosa en el plano personal o profesional, que no necesariamente posee altos niveles de inteligencia, sino más bien que sabe cómo utilizar sus emociones y sus pensamientos en función del logro de sus objetivos, siendo el coeficiente de correlación de Pearson $r = 895$, y es una correlación positiva alta considerable.

Ramírez et al (2010) en su tesis titulada: *Inteligencia emocional y las relaciones humanas* en la Universidad Central de Caracas de Venezuela. Para optar el grado de Magister, identificó en qué medida la inteligencia emocional favorece las relaciones humanas". Este estudio es de tipo descriptivo, diseño correlacional transversal, con la población es 310 estudiantes y muestra de 100 estudiantes. Las concluyó fue: a) los resultados revelaron que los jóvenes universitarios encuestados estaban de acuerdo con realizar el taller sobre la comunicación asertiva, para afianzar las relaciones interpersonales; así como también fortalecer el proceso de enseñanza - aprendizaje. b) la capacitación como proceso sistemático dentro de ámbito educativo; éste debe convertirse en factor relevante capaz de sensibilizar y actualizar al docente con estrategias innovadoras pertinentes que propicien el aprendizaje significativo asegurando el éxito en el proceso educativo y psicosocial de los estudiantes universitarios. c) sobre el marco de las observaciones anteriores, se

corroborar la necesidad de diseñar un módulo instruccional para promover la comunicación asertiva en las maestras. Concluyó hay un clamor casi unánime en los docentes y la necesidad urgente de mantener una capacitación permanente en el manejo de las habilidades sociales para que haya una buena relación humana. La correlación de la $r = 841$, su correlación positiva alta y considerable.

Antecedentes Nacionales

Delgado y Tenorio (2013) en sus tesis titulada: *El uso de la plataforma Moodle y su eficacia en el desarrollo de capacidades emprendedoras en los contenidos de Gestión empresarial, de los alumnos del 5° año del área de E.P.T. en la I.E. N° 6152 Stella Maris*, con la finalidad de obtener el Grado de Magister en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. Con el tipo de investigación descriptiva y diseño correlacional. Determinó la influencia que tiene la plataforma virtual Moodle en la eficacia del desarrollo de capacidades emprendedoras, con los contenidos de gestión empresarial, de los alumnos del 5° año, cuya población es 500 estudiantes. La muestra de estudio fue la selección de los grupos, se hizo de manera intencionada. En total 97 estudiantes del 5° grado de secundaria del área de E.P.T, de la I.E. N° 6152. Por lo que se concluyó que a través de los resultados obtenidos el uso de la plataforma Moodle logra una eficacia en el desarrollo de capacidades emprendedoras, con los contenidos de gestión empresarial, en los alumnos del 5° año del área de Educación para el Trabajo de la I.E. N°6152 “Stella Maris”, los grupos y como cambiaron respecto a la variable y sus dimensiones se aplicó la prueba de T- Student para muestras independientes para las que cumplieron con la normalidad y homogeneidad y la U-Mann Whitney para los demás.

Alanya (2012) en su tesis titulada: *Habilidades sociales y actitud emprendedora en estudiantes del quinto de secundaria de una I.E. del distrito del Callao*, para optar el Grado de Maestría. El tipo de investigación descriptiva diseño correlacional, La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades sociales y la actitud emprendedora de los estudiantes del quinto

de secundaria de una institución educativa del distrito del Callao, cuya población es 310 estudiantes. La muestra de estudio se obtuvo a través de un procedimiento no probabilístico de tipo disponible y estuvo conformada por 151 estudiantes del quinto grado de la I.E. Pública del fundo Márquez. Concluyó que existe una correlación moderada entre la actitud emprendedora y las habilidades sociales, en tal sentido es necesario seguir desarrollando un plan de superación personal con apoyo externo. Se contrasta las hipótesis de estudio y se aprueba el nivel de significancia la $r = 794$, correlación positiva alta.

Arenaza, (2011) en su tesis titulada: *Teoría de las inteligencias múltiples en el aprendizaje de los estudiantes del 1º año de secundaria de la I.E. "Santa Elizabeth S.J.L., tesis para optar el grado de Magister en Educación, tipo de investigación descriptiva, diseño correlacional transversal, siendo el objetivo determinar la relación de inteligencia intrapersonal en el aprendizaje de los estudiantes, siendo la población de 276 y la muestra de 100 estudiantes. En conclusión estableció una relación positiva entre inteligencia intrapersonal y el aprendizaje. Lo cual se confirmó que el 89% de los estudiantes tiene notas aprobatorias y el 87% tiene autoestima alta, entonces la inteligencia intrapersonal se relaciona positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. Siendo la $r = 897$ de correlación positiva alta.*

Garaicoechea y Alarcón (2011) en su tesis titulada *Inteligencia emocional en ejecutivos del consorcio bon gourmet de Arequipa tesis para obtener el grado de Magister, El tipo de investigación descriptiva, diseño correlacional transversal, objetivo. El objeto de la presente investigación fue determinar si los Ejecutivos del Nivel I y II según el organigrama de una empresa poseen una adecuada Inteligencia Emocional, para manejar óptimamente el Consorcio Bon Gourmet. Población de 389 personas y muestra de 120 ejecutivos. En conclusión se evaluaron ocho ejecutivos, cuatro del Nivel I y cuatro del Nivel II según su tiempo de servicio. El Instrumento de Medición aplicado fue el Test de Ryback de Cociente Emocional del Ejecutivo, siendo su confiabilidad relativa de $r = 675$ en la medida que se vaya utilizando el test y comprobando su efectividad que es el de comprobar el Cociente*

Emocional en los Ejecutivos al analizar el promedio del Cociente Emocional de los Ejecutivos de los Niveles I y II para la presente investigación.

Peralta (2010) en su tesis titulada: *El programa 'La Compañía' y el logro de competencias emprendedoras en estudiantes del cuarto de secundaria*, para optar el Grado Académico de Magister en Educación, en la USIL. El tipo de investigación descriptiva, diseño correlacional transversal, Los objetivos fueron: Demostrar que existen diferencias significativas en el incremento de las competencias emprendedoras en los estudiantes de cuarto grado de educación secundaria que participaron del programa 'la Compañía' de la Institución Educativa Fe y Alegría Nro. 43 del distrito de Ventanilla, con su población es 298 estudiantes y muestra de 98 estudiantes. Se utilizó el estadístico de contraste de Mann-Whitney para comprobar la heterogeneidad de las dos muestras con un nivel de significación de 0.05. En conclusión se determinó que existe evidencia estadística suficiente para establecer que el promedio de competencias emprendedoras muestran diferencias significativas en los estudiantes del cuarto grado de secundaria del grupo experimental después de la aplicación del programa 'La Compañía'. Su resultado de contrastación de hipótesis de estudio en relación al nivel de significancia es positiva alta y considerable siendo el coeficiente de correlación significativa, cuyo resultado de la $r = 801$, correlación positiva alta.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Definición: variable 1 inteligencia emocional

Existen múltiples conceptualizaciones teóricas sobre inteligencia emocional, tantas como autores han planteado sus puntos de vista o su enfoque teórico que asumen y defienden. Es así que en este contexto, la inteligencia emocional es el uso eficiente e inteligente de las emociones en las personas.

Según, Howard Gardner, define inteligencia emocional como “El potencial biosociológico para procesar información que puede generarse en el contexto cultural para resolver los problemas” (Gardner, 1993, p.301).

La inteligencia emocional se convierte en una habilidad para procesar la información emocional que incluye la percepción, la asimilación, la comprensión y la dirección de las emociones” (Mayer y Cobb, 2000, p. 273).

“Según Mayer, explicaron que la inteligencia emocional es la capacidad de procesar la información emocional con exactitud y eficacia, incluyéndose la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones” (Mayer et al, 2000, p. 109)

Según Mehrabian (1996) señaló:

La inteligencia emocional incluye las habilidades de: Percibir las emociones personales y la de otras personas. Tener dominio sobre las emociones propias y conductas apropiadas ante diversas circunstancias. Participar en relaciones donde las emociones se relacionen con la consideración y el respeto. Trabajar donde sea, en la medida de lo posible, gratificante desde el punto de vista emocional. Armonización entre el trabajo y el ocio (p. 21).

Desde cualquier perspectiva definir la inteligencia emocional desde el contexto holístico de capacidades, habilidades, destreza, o el conjunto de recursos que influyen en las habilidades con la finalidad de obtener éxito, vale decir que la inteligencia emocional es adquirir determinadas competencias de saber actuar en la solución de problemas.

Goleman (1995) definió:

La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar

adecuadamente las relaciones. Más tarde Goleman, reformula esta definición de la siguiente manera: “capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y de los demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales. (p. 89)

Del mismo modo parafraseando a Martineaud y Elgehart tienen otra conceptualización de inteligencia emocional en la que señala que es la “capacidad para leer nuestros sentimientos, controlar los impulsos de las personas, el razonar, del mismo modo el permanecer tranquilos y tener actitud optimista cuando no nos vemos confrontados a ciertos procesos de la vida, y al mantenernos a ser escuchados por los demás.

Si asumimos que la inteligencia como el conjunto de hechos, acontecimientos para solucionar de manera pertinente los problemas, utilizando la diversidad de recursos y manejando de forma adecuada las emociones en todo momento y en concordancia con sus pares en sus relaciones recíprocas.

Gómez, y León (2000) definieron:

Se entiende que la inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo, que tiene en cuenta los sentimientos y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia y la agilidad mental. Estas características configuran rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social (p. 56).

Desde los diversos aportes que hemos asumido, podemos afirmar que la inteligencia emocional, es la capacidad que tienen los individuos para poder adaptarse e interactuar con su entorno de forma dinámica de manera resiliente.

Gardner (2011) sostuvo:

Es la capacidad de tomar conciencia de nuestras emociones y de poder comprender los sentimientos de los demás, tolerando las presiones y frustraciones del entorno social, brindándonos a nosotros mismos mayores posibilidades de desarrollo personal, es un potencial que cada ser humano posee en mayor o menor grado (p.31).

El término inteligencia emocional fue utilizado por primera vez en 1990 por Peter Salovey de Harvard y John Mayer, de la New Hampshire, como la capacidad para controlar, regular los sentimientos así mismos, y de los demás y utilizarlos como guía del pensamiento y de la acción.

Goleman (2010) sostuvo:

La inteligencia emocional se concreta en un amplio número de habilidades y rasgos de personalidad: empatía, expresión y comprensión de los sentimientos, control de nuestro genio, independencia, capacidad de adaptación, simpatía, capacidad de resolver los problemas de forma interpersonal, habilidades sociales, persistencia, cordialidad, amabilidad, respeto, etc. (p.95).

Un fundamento previo, lo encontramos en la obra de Howard Gardner, quien en 1983 propuso su famoso modelo denominado "inteligencias múltiples" que incluye 8 tipos de inteligencias y al respecto podemos afirmar, que en la mayoría de las escuelas se sigue cultivando exclusivamente, los dos primeros tipos de inteligencia: la verbal, y matemática, por lo que podemos afirmar que aún existe mucho por realizar con respecto a las a las inteligencias matemáticas y verbal.

La capacidad de controlar las emociones, del autocontrol de uno mismo, de desembarazarse de la ansiedad, la tristeza y la irritabilidad exageradas, no se trata de reprimirlas sino de su equilibrio; se trata de calmarse a uno mismo, se adquiere

como resultado de la acción mediadora de los demás, es decir, aprendemos a calmarnos tratándonos como nos han tratado, pero mejorando en todo momento de la vida (Goleman, 2010, p.82).

Según Daniel Goleman en su libro sobre inteligencia emocional, el mismo que lo llevo a la fama se hacía referencia a las habilidades de conciencia de sí mismo, de la autorregulación de las emociones; autorregulación de los impulsos, la ansiedad, la capacidad de definir las gratitudes, de regular nuestros estados de ánimo en cada persona es una acción inherente a cada persona.

Prosigue Goleman (2010)

Inteligencia emocional es la que nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades e desarrollo personal” (p.97).

Consideramos que en la mayor parte del tiempo, los aspectos de las actitudes y la actividad racional son las que operan en estrecha acción, si entrelazamos las distintas formas del conocimiento y actuamos adecuadamente a través del mundo. De manera habitual existe un equilibrio entre las emociones y la actividad racional, del mismo modo un equilibrio en el que la emoción alimenta y da forma a las operaciones de la actividad racional y esta actividad racional se ajusta y a veces censura las entradas procedentes de las emociones.

Los principios de la inteligencia emocional

En la situación dada al conceptualizar las inteligencias emocionales, en plantear los principios básicos para que se pueda obtener una correcta inteligencia emocional. Se

puede decir que la inteligencia emocional, fundamentalmente se basa en los siguientes principios o competencias:

Gómez et al. (2000) sostuvieron:

Autoconocimiento. Capacidad para conocerse uno mismo, saber los puntos fuertes y débiles que todos tenemos. Autocontrol. Capacidad para controlar los impulsos, saber mantener la calma y no perder los nervios. Automotivación. Habilidad para realizar cosas por uno mismo, sin la necesidad de ser impulsado por otros. Empatía. Competencia para ponerse en la piel de otros, es decir, intentar comprender la situación del otro. Habilidades sociales. Capacidad para relacionarse con otras personas, ejercitando dotes comunicativas para lograr un acercamiento eficaz. Asertividad. Saber defender las propias ideas respetando la de los demás, enfrentarse a los conflictos en vez de ocultarlos, aceptar las críticas cuando pueden ayudar a mejorar. Proactividad. Habilidad para tomar la iniciativa ante oportunidades o problemas, responsabilizándose de sus propios actos. Creatividad. Competencia para observar el mundo desde otra perspectiva, diferente forma de afrontar y resolver problemas. (p. 39)

En este conjunto de principios que hemos incorporado, nos permite tener una mayor o menor inteligencia emocional, cuyo hecho de que una persona puede tener una mayor creatividad en relación a otra persona, ya que suceden otros factores en la que las personas si manejan de forma adecuada y saben explorar su zona mágica logran niveles de creatividad, es decir hace efectiva el conjunto de potencialidades innatas que las personas poseen o que han logrado adquirir por herencia biológica.

Dimensiones de la variable inteligencia emocional

Dimensión 1. Dimensión intrapersonal

La inteligencia intrapersonal es aquella que se refiere a la auto comprensión, el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones de estas emociones y finalmente ponerles nombre y recurrir a ellas como medio de interpretar y orientar la propia conducta”(Gardner, 2011, p.39).

Las personas que poseen una inteligencia intrapersonal notable, poseen modelos viables y eficaces de sí mismos. Pero al ser esta forma de inteligencia la más privada de todas, requiere otras formas expresivas para que pueda ser observada en funcionamiento.

Esta inteligencia comprende tres componentes cuando se aplica en el trabajo: La conciencia en uno mismo: es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y sobre el trabajo. Esta competencia se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse a sí mismas de forma realista, que son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores, que son sensibles al aprendizaje y que poseen un alto grado de auto-confianza.

La autorregulación o control de sí mismo: es la habilidad de controlar nuestras propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarse de los propios actos, de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros. Las personas que poseen esta competencia son sinceras e íntegras, controlan el estrés y la ansiedad ante situaciones comprometidas y son flexibles ante los cambios o las nuevas ideas.

La automotivación: es la habilidad de estar en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los

problemas y encontrando soluciones. Esta competencia se manifiesta en las personas que muestran un gran entusiasmo por su trabajo y por el logro de las metas por encima de la simple recompensa económica, con un alto grado de iniciativa y compromiso, y con gran capacidad optimista en la consecución de sus objetivos.

Dimensión 2. Dimensión interpersonal

Gardner (2011) afirmó:

Es la que nos permite entender a los demás. La inteligencia interpersonal es mucho más importante en nuestra vida diaria que la brillantez académica, porque es la que determina la elección de la pareja, los amigos y, en gran medida, nuestro éxito en el trabajo o en el estudio. La inteligencia interpersonal se basa en el desarrollo de dos grandes tipos de capacidades: la empatía y la capacidad de manejar las relaciones interpersonales. (p.44).

Es la inteligencia relacionada con la actuación y propia comprensión acerca de los demás, como por ejemplo: notar las diferencias entre personas, entender sus estados de ánimo, sus temperamentos, intenciones, etc.

Se pueden desarrollar carreras como: políticos, trabajadores sociales, comunicadores, locutores, diplomáticos, en general toda persona que tenga que desarrollarse con mucha gente y entenderla. La inteligencia interpersonal permite comprender a los demás y comunicarse con ellos, teniendo en cuenta sus diferentes estados de ánimo, temperamentos, motivaciones y habilidades. Incluye la capacidad para establecer y mantener relaciones sociales y para asumir diversos roles dentro de grupos, ya sea como un miembro más o como líder. Este tipo de inteligencia la podemos detectar en personas con habilidades sociales definidas, políticos, líderes de grupos sociales o religiosos, docentes, terapeutas y asesores educativos. Y en todos aquellos individuos que asumen responsabilidades y muestran capacidad para ayudar a otros.

Según Scott (2012) podemos afirmo que:

Son aquellos individuos que poseen la llave de las relaciones humanas, del sentido del humor: desde pequeños disfrutaban de la interacción con amigos y compañeros escolares, y en general no tienen dificultades para relacionarse con personas de otras edades diferentes a la suya. Algunos presentan una sensibilidad especial para detectar los sentimientos de los demás, se interesan por los diversos estilos culturales y las diferencias socioeconómicas de los grupos humanos. (p.62).

La mayoría de estos aportes influyen sobre las personas o individuos y les agrada trabajar en equipo, especialmente en los proyectos colaborativos entre sí. Del mismo modo son capaces de ver distintos puntos de vista en cuanto a cuestiones sociales o políticas, y aprecian valores y opiniones que sean diferentes de las suyas. También suelen tener buen sentido del humor y el caer simpáticos a amigos y personas conocidas, siendo ésta una de las más apreciadas de sus habilidades interpersonales, ya que son personas sociables por naturaleza. Podemos decir que una vida plenamente feliz depende en gran parte de la inteligencia interpersonal que el individuo asuma plenamente.

Gardner (2011) sostuvo:

La Inteligencia Interpersonal está relacionada con el contacto persona a persona y las interacciones efectuadas en agrupaciones o trabajos en equipo. El estudiante con inteligencia intrapersonal tiene la facultad de interactuar de forma verbal y no verbal con personas o con un grupo de personas; y es quien toma el papel de líder” (p.74).

Teorías de inteligencia emocional

Definir a la inteligencia emocional constituye ser un tema no tan sencillo, nos lleva a niveles de complejidad como en toda teoría psicológica y además está compuesta de una variedad de aspectos que lo caracterizan como tal.

Goleman, 1995 y Bar-On (1997) definieron:

Con base en los distintos planteamientos teóricos revisados, se podría decir de forma muy general, que es un conjunto de conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y competencias que determinan la conducta de un individuo, así como sus estados mentales y sus disposiciones anímicas. Los componentes que conforman la inteligencia emocional varían según el enfoque del autor que los presente, sin embargo, como es de esperar, hay coincidencia en ellos, lo cual podrá observarse en la clasificación que se presenta a continuación de los modelos que fueron considerados como los más importantes (p. 66)

Las diversas concepciones o enfoques de inteligencia emocional, teniendo como referencia las fuentes citadas dentro de las diferentes teorías, eso conlleva a clasificar en modelos mixtos, modelos de habilidades que se complementan unos de otros.

Goleman (1995) y Bar-On (1997) definieron:

En los modelos mixtos se encuentran los principales autores, estos incluyen rasgos de personalidad como el control del impulso, la motivación, la tolerancia a la frustración, el manejo del estrés, la ansiedad, la asertividad, la confianza y/o la persistencia. Por otro lado se encuentran los modelos de habilidades que fundamentan el constructo de inteligencia emocional en habilidades para el procesamiento de la información emocional (p. 67)

Podemos señalar que determinados modelos no incluyen algunos factores de personalidad de las personas, siendo las más importantes y determinantes los modelos de Salovey & Mayer, cuyos postulados dan lugar a la existencia de una serie de habilidades cognitivas o destrezas las que coadyuvan para observar, evaluar, emitir sus juicios, generar autorregulación, de sus emociones de forma muy

inteligente y darle adaptación a su bienestar dentro del contexto de normas, valores axiológicos de las personas con determinadas inteligencias.

Salovey y Mayer (2003) sostuvieron:

Este modelo ha sido reformulado en sucesivas ocasiones desde 1990, así mismo introdujeron la empatía como componente, luego en los años 1997 y 2000, los autores realizan sus nuevos aportes teóricos, que han logrado superar sus aportes iniciales en cuanto al modelo, hasta consolidarlo como uno de los modelos más utilizados y por ende, uno de los más populares. (p. 87)

Podemos señalar que existen otras teorías que incluyen otros aspectos de la personalidad, como determinadas habilidades y otros aportes teóricos son fruto de un conjunto de teorías que han sido abordadas para darle mayor énfasis a la teoría de la inteligencia emocional que contribuye a fortalecer las inteligencias de las personas.

Modelo de Daniel Goleman

“Según Daniel Goleman, la inteligencia emocional, es “una serie de habilidades, las cuales incluirían el autocontrol, celo y persistencia y la habilidad para motivarse uno mismo hay una palabra, que representa este cuerpo de habilidades: carácter.” (Goleman, 1995, p. 285).

Las inteligencias emocionales permiten hacer uso del conjunto de habilidades que son parte de la personalidad de cada sujeto o individuo.

Según Goleman además de incluir en su definición de la Inteligencia emocional elementos del modelo de Salovey y Mayer, también reconoce que su concepto se inclina por algo más amplio y enfatiza que el concepto de resiliencia del ego es muy

parecido a lo que es este modelo de inteligencia emocional, debido a que incluye competencias emocionales y sociales (Goleman, 1995, p. 44).

Sobre la amplitud del concepto de inteligencia emocional, podemos señalar que Daniel Goleman se permite recibir y darle lugar a la integración de aportes desde otras ópticas o modelos en la investigación o enfoques relacionadas con la inteligencia emocional, en las que interviene la culpa, el manejo de emociones, el optimismo, la creatividad y el flujo creativo; en ese contexto es tener determinadas competencias de tipo social, del trabajo, y del mismo modo que las personas saben actuar.

Goleman (1995) estableció:

Las competencias personales es conocer las propias emociones, el conocimiento de uno mismo, es la capacidad de reconocer un sentimiento en el mismo momento en el que aparece, es la capacidad para controlar las emociones, es asumir que los niveles de conciencia de uno mismo, permite la habilidad de controlar los sentimientos y adecuarlos al momento, es la capacidad de motivarse a sí mismo (p. 46).

Según la perspectiva del autor todos los individuos poseen competencias personales que les permite el autocontrol, reconocer sus sentimientos, el hecho de controlar las emociones, conciencia para manejar los sentimientos, automotivación, es decir actuar de manera eficaz.

“Las competencias sociales dan reconocimiento de las emociones ajenas, como la empatía, el control de las relaciones, es la habilidad que presupone relacionarse adecuadamente con las emociones ajenas” (Goleman, 1995, p. 48).

Desde la formulación de su aporte teórico, de Daniel Goleman se han dado lugar a revisar determinadas competencias y sus dimensiones donde se tiene en

cuenta los niveles de desempeño en las organizaciones basadas en los enfoques de inteligencia, donde cada una de las dimensiones deben definirse con certeza y amplitud teniendo eficacia.

En la actualidad Goleman 2002, integra la dimensión de la motivación dentro del campo de la autorregulación, el aprovechamiento de la diversidad pasa a formar parte de la empatía y ha renombrado algunas competencias la sinceridad ha pasado a ser transparencia. De igual forma ha fundido la habilidad de comunicación en la competencia de la influencia (Goleman, 2002, p. 45).

Desde la perspectiva de la motivación, la autorregulación permite el uso adecuado de la diversidad tanto para tener en cuenta la empatía, sinceridad, y la comunicación asertiva, son el aspecto más importante en cada sujeto.

Modelo socio emocional de Reuven Bar-On

El autor presenta cinco grupos que los llama componentes factoriales, estos son: intrapersonales compuesto por cinco elementos que son los siguientes:

Bar –On (1997) definió:

Auto concepto, respetarse y ser consciente de sí mismo, autoconciencia emocional, conocer sus propios sentimientos; la asertividad, es expresarse abiertamente y defender sus derechos personales sin mostrarse agresivo ni pasivo, la independencia es controlar las propias acciones y pensamientos, sin dejar de consultar a otros para obtener información necesaria, auto actualización es alcanzar su potencialidad y llevar una vida rica y plena (p. 29).

Es decir estamos frente a los niveles de autoestima, que toda persona posee, donde se involucra los sentimientos, los derechos de toda persona, las actividades

asertivas, la independencia de actuar de manera autónoma, y la autorrealización individual.

Bar –On (1997) sostuvo:

Las relaciones interpersonales compuestas por los elementos, la empatía. Reconocer y comprender las emociones de los otros, mostrar interés por los demás. Responsabilidad social. Mostrarse como un miembro constructivo de un grupo social, mantener las reglas sociales y ser confiable, las relaciones interpersonales se establece para mantener relaciones interpersonales caracterizadas por dar y recibir afecto y sentirse a gusto con ello. (31).

Las relaciones interpersonales son aquellos elementos que permiten lograr empatía, de mismo modo entender las emociones de los demás, mostrarse como persona que construye, que asume reglas, normas, y que mantiene relaciones recíprocas con los demás

Bar –On (1997)

Manejo del estrés constituido por tolerancia al estrés. Sufrir eventos estresantes sin sentir que no se puede influir en ellos. Control de impulsos. Resistir y retardar un impulso, controlando las emociones para conseguir un objetivo posterior de mayor importancia, estado de ánimo y motivación aquí encontramos el optimismo, es manejar una actitud positiva ante la adversidad. Felicidad, disfrutar y sentirse satisfecho con la vida, divertirse y expresar sentimientos positivos” (p. 40)

El estrés es una enfermedad social, que no genera estrés, es decir se evidencian eventos que estresan, significa manejar los impulsos, controlar sus emociones, también en motivación y estado de ánimo manejando una actitud positiva en todo momento.

Bar-On (2006) sostuvo:

Después de importantes trabajos de literatura psicológica Bar-On, plantea que su modelo consta de las siguientes habilidades: La habilidad para reconocer, comprender y expresar emociones y sentimientos. La habilidad para comprender como las personas se sienten y se relacionan. La habilidad para regular y controlar las emociones. La habilidad para cambiar, adaptar y solucionar problemas de índole personal e interpersonal. La habilidad para generar un estado de automotivación y afectos positivos. (43)

Desde esta óptica se puede afirmar que aún existen múltiples habilidades para tratar de reconocer y expresar nuestras emociones las mismas que se relacionan para solucionar problemas de índole personal y de equipo de trabajo y para ello se hace necesario la automotivación y la actividad afectiva.

Las personas socio emocionalmente inteligentes son capaces de reconocer y expresar sus emociones, comprender, relacionarse con los demás, comprenden cómo se sienten las otras personas, pueden tener y mantener relaciones interpersonales satisfactorias y responsables, sin llegar a ser dependientes de los demás; son generalmente, optimistas, flexibles, realistas, tienen éxito en resolver sus problemas y afrontan el estrés sin perder el control (Bar-On, 1997, p. 47).

Si asumimos que el aporte teórico las personas socioemocionalmente son inteligentes entonces están en la capacidad de relacionarse y comprender a sus pares de manera asertiva, manteniendo las relaciones interpersonales satisfactorias optimistas para resolver con éxito sus problemas y afrontar las enfermedades sociales como el estrés.

Modelo de Petrides y Furnham

Para estos connotados autores tienen en cuenta que para evaluar la inteligencia emocional deben tomar en cuenta las escalas de Likert, y las escalas de máximo rendimiento de WAIS, y también se deben dar énfasis a los rasgos de personalidad de orden interior y, así dar lugar al manejo de instrumentos de rendimiento con mucha habilidad.

Desarrollar ítems que evalúen la inteligencia emocional como habilidad es una tarea complicada y desafiante, mientras que las escalas que cuantifican la inteligencia emocional rasgo es una tarea más directa, como la avalan la cantidad de instrumentos tipo Likert que se han desarrollado (Ferrando, 2006, p. 27).

Según la cita se concibe la inteligencia emocional como un rasgo para actuar habitual y autovaloración relativa como proceso de hacer uso de capacidades para poder dar lugar al reconocimiento, el procesamiento y uso de la información emocional de las personas quienes actúan de forma asertiva cuando desarrollan y evalúan su inteligencia emocional.

Según Petrides y Furnham, tienen una forma curiosa de conceptualizar los factores de la inteligencia emocional, se basaron en varios modelos de inteligencia emocional y escogieron los factores comunes a la mayoría de los modelos, eliminando los factores con un menor parecido (Petrides & Furnham, 2001, p. 45).

Desde esta óptica podemos decir que para hablar de la inteligencia se debe tener en cuenta las diversas teorías los mismos que tienen en cuenta factores comunes, eliminando que no son parecidos y también señala existe una adecuada correlación desde la perspectiva estadística.

El enfoque de Salovey y Mayer

Según las indagaciones sobre el vínculo entre emoción y cognición a finales del siglo XX tiene en cuenta a la inteligencia social la misma que involucra las emociones propias como las de las demás personas. Tanto así el de hacer discriminaciones al analizar la información.

“En su abordaje conceptual, reconoce la Inteligencia emocional como parte de la inteligencia social al proponer que, tanto el sentido adaptativo de resolver exitosamente los problemas sociales, como el pensamiento constructivo” (Epstein, 1984, p. 23)

La inteligencia emocional forma parte de la inteligencia social y toma en cuenta la adaptación para resolver los problemas sociales en forma constructiva.

Mayer y Salovey (1993) sostuvieron:

Según sus autores, el haber escogido el término inteligencia obedece a que muchos problemas intelectuales contienen información emocional que debe ser procesada y su procesamiento puede ser distinto al que supone una información no emocional. A lo largo de diversos trabajos donde analizaron, por un lado, la habilidad de las personas en identificar las emociones con diversos tipos de estímulos, y por otro lado, la comprensión de emociones en historias, se dieron cuenta que los resultados de dichas investigaciones sugerían la idea de que subyacía una habilidad común que se asemeja a un tipo de inteligencia (p. 39).

Asumiendo las propuestas de la valoración, expresión de emociones, regulación emocional y utilización emocional, están compuestas por diferentes procesos cognitivos. Sin embargo años más tarde señalan que existen múltiples y diversos factores que dan lugar a la inteligencia emocional.

Modelo inicial

Salovey y Mayer, distinguen tres aspectos que les permite descomponer los diversos factores de la habilidad.

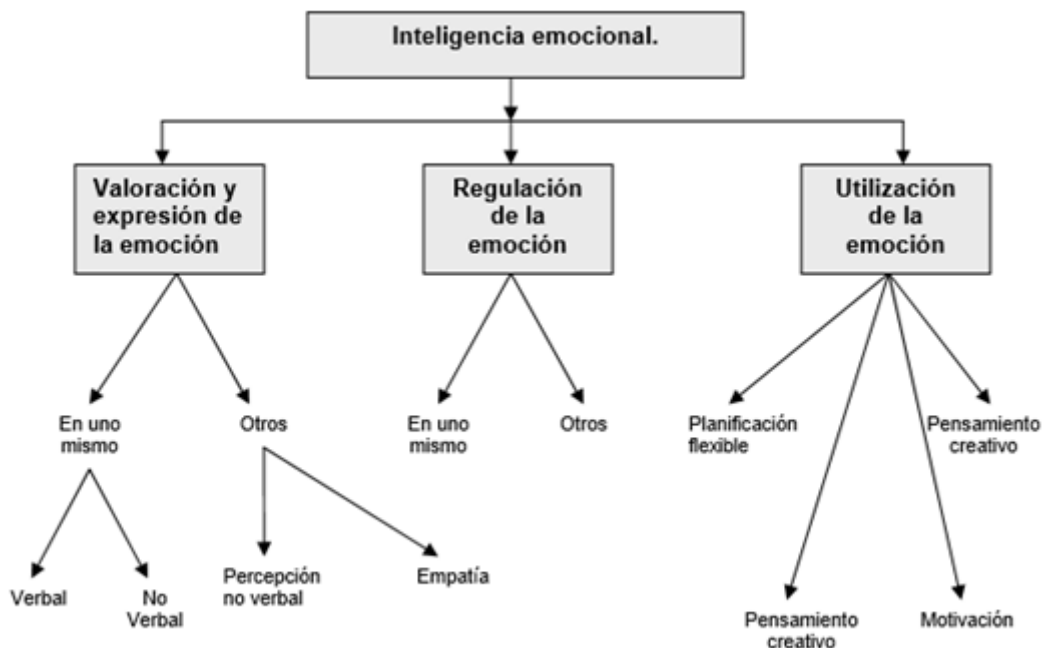


Figura 1. El enfoque de inteligencia emocional

Para dar sustento teórico a esta dimensión en la inteligencia emocional, se debe tener en cuenta los elementos de unos y otros. Este planteamiento al ingresar la información en el sistema de percepción es cuando tiene lugar los procesos que expresion de emociones en los sujetos y que hacen uso de diversos factores para el pensamiento creativo, la planificación flexible, la motivación.

Mayer y Salovey (1993) sostuvieron:

En los factores personales existen dos vías por las que se procesa la información emocional, la verbal y no verbal. Del cual se valen de ciertos estudios sobre casos de alexitimia, en primera instancia para sugerir que puede existir una habilidad especializada en codificar y decodificar la representación emocional, y que la integración entre afecto y pensamiento puede ocurrir a nivel neurológico (p. 37).

Asumiendo que los aspectos interpersonales tienen diversas dimensiones tanto para la vía verbal y no verbal en relación con la empatía de las personas. También toman en cuenta que esta habilidad es básica, pues estiman que, cuando las personas logran identificar como expresan sus emociones estas lograr mayor asertividad, es decir son hábiles y valoran sus emociones de los demás, dando lugar a valorar de las señales no verbales de las personas.

El enfoque de la regulación de la emoción

“Se basa en la idea de que las personas buscan entender y ejercer control sobre sus experiencias emocionales además de ejercer esta regulación en sí mismo y en otros” (Salovey et al, 2002, p. 56)

Aunque no se ha abordado de forma directa, algunos constructos recientes pueden capturar el deseo de autorregulación emocional: ambivalencia sobre la expresión emocional, niveles de conciencia emocional, creencias sobre el alivio del estado de ánimo negativo, pensamiento constructivo y experiencias meta-estado de ánimo (Salovey et al, 2002, p. 56)

El deseo de la autorregulación genera niveles de ambivalencia, de conciencia, de creencias sobre su estado de ánimo, sobre el pensamiento y sus experiencias en su estado de ánimo personal.

“El repertorio de estrategias conductuales que afectan las propias emociones. Ordenar la secuencia de eventos que pueden maximizar una sensación de placer o ayudar a otras personas para mantener un humor positivo” (Salovey et al, 2002, p. 56)

Se hacen necesario el uso de estrategias de tipo conductual, no logren afectar las emociones y que les permita maximizar las sensaciones de placer para lograr darles ayuda a las personas y tener equilibrio emocional con humor.

El enfoque de utilización de la emoción

“En el pensamiento creativo, sugieren que los sujetos con un estado de ánimo positivo categorizan mejor diferentes aspectos de los problemas y una mejor categorización conlleva a ver relaciones entre los fenómenos, lo que les ayuda a encontrar una solución al problema” (Salovey et al, 2002, p. 58).

Salovey et al (2002) afirmaron:

Así, las personas que puedan fomentar estados de ánimos positivos serán más hábiles a la hora de hallar soluciones a los problemas. La atención redirigida, permite afrontar los problemas cuando ocurren emociones intensas, permitiendo discriminar y centrar la atención a lo prioritario, por ejemplo, un estudiante que ha puesto todas sus fuerzas estudiando una asignatura difícil, y recibe comentarios de los compañeros que no sacará nada presentarse al examen. (p. 59)

Los autores plantean que personas con un mayor nivel de inteligencia emocional serán más hábiles en esta tarea. Planificación flexible. Al momento de prever cursos de acción futuros dependiendo del estado de ánimo lo haremos de dos formas positiva o negativamente. Esta habilidad es muy semejante al denominado optimismo inteligente.

A modo de ejemplo, un estudiante que necesita sacar buenas notas para entrar en la carrera deseada, dependiendo de su estado de ánimo así actuará, es decir con un estado de ánimo positivo emprenderá todos los planes de acciones posibles y se enfrentará con más éxito a las diferentes situaciones, y con un estado de ánimo negativo lo más probable es que si no saca las notas necesarias para acceder a la carrera deseada, no volverá a intentarlo por no sentirse capaz para conseguirlo.

La motivación

Mc Clelland (1985) definió:

La motivación puede ser usada como un reforzador para utilizarse en la persistencia para conseguir metas. Algunas personas podrían imaginar resultados negativos como un método para motivar el desempeño. Otros autores han denominado a esta habilidad como motivación de logro, etc. Como ejemplo, dos estudiantes que tienen que superar un examen con nota para acceder a una beca. Está el estudiante que hace antes de estudiar algo que le motive “escalar” y después está el otro estudiante preocupado y agotado de estudiar, abandonando actividades que le ayudan a motivarse para continuar estudiando. (p. 46).

Desde esta perspectiva se señala que la motivación es un reforzador para conseguir metas. Las personas podrían imaginar resultados negativos a fin de determinar un método para motivar el desempeño, que puede entenderse desde otra perspectiva como motivación de logro.

Modelo actual

Mayer y Salovey, siete años más tarde, reformularon:

Que el modelo dándole un mayor énfasis a los aspectos cognitivos, en este modelo se propone que la inteligencia emocional está formada por cuatro habilidades, desde los procesos más básicos de la percepción de emociones, hasta los más complejos de la regulación emocional. Las habilidades de cada dimensión se desarrollan gradualmente con la edad y la experiencia (p. 48).

Mayer y Salovey (2002) propusieron:

También se propone, desde un planteamiento del procesamiento de información, que el primer factor denominado percepción emocional, es el encargado de recibir la información; los dos siguientes, facilitación emocional y comprensión emocional, procesan la información; la

facilitación emocional, a través del uso de las emociones, facilita el procesamiento cognitivo, mientras que la comprensión emocional procesa la información relativa al sistema emocional (p. 48).

La percepción emocional, es la primera habilidad del modelo y se basa en la capacidad para percibir y expresar emociones correctamente. Sin embargo la percepción emocional implica registrar, atender y descifrar mensajes emocionales tanto en los demás como en nosotros mismos, en expresiones faciales, voz, objetos, arte, etc. A modo de ejemplo, sería cuando un profesor percibe por la expresión facial que determinado alumno no tiene un buen día.

Aunque la habilidad para percibir emociones es universal (Ekman, 2003), la capacidad para percibir emociones no es la misma en todas las personas. Algunas personas no comprenden bien como se sienten, o como se siente otras o que les está sucediendo, o simplemente perciben las emociones que son agradables o desagradables y, algunos pocos, tienen todo un repertorio para describir los diferentes matices de las emociones y tener una mayor capacidad de percepción tanto para sí mismo como para otros (Fiori, 2009, p. 37).



Figura 2. Modelo de inteligencia emocional de 1997

La segunda habilidad es la facilitación emocional y se encarga de integrar las emociones para facilitar el procesamiento cognitivo. Salovey & Mayer conciben que las emociones son complejas organizaciones formadas por aspectos fisiológicos y cognitivos que penetran en el sistema cognitivo de dos maneras: como sentimientos cognitivizados, por ejemplo, alguien podría decir: tengo asco, o como cogniciones alteradas, por ejemplo, podría decir: soy repugnante. (Salovey y Mayer, 1990, p. 56)

Cuando la emoción penetra, alterando o facilitando el pensamiento, se implica la facilitación emocional. Esta dimensión juega un papel importante cuando las personas predicen cómo se van a sentir en una determinada situación, las personas difieren en la manera que usan la información emocional para conseguir sus objetivos.

Fitness (2005) definió:

Otra habilidad es la comprensión emocional y esta conlleva entender las dificultades de relaciones entre emociones. Involucra la capacidad tanto predictiva como retrospectiva de las causas de los diferentes estados anímicos, esto supone comprender como se combinan los diferentes estados emocionales, el sentirse desanimado, triste implicaría un estado de depresión. Las personas con altas capacidades en este factor serán capaces de entender con facilidad las relaciones interpersonales. (p. 68)

Un profesor cuando ve que un estudiante no se está rindiendo tal como la hacía habitualmente, sabrá por qué y sabrá como reformular sus estrategias para que el estudiante mejore. Personas con altas capacidades entienden perfectamente cómo influirá su comportamiento en otras personas y además lo utilizarán para mejorar las relaciones sociales entre pares, tales como la empatía, capacidad para sentir lo que sienten los otros, es un aspecto fundamental de la actitud emocional.

Por último la cuarta habilidad es la regulación emocional, en esta dimensión se reduce, se magnifica o se modifica las respuestas emocionales tanto propias como de los demás, esto incluye la habilidad para sentir diferentes emociones mientras tomamos un decisión, es este factor tiene que estar necesariamente precedido de una buena percepción y comprensión emocional (Mayer et al., 2000, p. 72).

Teoría del cerebro Triuno

Presenta otra visión del funcionamiento del cerebro humano, esta teoría ha sido desarrollada a partir de estudios fisiológicos realizados con animales, Mc Clean considera que el cerebro humano está formado por tres cerebros integrados en uno, el reptiliano, el sistema límbico y la neocorteza (Mc Cleand, 1978, p. 34)

Según los aportes teóricos el cerebro humano está en relación a los estudios de la fisiología y existen tres cerebros vitales para el funcionamiento del cerebro.

El cerebro reptiliano controla la vida instintiva, formado por los ganglios basales, el tallo cerebral y el sistema reticular; es el responsable de la conducta automática o programada, referida a la preservación de la especie y a los cambios fisiológicos necesarios para la sobrevivencia. (Mc Cleand, 1978, p. 35)

Este cerebro no está en capacidad de pensar, ni de sentir, su función es la de actuar, pero desde el punto de vista evolutivo, es el más primario y está muy relacionado con la piel y con los poros.

Esta área del cerebro controla las necesidades básicas y la reacción de “luchar o volar”, la cual se refiere a los cambios en el funcionamiento fisiológico que acompañan al estrés o a la amenaza. En el cerebro reptiliano se procesan las experiencias primarias, no verbales, de aceptación o rechazo; aquí se organizan y procesan las funciones que tienen que ver con el hacer y el actuar, lo cual incluye: las rutinas, los valores, los hábitos, la territorialidad, el espacio vital,

condicionamiento, adicciones, rituales, imitaciones, inhibiciones y seguridad. (Mc Cleand, 1978, p. 37)

Según esta concepción el cerebro procesa las experiencias primarias de tipo no verbal, ya sea de aceptación y rechazo y tiene lugar para el hacer y actuar el mismo que incluye la rutina, los hábitos y otros aspectos.

Mc Cleand (1978)

El sistema límbico rige la vida emocional, su función principal es la de controlar la vida emotiva, la que incluye: los sentimientos, el sexo, la regulación endocrina, el dolor, el placer, etc. Está formado por: los bulbos olfativos, “el tálamo placer, dolor”, las amígdalas “nutrición, oralidad, protección, hostilidad”, el núcleo hipotalámico “cuidado de los otros”, el hipocampo “memoria de largo plazo”, el área septal “sexualidad” y la pituitaria “directora del sistema bioquímico”. (p. 39)

Esta área cerebral, puede ser considerada como el cerebro afectivo, el que energiza la conducta para el logro de las metas de las personas.

La neocorteza controla la vida intelectual, conformada por los dos hemisferios en donde ocurren los procesos intelectuales superiores. Es el foco principal de atención en las lecciones que requieren generación o resolución de problemas, análisis y síntesis de información, uso del razonamiento analógico y del pensamiento crítico y creativo (Mc Cleand, 1978, p. 40)

Sus características básicas son: La visión, referida al sentido de globalidad, síntesis e integración con que actúa el hemisferio derecho.

Cooper (1998) sostuvo:

Tenemos dos mentes. Cuando expresamos con frecuencia: “No pienso más en ella realmente no me importa”, y mientras lo decimos se nos

llegan de lágrimas los ojos, es evidente que estamos frente a un acto de mente racional y a otro de mente emocional; en sentido real tenemos dos mentes, una que piensa y otra que siente. Señala que estas dos formas interactuantes de conocimiento constituyen nuestra vida mental. La mente racional, es la forma de comprensión de los que somos conscientes, destaca en cuanto a la conciencia reflexiva, capaz de analizar y meditar, pero junto a esta existe otro sistema de conocimiento, impulsivo y poderoso, aunque a veces ilógico, la mente emocional. (p. 24)

Estas dos mentes operan en ajustada armonía en su mayor parte, entrelazando sus diferentes formas de conocimiento para guiarnos en la vida, Sin embargo, son facultades semi-independientes y cada una refleja la operación de un circuito distinto pero interconectado del cerebro.

Los investigadores han demostrado, que las señales sensoriales del ojo y el oído viajan primero en el cerebro, al tálamo y luego, mediante una única sinopsis, conexión funcional entre dos neuronas para transmitir un impulso nervioso a la amígdala; una segunda señal del tálamo se dirige a la neocorteza, el cerebro pensante (Cooper, 1998, p. 26)

Esta bifurcación permite a la amígdala empezar a responder antes que la neocorteza, que elabora la información mediante diversos niveles de circuitos cerebrales antes de percibir plenamente e iniciar su respuesta más perfectamente adaptada. En suma, la amígdala puede hacer que nos pongamos en acción mientras la neocorteza, algo más lenta pero plenamente informada, despliega su plan de reacción más refinado

Definición: variable 2. Capacidades emprendedoras

Según lo vertido por el Ministerio de Educación “emprendimiento es la capacidad de llevar a la práctica las ideas, de aplicarlas en la realidad para lograr soluciones. No

consiste sólo en pensar propuestas o en hacer bien las cosas, si no se aporta algo nuevo, si no se ponen en práctica formas nuevas de hacer las cosas, no hay emprendimiento. (MINEDU, 2009, p. 43)

Desde la psicología educativa, la aproximación al emprendimiento se sitúa dentro de una corriente positiva, que investiga y trata de potenciar las capacidades y fortalezas humanas que funcionan como un amortiguador ante la adversidad.

“Las características de una persona de éxito, según el Ministerio de Educación, son la capacidad de ver oportunidades, ser perseverante, asumir riesgos calculados, buscar información de manera sistemática, respetar los compromisos, mantener una autoestima alta; entre otros” (MINEDU, 2009, p. 43)

En las definiciones revisadas encontramos ciertas coincidencias, una de ellas es la de señalar al emprendedor como una persona con iniciativa que transforma su realidad, que concibe una idea innovadora y creativa y es capaz de llevarla a cabo, a pesar de los obstáculos. Entonces, para efectos de este programa educativo, denominaremos emprendedor o emprendedora a aquella persona que tiene un conjunto de habilidades, que identifica una oportunidad, propone un nuevo proyecto de vida y organiza los recursos necesarios para ponerlo en marcha, siempre en armonía con su entorno.

Condiciones determinantes del emprendedor

Según Freire 2014, aunque presentan tantos perfiles diferentes, “existen once elementos comunes a los grandes emprendedores y que precisamente, sus iniciales forman la palabra emprendedor, estas son: emancipación, moderación, pasión, resultados, espiritualidad, novicio, disfrute del camino, éxitos compartidos, determinación, optimismo y responsabilidad compartida” (Freire, 2014, p.30).

A continuación, se explican cada uno de ellos (Freire, 2014, p. 32):

(a) emancipación: Más del 60 por ciento de los grandes emprendedores dicen que la búsqueda de la libertad y la independencia es su principal motivación para emprender. (b) moderación en la ambición de dinero: Paradójicamente, la mayoría de los estudios muestra que sólo el 20 por ciento de los emprendedores consideran que el dinero es su principal motivación para emprender. La gran mayoría ve al dinero como una consecuencia inevitable del emprender exitosamente, no como un objetivo en sí mismo. (b) pasión: Emprender es estar dedicado en mente, cuerpo y alma todo el tiempo al proyecto, aunque esto pueda afectar un poco las amistades y relaciones familiares. (c) resultados: Los grandes emprendedores sueñan, pero sobre todo, hacen y hacen. Muchos de ellos tienen grandes capacidades intelectuales, pero su foco siempre está puesto en lograr resultados concretos. (d) espiritualidad: Los grandes emprendedores suelen combinar su trabajo profesional con un profundo trabajo consigo mismos. He visto una positiva correlación entre el éxito de los emprendedores y su trabajo emocional y espiritual para conocerse y mejorarse como personas. (e) novicio (actitud de aprendiz): Aunque pueda sorprender a muchos, los grandes emprendedores muestran una gran humildad y una voluntad permanente de aprender. Suelen ser lo opuesto del gran "sabelotodo" que cree dominar el conocimiento humano. (f) disfrute del camino: Los grandes emprendedores encuentran un curioso equilibrio entre la dureza de sortear obstáculos y el placer y el humor de disfrutar cada paso que dan día a día. (g) éxitos compartidos: Los grandes emprendedores siempre ven a los integrantes de su equipo como socios y buscan formas de compartir con ellos el valor creado. (h) determinación: Los grandes emprendedores se toman el tiempo necesario para las decisiones pero, una vez que las tomaron, muestran gran seguridad y firmeza en sus acciones. (i) optimismo y sueños: Todos tienen una clara visión y esperanza sobre hacia dónde pueden y quieren llevar su futuro y el de su empresa. (j) responsabilidad incondicional (protagonismo): A diferencia de quienes asumen el papel de víctimas, que viven culpando al contexto y justifican "lo que no hacen" por las cosas que "les hacen", los grandes emprendedores actúan como protagonistas y asumen una responsabilidad incondicional frente a su destino. Su actitud más característica es: "Dado el contexto

que me toca enfrentar, ¿cómo decido responder?". Esto les da un sentido de compromiso que los vuelve hábiles para superar los obstáculos.

El fracaso lleva al éxito

“El fracaso tiene un papel clave en el proceso emprendedor. De hecho, el entorno ideal para la innovación es aquel que celebra el éxito pero también acepta incluso incentiva el fracaso. Estoy convencido de que se aprende más para el futuro de un fracaso que del éxito fulgurante” (Walls, 2012, p.20)

Walls (2012) propuso:

Por tanto, parece lógico que dediquemos tiempo y reflexión a entender las razones del fracaso. No se trata de apostar sin más por quien ha fracasado sino por quien después de la caída quiere y sabe levantarse e intentarlo de nuevo. Es el proyecto el que fracasa no el emprendedor el que se convierte en fracasado cuando su proyecto no sale adelante, sobre todo si el emprendedor caído vuelve a levantarse (p.20)

Para emprender y para levantar al emprendedor que se ha caído, es preciso considerar el fracaso como una experiencia para aprender y así caminar con mayor cuidado y luego correr y saltar sin problemas

Tomando en cuenta la teoría de Freire, 2014; tenemos los siguientes alcances: Hay quienes consideran imposible modificar ciertas características innatas, y afirman que esto es lo determinante a la hora de emprender. "Es un emprendedor nato, vende como nadie, maneja gente como nadie", son frases que oímos a diario sobre muchos emprendedores exitosos. En cambio, otros aseguran que "todo se hace, nada es innato, todo se puede desarrollar". Mi visión es intermedia. Creo que hay tres capas o niveles de análisis que considerar: la formación técnica que debe

ser capacitada constantemente, luego las metas claras de hasta dónde quiere llegar y por último los talentos que se llevan en la sangre (Freire, 2014, p. 35).

Una capa de hábitos técnicos, que son fácilmente modificables y adquiribles: Éstos tienen que ver con la formación: cómo lograr una apertura del capital, cómo desarrollar una estrategia comercial y financiera, cómo armar un plan de negocios, entre muchas otras cuestiones, son conocimientos y habilidades que se adquieren con capacitación académica y aprendizaje técnico.

En seguida, el "área gris de lo tal vez modificable": Si el emprendedor tiene un firme compromiso para mejorar sus habilidades, no le bastará aprender la dimensión técnica sino que sabrá trabajar por sus sueños. Lo que lo convertirá realmente en un emprendedor mucho mejor es: permitirse soñar, asumir un papel de protagonista continuamente dispuesto al aprendizaje y el trabajo interno, desarrollar su autoestima para lograr mayor firmeza en sus decisiones, enamorarse con pasión de su proyecto y comprometerse incondicionalmente con él, aprender a compartir con su equipo, tomar riesgos para lograr su independencia y, sobre todo, aprender a divertirse en el proceso de sus propios aciertos y errores (Freire, 2014, p. 36).

Y finalmente la parte del núcleo, en lo más profundo del emprendedor, hay una capa neuronal de talentos inmodificables: que sencillamente se tienen o no se tienen. Son esas habilidades que, como suele decirse, "se llevan en la sangre" por lo tanto debe hacer aquello que considera que le sale mejor y que tal vez otro no lo pueda adquirir así tenga la voluntad o por mucho empeño que ponga.

Importancia del trabajo en equipo para ser un buen emprendedor

Según el Ministerio de Educación 2009; la persona emprendedora no va a trabajar sola, sabe que todo trabajo se hace en equipo, por ello, contará con otras personas que realizarán diversas labores dentro del grupo, es decir buscará formar un equipo que persiga un objetivo común (MINEDU, 2009, p. 56).

La capacidad de trabajo en equipo está relacionada con la calidad de las interacciones que establecemos con los demás. Para lograr buenos resultados se requiere de habilidades sociales y de comunicación. No basta con estar juntos porque el equipo es más que eso. Por ello, una condición importante es el establecimiento de objetivos y propósitos compartidos que deben ser asumidos por todos, eso es lo que permite conformar realmente un equipo. No todos hacen lo mismo: hay una complementariedad, cada uno aporta desde sus capacidades, habilidades y las responsabilidades que ha asumido. En ese sentido, además de las habilidades para interactuar con los demás, es importante la capacidad de motivar al equipo y de guiarlo.

MINEDU (2009) estableció:

Se necesita del aporte de los demás para tener los mejores resultados. No puede hacer las cosas solo y se necesita del aporte de los demás para tener los mejores resultados. Un emprendedor sin equipo no es un verdadero emprendedor. Saber trabajar en equipo es importante porque los resultados y el éxito de todo dependen del trabajo de cada uno. El trabajo en equipo es lo que permite instrumentalizar y concretar las acciones necesarias para el desarrollo de un proyecto (p. 57).

Diez factores para minimizar el fracaso

Según Valls, 2012, “se deben tener en cuenta el capacitarse constantemente; motivación permanentemente; serenidad frente a las amenazas; controlar entradas y salidas de la empresa; conocer las oportunidades y limitaciones de la empresa; comunicarse activamente con los clientes y los proveedores; fortalecer la colaboración empresarial y controlar aquello que se pueda” (Walls, 2012, p.56).

Walls (2012) sostuvo:

Disposición de conocimientos a través de la formación y de la experiencia. Una actitud proactiva de reciclaje y de aprendizaje continuo. Tranquilidad frente a las amenazas. Prestar atención a los

cambios que se vayan produciendo en el entorno. Controlar las entradas y salidas de la empresa: Implícate en la gestión. Realizar un inventario, Ser consciente de las oportunidades y límites de la empresa: Tener un canal de comunicación activo con los clientes y los proveedores, el marketing es fundamental, fortalecer la colaboración empresarial, exceso de confianza en factores que se pueden controlar (p.57).

El emprendedor debe atreverse a diseñar un plan de empresa

Una vez que hayamos elegido la idea de negocio y la hayamos analizado la siguiente actuación será diseñar la estrategia empresarial. Se trata de definir el negocio y la estrategia empresarial a seguir, realizando todo esto en un documento llamado el plan de empresa.

Según Aguado (2008) definió:

El plan de empresa es un instrumento en el que se sustentan cada una de las áreas que determinan la actividad empresarial. Este documento requiere de todo un proceso de planificación y análisis para detectar la viabilidad de la idea de negocio. A la vez es un documento dinámico, modificable en el tiempo, ya que toda empresa siempre estará inmersa en un entorno cambiante. (p.59)

Esto hace que las previsiones realizadas tengan un alcance limitado, lo que supone que el Plan de Empresa es un documento que el emprendedor debe actualizar siempre que se produzcan desviaciones significativas

“Aguado 2008, afirma que “si conocemos nuestras potencialidades y oportunidades sabremos explotarnos mejor, de igual forma, si detectamos los problemas y actuamos de forma preventiva, estaremos en posición de evitar que se produzcan situaciones poco recomendables para nuestro negocio” (Aguado, 2008, p. 61)

Como resumen de la utilidad de un plan de empresa, podemos decir que para que un plan de empresa sea completo tiene que responder a las siguientes cuestiones:

Factibilidad técnica: ¿Puede hacerse? Las ideas por sí mismas no siempre son suficientes para establecer una empresa. Hay que estudiar si se dispone de los medios necesarios para la realización de las mismas o, en su caso, de que no se tengan, analizar la forma de conseguirlos (Aguado, 2008, p. 63).

(a) factibilidad económica: ¿Darán los resultados esperados? Una vez estemos seguros del que producto/ servicio se puede llevar a cabo, hay que hacer un estudio de la rentabilidad del mismo. Por ejemplo, en un sector en el que existe guerra de precios si se entra en el mercado a un precio muy alto no venderemos el producto, y si el precio es demasiado bajo a lo mejor no obtenemos los beneficios suficientes para que la empresa sea rentable. (b) factibilidad financiera: ¿Existen los recursos necesarios? Llegado a este punto hay que calcular la inversión que necesitaremos, si disponemos de ella o si se requiere financiación externa. En este caso habrá que determinar la forma de conseguirla para poder desarrollar el proyecto.

Los ocho factores claves para el éxito

“Todo buen emprendedor debe elaborar su propio decálogo que lo ayude en su día a día y que permita que su proyecto llegue a tener éxito” (Walls, 2012, p. 68).

Por lo tanto, este sería el resumen de los ocho factores del emprendedor según el autor, lo importante, es la motivación porque un emprendedor sin estar motivado no puede lograr desarrollarse de manera eficiente.

En todas las conversaciones entre emprendedores siempre suelen salir los mismos nombres como ejemplos a seguir: Steve Jobs, Bill Gates, Carlos Slim, Amancio Ortega, etc., es bueno tener ejemplos y referentes a seguir pero solo en lo que se refiere al modelo de su negocio, nunca como persona a emular. Tú tienes que

centrarte en tu negocio y en cómo hacer mejor las cosas, sin imitar a nadie. (Walls, 2012, p. 69).

Es indispensable en las competencias del emprendedor no hacer promesas que sean situaciones inalcanzables como tal, el emprendedor que desea tener éxito debe trabajar sábados y domingos incluso días festivos, depende mucho de las actividades que realiza y eso significa que debes conocer el tópico de actividad que deseas tener tanto tú y tus clientes. Nunca un emprendedor debe comprometerse en plazos que no se pueda cumplir, tampoco debe asumir trabajos que no pueda cumplir, ni mucho menos gestionar, por se conoce que existen empresas han devuelto mucho dinero por no cumplir con el trabajo y muchas veces pierden clientes.

Walls (2012) sostuvo:

La innovación no es solo crear productos nuevos: Realmente para crear una nueva empresa no hace falta tener una idea innovadora que genere nuevos productos constantemente y rompa las reglas del mercado lo que se conoce como innovación radical. Pero sí que es muy recomendable que aporte valor añadido, posea alguna ventaja competitiva y se diferencie de lo que ya existe en el mercado, lo que se conoce como innovación incremental. (p. 71).

Se debe en toda empresa emprendedora tener socios que le de valor agregado, buscar este tipo de empleados no resulta una tarea sencilla, sien tampoco dejar de tener en cuenta el elevado costo que genera contratar personal cualificado y con amplia experiencia, hay que recurrir a emprendedores pero se deben incluir a amigos, familiares y conocidos, asumiendo los riesgos que implique, incluso el de trabajar con la pareja sentimental. Al elegir al socio que es una persona que conocemos por sus actitudes, competencias profesionales suele llevarnos a cometer errores.

Existe una cierta envidia en lo que a los emprendedores se refiere. Esta suele venir de personas que trabajan por cuenta ajena y que nunca han buscado realizar sus sueños porque no se atreven, o de emprendedores que hayan podido tener una suerte dispar. En ambos casos, el origen puede ser un estado de frustración que se acaba traduciendo en envidia. Así que si hablan mal de ti, querrá decir que estás en el buen camino (Walls, 2012, p. 74).

Roles del docente promotor en emprendimiento

De acuerdo con el Ministerio de Educación, los principales quehaceres del docente que promueve el emprendimiento y forma a los jóvenes como emprendedores, son (MINEDU, 2009, p.48):

a) identificación de las expectativas del estudiante, tanto desde la perspectiva académica como desde la perspectiva del emprendimiento. (b) construcción de un ambiente que propicie interés y confianza en el estudiante alrededor del emprendimiento como opción de vida. (c) planeamiento de proyectos que promuevan el emprendimiento, como un elemento transversal en el marco del plan educativo. (d) apoyo, orientación y recomendaciones al estudiante para que avance en su proceso emprendedor. (e) vinculación del núcleo familiar del estudiante al proceso de promoción del emprendimiento. (f) según el manual del emprendimiento del MINEDU (2009, p.52) un docente promotor del emprendimiento se distingue por: (g) Sobresale por su capacidad de inspirar confianza y credibilidad. (h) logra motivar al estudiante para que vea en la actividad emprendedora una opción de vida para el futuro. (i) tiene iniciativa, es innovador y flexible, lo que le permite sobresalir como docente que impulsa proyectos que promueve el emprendimiento, sin sacrificar la agenda académica que le corresponde desarrollar. Es un docente reconocido, apreciado y exitoso.

Dimensiones de la variable capacidades emprendedoras

Dimensión capacidad de iniciativa

Es la capacidad que permite tener la actitud y disposición personal para protagonizar, promover, desarrollar ideas y emprender actividades. La iniciativa es la motivación y el motor que empuja e impulsa a emprender nuevos proyectos, a proponer cambios y a brindar soluciones. La iniciativa requiere de autonomía e independencia. Implica dar el primer paso para resolver problemas u obtener logros, para arriesgarse en una acción constructiva.” (MINEDU, 2009, p. 47).

Se caracteriza por una actitud proactiva ante la vida. El poseer iniciativa permite generar con agilidad las acciones (MINEDU, 2009, p. 48):

a) propone y participa: no espera a que otros vengán a resolvernos los problemas. Piensa en alternativas, opina, resuelve y se muestra dispuesta para la acción. (b) actúa antes que los demás: se adelanta a otros, es pionera. Aprovecha las oportunidades que se presentan. Es dinámica y activa. (c) motivada: actúa siguiendo su propia motivación más que por presión de otros. Dispuesta a aprovechar las oportunidades que se presentan, resuelta y decidida. Se caracteriza por animar a los demás.

Dimensión capacidad de planificación

La capacidad de planificación está referida a pensar antes de actuar, identificando metas concretas o resultados que se desean alcanzar y diseñar planes consistentes para desempeñarse de manera que se aproveche al máximo las oportunidades y anular o disminuir las amenazas del entorno (MINEDU, 2009, p. 47).

Es la capacidad que permitirá determinar sus objetivos, sus metas, sus propósitos

Para desempeñarse de manera óptima en los cursos de acción que van a seguirse. Los indicadores en la capacidad de planificación según son (MINEDU, 2009, p. 47):

El establecimiento de metas: Establece objetivos claros y específicos a corto y a largo plazo. La búsqueda de información: Busca personalmente informaciones acerca de clientes, proveedores y competidores. Consulta con especialistas en asesoría empresarial y técnica. Utiliza contactos o redes de comunicación para obtener información útil. La planificación sistemática y el control: Desarrolla y usa una planificación lógica y escalonada para lograr sus objetivos. Evalúa alternativas. Controla el desarrollo de su empresa y pasa a una estrategia alternativa – si fuese necesario – para lograr sus objetivos.

Dimensión capacidad de realización

La capacidad de realización está referida al impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer, al esfuerzo por alcanzar metas y ser útiles. Es un proceso dinámico que hace posible el desarrollo de la personalidad de manera gradual y constante hasta adquirir mayor madurez y seguridad en nuestros actos (MINEDU, 2009, p. 45).

Es la capacidad que impulsa a lograr sus propósitos, metas y ser útiles a los demás. Nosotros los maestros, como adultos sabemos que una persona autorrealizada es consciente de su valor e importancia y se hace responsable de sí misma, de su vida y sus relaciones. Es alguien que ha tomado las riendas de su vida, que está segura de sí misma y es feliz con ella y con los demás. Éste sería el estado ideal y, aunque sea difícil de alcanzar, deberíamos luchar por acercarnos.

Según el Ministerio de Educación 2009, los indicadores de la capacidad de realización son:

“La búsqueda de oportunidades: Identifica y actúa en la búsqueda de nuevas oportunidades de negocios. Busca oportunidades inusuales para obtener

financiamiento, equipos, terrenos, mano de obra o asesoramiento”. (MINEDU, 2009, pág. 48)

(a) la persistencia: Toma diversos caminos y no se amilana para vencer un obstáculo. Se mantiene fiel a su propio juicio frente a la oposición o falta de éxitos inmediatos. (b) el compromiso y responsabilidad: Asume con responsabilidad y dedicación los compromisos adquiridos con los clientes. No deja los trabajos a medias sino que los culmina hasta que el cliente esté satisfecho. Expresa su responsabilidad para la satisfacción del cliente. (c) la demanda por calidad y eficiencia: Actúa para alcanzar o sobrepasar los estándares existentes de excelencia o mejorar sus performances anteriores. Se esfuerza por hacer las cosas mejor, más rápidas y baratas. (d) la toma de riesgos: Asume riesgos siempre y cuando estos sean calculados. De preferencia a situaciones que envuelven riesgos moderados.

Dimensión capacidad de relacionarse socialmente

Es la capacidad de relacionarse socialmente está referidas a la capacidad de generar estados de ánimos positivos en las personas de su entorno que se traduzcan en compromisos de apoyo para el desarrollo de sus proyectos o negocios. La persona capaz de establecer vínculo con personas e instituciones que aporten a su progreso. Se manifiesta a través de técnicas de comunicación efectiva (MINEDU, 2009, p.52).

Los indicadores en la capacidad de relacionarse socialmente según el Ministerio de Educación 2009, son MINEDU (2009, p. 53):

La persuasión y la elaboración de redes de apoyo: Usa estrategias deliberadas para influenciar y persuadir a otros. Aprovecha contactos comerciales y personales para lograr sus objetivos. La autoconfianza: Posee una fuerte creencia en sí mismo y en sus habilidades. Expresa su confianza acerca de sus habilidades frente a la necesidad de completar una tarea difícil o afrontar un desafío.

Teorías de las capacidades emprendedoras

Teoría de Mc Clelland, la motivación y la necesidad de logro.

A mediados del siglo XX, Mc Clelland, en sus contenidos de la psicología industrial se ha interesado por las actividades del emprendedor, desde esta óptica psicológica pertenece a determinadas líneas de indagación y cuyos factores psicológico más analizados, que dan lugar al emprender es la necesidad de logro o éxito, es decir romper con la incertidumbre.

Mc Clelland (1989) definió:

En la década de los sesenta se entendía que la persona emprendedora buscaba, principalmente, su beneficio económico. Para lograrlo tendría que comportarse como un líder, poseer una fuerte capacidad de persuasión y ser quien tomase la iniciativa en la empresa aprovechándose de las oportunidades que le apareciesen. Se le reconocía como características diferenciadoras su creatividad, imaginación y capacidad para innovar. (p. 165).

Desde esta perspectiva del emprendedor en la que tiene en cuenta los aspectos económicos, y para lograr eso necesita tener actitud de líder, tener adecuadas capacidades de persuasión al cliente, tener capacidad de iniciativa, para aprovechar las oportunidades que se puedan presentar.

Mc Clelland y Clarence (2003) definieron:

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado (p. 95).

La necesidad de logro se hace referencia al perfil del emprendedor es de aquellas personas que logra vencer los obstáculos de su miedo al fracaso y por lo tanto se lanza a generar ideas novedosas, asumiendo los riesgos que se pueda presentar, para tal efecto la motivación es vital como factor de impulso al logro.

Según Mc Clelland sostuvo:

Una persona con un alto nivel de logro debe hacer especialmente probable que los sujetos se interesen por los negocios y se muestren capaces en esa actividad porque los negocios requieren que las personas asuman riesgos moderados y la responsabilidad personal de sus propias acciones, presten mucha atención a la retroinformación en términos de costos y beneficios y encuentren modos innovadores de conseguir un nuevo producto o de proporcionar un nuevo servicio (p. 274)

Las personas que tiene temor al fracaso, y siempre están asumiendo actitudes negativas y bueno no logran el éxito, y muchas veces evitan cumplir las tareas que lo lleven al éxito.

En este modelo teórico que parece muy sencillo, dejan la posibilidad de un generalizado temor al fracaso que siempre existe, porque la zona de confort, los hace pensar de esta forma y no permite hacer uso de la zona de aprendizaje, también se deja influir por la zona de pánico y no da lugar a la zona mágica.

Teoría social cognitiva de Bandura

Un enfoque para el estudio de la auto eficacia del docente, está amparado por la teoría socio cognitiva, cuyo autor es Albert Bandura.

Por otra parte, la capacidad de predicción de comportamientos futuros tiene mayor éxito con la autoeficacia que con el lugar de control. Como evidencia de esto, es importante mencionar el meta análisis quienes predijeron que un 72% de las

personas con alta autoeficacia tendrían un mejor rendimiento, frente a los que obtienen una menor puntuación en la misma (Bandura, 2004, p. 38).

En base a lo expuesto es posible manifestar que, a partir de Henson et al., los estudios actuales sobre la autoeficacia están amparados en la teoría socio-cognitiva, con sus respectivos constructos de expectativas de eficacia y expectativas de resultados.

Bandura (2004) definió:

Esto es debido a que, desde un punto de vista teórico, la autoeficacia constituye un constructo que mide los desempeños específicos y las capacidades reales que se tienen. Producto de esto, se diferencia de otros constructos como el auto concepto y/o autoestima, que focalizan su interés más en las cualidades, que en las capacidades personales. (p. 39).

“Desde un plano más psicométrico, la autoeficacia tiene validez discriminante y convergente, al tener poder de predicción en una serie de resultados pedagógicos y académicos” (Bandura, 2004, p. 39).

Teorías de Douglas Mc Gregor

Han sido muchos los estudios que se han realizado al objeto de establecer una tipología de estilos de dirección. Entre ellos, nosotros nos centraremos en el realizado por Douglas Mc Gregor en 1960.

Mc Gregor una figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo pasado, cuyas enseñanzas, muy pragmáticas, tienen aún hoy bastante explicación a pesar de haber soportado el peso de cuatro décadas de teorías y modos gerenciales (Mc Gregor, 1999, p. 87).

Todas las personas tenemos percepciones de visualizar el mundo, desde la perspectiva o ideología. En el lado humano de las organizaciones, se irrumpió con la visión complementaria en un momento necesario, por ello el autor afirma que al administrar una empresa se pueden asumir dos posturas, dos conjuntos de supuestos, la del hombre normal y ordinario quien está en aversión natural al trabajo

Mc Gregor (1999) consideró:

La primera es, si creo que el hombre normal y ordinario tiene una aversión natural al trabajo, y que lo evitará siempre que le sea posible; que las personas necesitan ser obligadas, dirigidas y hasta amenazadas por castigos para que hagan bien su trabajo; que la persona promedio prefiere que lo dirijan, que prefiere no asumir responsabilidades, y que procura sobre todo su seguridad. A este conjunto de creencias las llamó Teoría X (p. 89).

La segunda postura es, que las personas pueden aplicarse en el trabajo con tanta naturalidad como al jugar o al descansar; que las personas pueden auto controlar su trabajo; que una persona normal procura asumir responsabilidades; que la creatividad, el ingenio y la imaginación son algo que la mayoría de las personas tienen y pueden desarrollar, y no solo unos pocos. Este grupo de supuestos lo llamo Teoría Y (Mc Gregor, 1999, p. 90).

En el lado en las Instituciones Educativas, el encargado del trabajo tiene como misión de ejercitar autoridad, y ahí los casos en los cuales éste es el único método de alcanzar los resultados deseados. Sin embargo, en situaciones donde es posible obtener los objetivos estratégicos, es mejor explicar la materia complementada de modo que los docentes asuman el propósito de una acción de calidad, ejerciendo de esta forma un mejor trabajo que si lo hubiesen estando realizando simplemente.

En base a esto, Mc Gregor propone un modelo de gestión de recursos humanos denominado de "integración y autocontrol" en el que, una vez establecidos

los objetivos empresariales, el empleado define sus responsabilidades, sus metas y su propio proceso de crecimiento, y cómo se autoevaluará (Mc Gregor, 1999, p. 91).

Es muy importante el clima creado por el gerente, que más allá de su personalidad o su estilo de liderazgo, transmita integridad y coherencia con un conjunto de principios en los que el respeto al ser humano es un asunto prioritario (Mc Gregor, 1999, p. 91).

El mensaje es trascendental desde la óptica de Mc Gregor nos legó al mundo moderno y desarrollado, es generar calidad de vida y ello empieza a existir por el reconocimiento básico del ser humano en su dimensión integral, y por tener fe en sus potencialidades y para finalizar, resumimos a continuación de forma esquemática cuales son las características que describirían a las personas que se podrían en forma holística asumir cada una de las teorías, y cuál es el estilo de dirección que se llevaría para tal efecto.

Fundamentos epistemológicos de la teoría (X - Y)

Las teorías X o Y, son dos maneras de percibir el comportamiento humano adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad.

Douglas Mc Gregor es una figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo pasado, cuyas enseñanzas, tienen hoy aplicación, asumiendo que son cinco generaciones de enfoques o paradigmas gerenciales. Mc Gregor describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y (Mc Gregor, 1999, p. 94).

Es en esa perspectiva que para Mc Gregor su aporte a los directivos en el manejo de las relaciones humanas y en los paradigmas de la gerencia educativa

La teoría X de Douglas Mc Gregor

El ser humano promedio tiene un disgusto inherente al trabajo y lo evitará si es posible, debido a esta característica humana de disgusto al trabajo, la mayoría de la gente debe de ser coaccionada, controlada, dirigida y amenazada con castigos para hacer que produzca un esfuerzo adecuado para el logro de los objetivos organizacionales (Mc Gregor, 1999, p. 95).

En nuestra sociedad existe una filosofía de vida en el mundo laboral que está en estrecha relación a las modas y experiencias occidentales que ha quedado como actitud y decisión de algunos que han copiado modelos de conformismo o de realizar el trabajo por cumplir.

Características:

Las personas tienen aversión para el trabajo, la mayoría de la gente debe ser controlada y amenazada con castigos para que se esfuercen en conseguir los objetivos de la empresa. Prefiere ser dirigido, no quiere asumir responsabilidades. Es perezoso. Busca ante todo su seguridad. Su única motivación es el dinero. (Mc Gregor, 1999, p. 96).

La teoría X, referida a que muchas veces como en la antigüedad se asumía el garrote para castigar a las personas con garrote, bajo el supuesto de que al empleado no le gusta trabajar y por ende debe ser castigado como se hacía en la época de la esclavitud, la misma que es un legado español en la colonización de América, también se asume que los individuos no tienen la predisposición para el trabajo y bueno la tendencia es al ocio, y consideran el trabajo un castigo.

Tanto Mc Gregor y Maslow, coinciden que los trabajadores requieren de presión para realizar una labor o actividad física o mental, se dice que la gente necesita que siempre la estén controlando y le digan lo que tiene que hacer para lograr los objetivos de la empresa. Los individuos típicos evitarán cualquier

responsabilidad, poseen poca ambición y solo busca seguridad por ante cualquier situación.

Tabla 1

Teoría X e Y

TEORÍA X	TEORÍA Y
El trabajo se logra evitar en la medida de lo posible por los empleados.	Los empleados perciben el trabajo, perciben, descansar o entretenerse
Las formas del trabajo requieren de supervisión, el castigo y las amenazas.	El compromiso con el trabajo, está en relación con el ejercicio de auto controlar y la auto direccionar su actividad
Se logra evitar la responsabilidad siempre y se busca la dirección formal.	Los empleados pueden aceptar responsabilidades, también buscan tener responsabilidad en sí mismas se consideran propias de sus competencias.
La seguridad es una actividad primordialmente privilegiada por los empleados, los otros factores como la ambición se subordina a este.	La habilidad para tomar decisiones nuevas se encuentra también en los empleados y no es un factor exclusivo de los niveles gerenciales.

Nota: Mc Gregor, 1999, p. 102).

La gente está motivada, según Maslow, para satisfacer ciertas necesidades que van de lo muy básico a lo corporal, de lo muy complejo a lo psicológico. Aquí están las necesidades en el orden ascendente de complejidad.

La teoría sociocultural de Lev S. Vygotsky

Las estrategias de aprendizaje apreciadas como acciones conscientes, cuyo propósito es el aprendizaje y la resolución de problemas académicos, han

servido para que los estudiantes enfrenten con mayor cantidad de recursos intelectuales las situaciones docentes en el aula. A pesar de ello el constructivismo y las estrategias de aprendizaje plantean una limitación del desarrollo del estudiante al plano intelectual y al dominio de esquemas y algoritmos de solución. Para afrontar los nuevos retos de la sociedad basta con el desarrollo intelectual de los estudiantes.

Vygotsky, acuñó la idea de concebir la educación como proceso permanente que posibilita capacitar al hombre para la vida, cumple una función esencial en el crecimiento personal del sujeto. El proceso de formación y despliegue de lo humano pone una naturaleza social, interactiva y modificable, para resaltar la importancia de la educación como proceso inherente del ser humano (Vygotsky, 1978, p. 118).

“Los procesos de enseñanza y desarrollo son mediatos y mediatizados por el uso de signos e instrumentos, y por las interacciones del aprendiz consigo mismo y con otros significativos (familia, maestro y coaprendices) en su encuentro con el contenido (como expresión cultural) que debe internalizar” (Nieves, Z. & otros, 2003).

Esta concepción que se expone parte de un enfoque integral para comprender la enseñanza como un sistema de ayudas pedagógicas que desde una didáctica de la interactividad estimule la formación y desarrollo de la personalidad del estudiante, participando este como sujeto autorregulado y autónomo.

“Se valora dentro de la propuesta el concepto Vygotskiano de Zona de Desarrollo Próximo en su total magnitud, superando así la parcialización cognitiva que propone el constructivismo” (Vygotsky, 1988, p. 98).

Se ha propuesto un abordaje de la relación estudiante-profesor, estudiante-estudiante, y del grupo como un todo enfatizando en las posibilidades del

estudiante de desempeñarse más allá de su desarrollo actual con la ayuda del otro de manera significativa, dándole al docente un rol distinto al de presentador y controlador de la estrategia sino que forma parte de la necesidad sentida de desarrollar o introducir las estrategias pertinentes y que sea él mismo, con el estudiante quien la transfiera y guíe su práctica y la de sus estudiantes, considerando que la situación de aprendizaje puede darse desde áreas específicas o desde el carácter multidisciplinario, en una actividad docente o en la práctica profesional eficiente en el aula.

Justificación

Justificación Teórica

La justificación teórica del proyecto se desarrolla a partir del registro de enfoques teóricos contemporáneos y tradicionales como los de Gardner, et al, los cuales analizan psicológicamente a la variable “inteligencia emocional” considerando sus dimensiones como: intrapersonal e interpersonal. Las teorías de este estudio también servirán para profundizar y ampliar el corpus teórico existente sobre el desarrollo de capacidades emprendedoras en estudiantes. (Gardner, et al, 2011, p.49).

Es importante porque contribuye a tener en cuenta en qué medida la inteligencia emocional permite cualificar las capacidades emprendedoras de los docentes de los CETPROs, y por ende contribuye a mejorar las capacidades de los participantes.

Justificación Práctica

Desde el punto de vista práctico, se puede afirmar que esta propuesta ha buscado analizar la inteligencia emocional y las capacidades emprendedoras con un tratamiento descriptivo correlacional de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, así también, permitirá mejorar el trabajo que realizan los docentes ya que se podrá conocer cuáles son las capacidades que tienen desarrolladas como

profesionales de la educación y cómo las emplean para direccionar el aprendizaje de sus estudiantes.(Goleman, 2012, p. 31)

Es importante porque permite asumir en mejorar nuestra inteligencia emocional en el trabajo pedagógico en el taller con los participantes y mejorar el clima con los participantes y docentes del mismo modo fortalece las capacidades de los docentes y participantes de los CETPROs.

Justificación Metodológica

Los instrumentos diseñados para esta investigación pueden ser empleados para realizar estudios con poblaciones mayores donde se observen estas conductas sociales en grupos de trabajo. Asimismo, consideramos que un estudio descriptivo siempre ha permitido detectar problemas que en un estudio posterior puedan ser revertidos (Gardner, et al, 2011, p.49)

Es importante porque permite tener en cuenta un conjunto de estrategias para el trabajo pedagógico en el taller, con los participantes de cada una de las especialidades y mejorar el clima de los participantes con los docentes del mismo modo fortalecer las capacidades de los docentes y participantes de los CETPROs.

Justificación legal:

Desde la perspectiva normativa y legal, tenemos que tener en cuenta la Ley General de Educación 28044 aprobada el 2003, y debemos tener en cuenta en sus artículos donde aborda que para lograr la tan ansiada calidad educativa o del nivel óptimo en la formación de los estudiantes para enfrentar los retos del desarrollo humano en el siglo XXI, y de esta forma ejercer ciudadanía y seguir aprendiendo a lo largo de la vida; es uno de los factores trascendentales para lograr la investigación e innovación pedagógica (Art. 13º). Del mismo modo, al hacer referencia al Docente,

Según el Art. 56º de la ley 280044. Según los artículos mencionados anteriormente tratan de justificar la participación activa de los docentes en la

presente investigación, es así como el tema en referencia, dada su trascendencia para lograr optimizar el desarrollo de la sesión de aprendizaje.

1.4 Problema

En la actualidad, la mayoría de las decisiones del ser humano están determinadas por emociones, y aunque durante mucho tiempo se había considerado que para ser exitoso en los estudios solo era necesario un buen coeficiente intelectual, ahora en los últimos años se está dando mayor importancia a la autorregulación de las emociones en la vida cotidiana, denominándola como inteligencia emocional.

Según Shapiro (1997) se asume que:

Existen casos de personas intelectualmente superiores, pero con una vida emocional desastrosa; mientras que, por el contrario, personas que se suponen, tienen un coeficiente intelectual bajo, con pocos estudios, gozan de una vida exitosa y ordenada lo cual pone en evidencia la importancia de las emociones en todos los actos de la vida humana.
(p.24)

Por eso la llamada inteligencia emocional, considerada a saber de muchos como la articulación entre la inteligencia cognitiva y las emociones, es el tema que hoy se debe abordar en todo centro de trabajo, es por eso que se cuenta con un especialista en psicología, con el propósito de orientar al personal que labora en él, para prevenir que no caiga en un estrés laboral que pueda desencadenar en el incremento de la ira o la depresión, lo cual finalmente genera ausentismo laboral.

Es por eso que hoy en día para enfrentar los desafíos de la labor docente; también se requiere del empleo de la inteligencia emocional como pieza fundamental para llevar adecuadas relaciones humanas y convivencia escolar. En la medida en que se trabaje con seres humanos, los maestros siempre se verán en la necesidad de ser comprendidos emocionalmente y a la vez deberán estar capacitados para

comprender al resto del personal que en la institución labora, teniendo como prioridad la atención a sus estudiantes, los cuales aprenden a través del ejemplo. Un maestro que sabe auto motivarse, sabe controlar su ira, sus miedos o frustraciones, siempre será considerado como un líder a seguir, ya que siempre se le verá sobreponerse ante las situaciones más complejas o difíciles.

Por otro lado, todo maestro que enseñe en un CETPROs deberá poseer no solo conocimientos sino capacidades emprendedoras, ya que el educador se constituye en un impulso decisivo sobre los factores críticos que atraviesa todo estudiante de bajos recursos económicos, deberá ayudarlo a aprender algún tipo de oficio que le permita auto sostenerse siendo a la vez un joven que pueda insertarse a temprana edad en el mundo laboral. Ya que un maestro emprendedor, siempre podrá motivar a sus estudiantes a generar sus propias oportunidades de desarrollo motivándolos al cambio y al éxito.

La UNICEF en sus estudios del año 2015 titulado “Factores cruciales para elevar la calidad educativa en América Latina” sostiene que con el propósito de encontrar algunas estrategias y modelos a seguir en emprendimiento social llegaron a revisar los resultados de algunos reconocidos emprendedores en el mundo, enfocando la atención hacia la capacidad que ellos tuvieron para innovar y llevar adelante propuestas empresariales y no dejarse derrotar por el conformismo y el fracaso. Y de esto se encontró que estas personas se caracterizan por su perseverancia, por su capacidad para organizar su tiempo y asumir responsabilidades, así como para socializar y trabajar en equipos.

En suma para esta institución internacional, todavía es una preocupación mundial el encontrar nuevos y mejores procesos que conduzcan a reformular propuestas educativas que se sustenten en el desarrollo sostenible desde las aulas y que apunte a mejorar la calidad de vida de la población en general. Tanto así, que los gobiernos han puesto como una tarea relevante promover las capacidades

emprendedoras en las instituciones educativas y con el aporte de maestros capacitados en inclusión y desarrollo social.

El MINEDU (2009) en sus manuales de orientación sobre educación técnica productiva estableció:

Los estudiantes emprendedores son exitosos y reconocen que están aprendiendo siempre y que pueden aprender de todos cada día. Además están convencidos que no estar dispuestos a escuchar y a aprender, es negarse muchas oportunidades; por ello tienen un plan de vida, siempre buscan alcanzar sus metas por más altas que parezcan y no temen asumir retos. (p.47)

Finalmente, con respecto a los Centro de educación técnico productiva de los distritos de Villa María del Triunfo, Villa el Salvador y San Juan de Miraflores de UGEL 01 SJM”, debo precisar que en los últimos años que he venido laborando, he podido detectar factores que afectan la formación de los jóvenes que tienen que ver con las necesidades de actualización docente y con la falta de capacidades emprendedoras de los mismos maestros. Ya que un buen número de ellos tienen problemas de relaciones humana con sus colegas, son conformistas y no se actualizan, no innovan en sus estrategias de enseñanza y menos están acorde a las últimas tendencias del mundo empresarial, por eso prefieren trabajar solos y al final hacen las cosas a medias; no tienen asumido un compromiso social o de realización profesional con el estudiante. Con todo esto terminan contribuyendo al incremento de la deserción educativa de los jóvenes participantes.

Por esto, a través de este estudio de investigación se analizarán estas dos variables: la inteligencia emocional y las capacidades emprendedoras que han alcanzado los docentes, por la importancia que tiene para la convivencia humana y con mayor razón si se trata de crear una conducta de emprendimiento y perseverancia en los estudiantes.

Problema general

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y capacidad de iniciativa docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016?

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y capacidad de planificación docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016?

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y capacidad de realización docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016?

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y capacidad de relacionarse socialmente docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016?

1.5. Hipótesis**Hipótesis general**

Existe relación significativa de inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016

Hipótesis específicas

Existe relación significativa de inteligencia emocional y capacidad de iniciativa docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016?

Existe relación significativa de inteligencia emocional y capacidad de planificación docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016

Existe relación significativa de inteligencia emocional y capacidad de realización docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016

Existe relación significativa de inteligencia emocional y capacidad de relacionarse socialmente docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016

1.6. Objetivos

Objetivo general

Identificar la relación entre la inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016

Objetivos específicos

Identificar la relación entre la inteligencia emocional y capacidad de iniciativa docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016?

Identificar la relación entre la inteligencia emocional y capacidad de planificación docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016

Identificar la relación entre la inteligencia emocional y capacidad de realización docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016

Identificar la relación entre la inteligencia emocional y capacidad de relacionarse socialmente docente de CEPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, 2016

II. Marco metodológico

2.1. Definición de Variables:

Es una propiedad o característica de entidades físicas, hechos personas u otros seres vivos que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (Hernández, 2013, p. 86).

Variable 1: Inteligencia emocional

Gardner (2011) definió:

Es la capacidad de tomar conciencia de nuestras emociones y de poder comprender los sentimientos de los demás, tolerando las presiones y frustraciones del entorno social, brindándonos a nosotros mismos mayores posibilidades de desarrollo personal, es un potencial que cada ser humano posee en mayor o menor grado. (p.31)

Variable 2: Capacidades emprendedoras

Según lo vertido por (Minedu, 2009, p.43) emprendimiento es la capacidad de llevar a la práctica las ideas, de aplicarlas en la realidad para lograr soluciones. No consiste sólo en pensar propuestas o en hacer bien las cosas, si no se aporta algo nuevo, si no se ponen en práctica formas nuevas de hacer las cosas, no hay emprendimiento.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de la V1. Inteligencia emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Escala	Niveles o rangos
Interpersonal	Demuestra empatía con los demás Les gusta organizar eventos, dirigir equipos Mantiene relaciones sociales buenas. Suelen ser simpáticos y con buen sentido del humor. Se comprometen con los problemas de los demás. Comprende fácilmente mensajes verbales y no	Del 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Ordinal	MD= (96 – 120) D= Desarrollada (73- 96) EP= En proceso [49 – 72] ND= No desarrollada [24 – 48]
	Controla su estado de ira. Reconoce sus sentimientos. Controla sus miedos y temores	Del 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre		
Intrapersonal	Tiene confianza en sí mismo Se siente motivado para establecer y lograr objetivos Fomenta su crecimiento personal	Del 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Ordinal	

Tabla 3

Operacionalización de la V2. Capacidades emprendedoras

Dimensiones	Indicadores	ítems	Índice	Escala	Niveles o rangos
Capacidad de iniciativa docente	Propone ideas Participa en nuevas experiencias Actúa antes que los demás Tiene automotivación por el éxito	Del 1,2,3, 4,5, 6	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Ordinal	
Capacidad de planificación docente	Establece sus metas. Búsqueda de información. Planificación sistemática del tiempo. Disciplinado en sus deberes	7,8,9, 10,11,12	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Ordinal	MD= Muy desarrollada (96- 120) D= Desarrollada (73 - 96) EP= En proceso [49 – 72] ND= No desarrollada [24 – 48]
Capacidad de realización docente	Es persistencia y constante. Cumple compromisos y responsabilidades Busca calidad y eficiencia en sus actos Busca oportunidades	13,14,15, 16,17,18,	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Ordinal	
Capacidad de relacionarse socialmente	Trabaja en de redes de apoyo. Coopera y orienta a otros. Motiva al resto con hechos Promueve la participación de otros	19,20,21, 22,23,24	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Ordinal	

2.3. Metodología

La investigación científica por parte de Galileo se basa en el método hipotético-deductivo. Este método parte de conceptos generales o principios universales para llegar a conclusiones particulares. Consta de varias fases: En primer momento se han de observar los fenómenos y sus propiedades y extraer las esenciales o primarias. Después, hacer experimentos que demuestren la verdad de las hipótesis formuladas. Por último se ha de formular una ley. (Hernández, Sampieri, 2008; p. 202)

2.4. Tipos de estudio

La Investigación básica, está orientada a resolver problemas de tipo fáctico es decir de hechos fenómenos que sucede en determinada realidad cotidiana, cuyo objetivo es otorgar una respuesta objetiva a los problemas que hay, en un determinado contexto de la realidad.

La Investigación básica o descriptiva describe o presenta sistemáticamente las características o rasgos distintivos de los hechos y fenómenos que se estudia de las variables de estudio y la segunda explica por qué los hechos y fenómenos de las variables que se investiga teniendo determinadas características, estas dos investigaciones son secuenciales, ya que no se puede explicar lo que antes no se ha identificado o conocido (Hernández, Sampieri, 2008; p. 153).

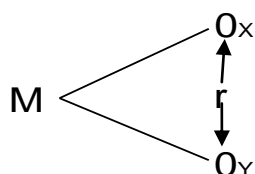
La investigación descriptiva intenta dar cuenta de un aspecto de la realidad, explicando su significatividad dentro de una teoría de referencia, a la luz de leyes o generalizaciones que dan cuenta de hechos o fenómenos que se producen en determinadas condiciones (Hernández, 2008; p. 154).

2.5. Diseño

El diseño de investigación es no experimental de tipo correlacional, transversal y tiene como objeto describir relaciones entre dos o más variables (Hernández, 2008; p. 168)

En la investigación el diseño seleccionado es no experimental, teniendo en cuenta que sus variables no se pueden manipular ni pueden ser manipuladas. Existe la observación directa del hecho, sin intervención del autor de la Investigación. Se afirma que es de carácter transversal, porque se recogen los datos en un solo momento, y el tipo de investigación, donde se evidencia o gráfica el estudio es del siguiente modo.

El diseño de investigación se ilustra en el siguiente esquema:



De donde se desprende que:

M = La Muestra seleccionada de Docentes de los CETPROs de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores

O = Observación de estudio

X = Inteligencia emocional

Y = Capacidades emprendedoras

r = Relación entre variables a investigar

2.6. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones que se deben establecer con claridad con la finalidad de delimitar los parámetros muestrales” (Hernández, et al, 2010, p 239).

Población. La población estuvo conformada por 110 docentes de los CETPROs de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores

Tabla 3

Población de estudio

CETPROs	Docentes
Pedro Paulet	20
Villa Jardín	21
Virgen del Carmen	10
José Gálvez de Barrenachea	12
María Auxiliadora	17
Margarita Gonzales de Danker's	30
Total	110

Fuente: Centro de Educación Técnico Productiva de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores

Muestra

Muestreo aleatorio simple

Es un procedimiento probabilístico de selección de muestras el más sencillo y conocido, no obstante, en la práctica es difícil de realizar debido a que requiere de un marco muestral y en muchos casos no es posible obtenerlo. Puede ser de utilidad práctica cuando las poblaciones son pequeñas y en consecuencia, se cuenta con listados definidos.

Se caracteriza por que otorga la misma probabilidad de ser tomados en cuenta a todo sujeto de la población. Para el cálculo muestral, se requiere del tamaño poblacional, si ésta es finita, el error admisible y de la estimulación de la varianza.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

De dónde se desprende que:

- N: Tamaño de la población de estudio
- p: Proporción de una de las variables importantes de estudio (obtenido de los Antecedentes o encuesta piloto, caso contrario asignarle 0,5)
- q: $1 - p$ (complemento de p)
- e: error de tolerancia
- z: valor de la distribución normal para un nivel de confianza $(1 - \alpha)$

Tabla 4

Muestra de estudio

CETPROs	Docentes
Pedro Paulet	20
Villa Jardín	21
Virgen del Carmen	10
José Gálvez de Barrenachea	12
María Auxiliadora	17
Margarita Gonzales de Danker's	30
Total	110

Fuente: Centro de Educación Técnico Productiva de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores

Muestra. La muestra lo conformaron los 110 docentes de los CETPROs de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario que será aplicado a los docentes de CETPROs de UGEL N° 01 San Juan de Miraflores de la muestra, para indagar acerca de la variable de estudio.

Aplicadas a los Docentes de CETPROs de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores.

Instrumentos: Cuestionario

Cuestionario: Es un instrumento que permite recoger información por medio de los ítems que garanticen la confiabilidad y valides del instrumento. (Gordillo, 2012 p.98)

Nivel de confiabilidad del instrumento**“aplicación del instrumento”**

El nivel de fiabilidad del instrumento en un cuestionario la encuesta se ha validado mediante la consistencia interna, con el grado de correlación, de equivalencia entre sus ítems.

El nivel de fiabilidad de la encuesta mediante el cuestionario de 24 ítems, permitirá su análisis, acerca de la caracterización de la muestra. Si el coeficiente Alfa de Cronbach que se evidencia es elevado, entonces podemos afirmar que tiene alta consistencia interna.

La validación del instrumento: cuestionario de la encuesta: Para su respectiva validación realizaremos previamente el análisis, el cual nos permitirá presentar en una tabla los resultados obtenidos:

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento: la inteligencia emocional y capacidades emprendedoras

N°	Estadígrafo.	Formula estadística	Símbolo.
	Coefficiente de Correlación de Spearman	$r_{S(x,y)} = 1 - \frac{6 \cdot \sum d_i^2}{n \cdot (n^2 - 1)}$	La correlación de Spearman (r_s) es una medida de relación lineal entre dos variables. Si alguna de las variables está medida a nivel de escala de intervalo/razón deberá procederse antes de operar el estadístico a su conversión en forma ordinal.

Tabla 7

Valoración del Juicio de expertos en la Investigación

Expertos	Inteligencia emocional	capacidades emprendedoras
Mg. Máximo Monteza Flores	Aplicable	Aplicable
Dra. Napaico Arteaga Miriam	Aplicable	Aplicable
Mg. Condori Moina Natividad	Aplicable	Aplicable

Fuente: Valoración del Juicio de expertos estadística de los investigadores.

Se hace necesario que el test debe ser evaluado y definir su validación mediante el juicio de expertos y para tal efecto se puede afirmar que la propia construcción de instrumento si cumple determinados criterios de elaboración, y al medir sus dimensiones de los aspectos que estamos contrastando o evaluando. Para lograr nuestro propósito tendremos que aplicar la siguiente ficha.

Ficha técnica

Nombre: cuestionario de la Inteligencia emocional, capacidades emprendedoras.

Autora del instrumento : Br. Clotilde Leonor Anlas Córdova

Año de aplicación : 2016

Lugar de procedencia : Lima - Perú

Descripción

Forma de administración : Individual y colectiva

Tiempo para la aplicación : Sera aproximadamente una hora cronológica.

Descripción del cuestionario : Consta de 24 ítems de Inteligencia emocional y capacidades emprendedoras. Con la escala se obtienen información sobre los indicadores de cada variable mide los indicadores de cada variable de estudio nivel de confiabilidad en la muestra es apropiada

Del juicio de expertos para la validación

Se hace necesario que el test debe ser evaluado y definir su validación mediante el juicio de expertos y para tal efecto se puede afirmar que la propia construcción de instrumento si cumple determinados criterios de elaboración, y al medir sus dimensiones de los aspectos que estamos contrastando o evaluando. Para lograr nuestro propósito tendremos que aplicar la siguiente ficha.

Ficha técnica

Nombre: cuestionario de la Inteligencia emocional, capacidades emprendedoras.

Autora del instrumento	:	Br. Clotilde Leonor Anlas Córdova
Año de aplicación	:	2016
Lugar de procedencia	:	Lima - Perú
Descripción		
Forma de administración	:	Individual y colectiva
Tiempo para la aplicación	:	Sera aproximadamente una hora cronológica.
Descripción del cuestionario	:	Consta de 24 ítems de Inteligencia emocional y capacidades emprendedoras. Con la escala se obtienen información sobre los indicadores de cada variable mide los indicadores de cada variable de estudio nivel de confiabilidad en la muestra es apropiada

2.8. Métodos de análisis de datos:

Para el análisis de los datos se han empleado las técnicas estadísticas requeridas, el acopio de los datos se han ordenado, clasificado, descrito la información, y representando los resultados en tablas de frecuencias y porcentajes de las variables y sus dimensiones, y la prueba de hipótesis se ha utilizado el coeficiente de correlación Rho de Spearman, empleando el software estadístico SPSS 23 de Windows.(Elaboración propia)

2.9. Aspectos éticos

En la presente investigación, no se encuentran plagios y copias; la base de datos seleccionada y la prueba piloto son veraces. Todas las citas bibliográficas nombradas con sus respectivos años de edición y el número de las páginas han sido extraídas de fuentes serias y reales; las cuales mencionan en la bibliografía de la investigación. Se contó con la participación voluntaria de los docentes de los CETPROs la Ugel N° 01 de San Juan de Miraflores, de Villa María del Triunfo y Villa El Salvador.

III Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 8

Nivel de inteligencia emocional docente de CETPROs UGEL 01 SJM.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	23	20,9
Media	37	33,6
Alta	50	45,5
Total	110	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

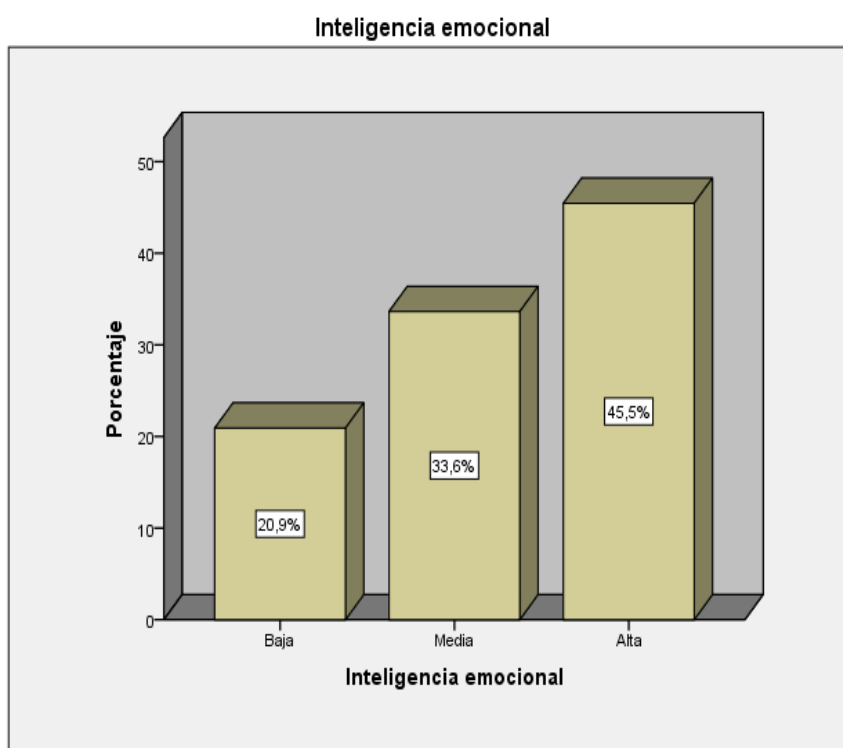


Figura 3 La inteligencia emocional docente de CETPROs UGEL N° 01 S.J.M.

La tabla N° 8 y Figura 3 se puede observar que según los docentes de CETPROs UGEL 01 SJM, el 45.5% de ellos presentan un nivel alto de inteligencia emocional, por otro lado el 33.6% alcanzó un nivel medio de inteligencia emocional, asimismo el 20.9% se encuentra en un nivel bajo de inteligencia emocional de los docentes de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores.

Tabla 9

Nivel de capacidades emprendedoras docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	22	20,0
Desarrollada	40	36,4
Muy desarrollada	48	43,6
Total	110	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

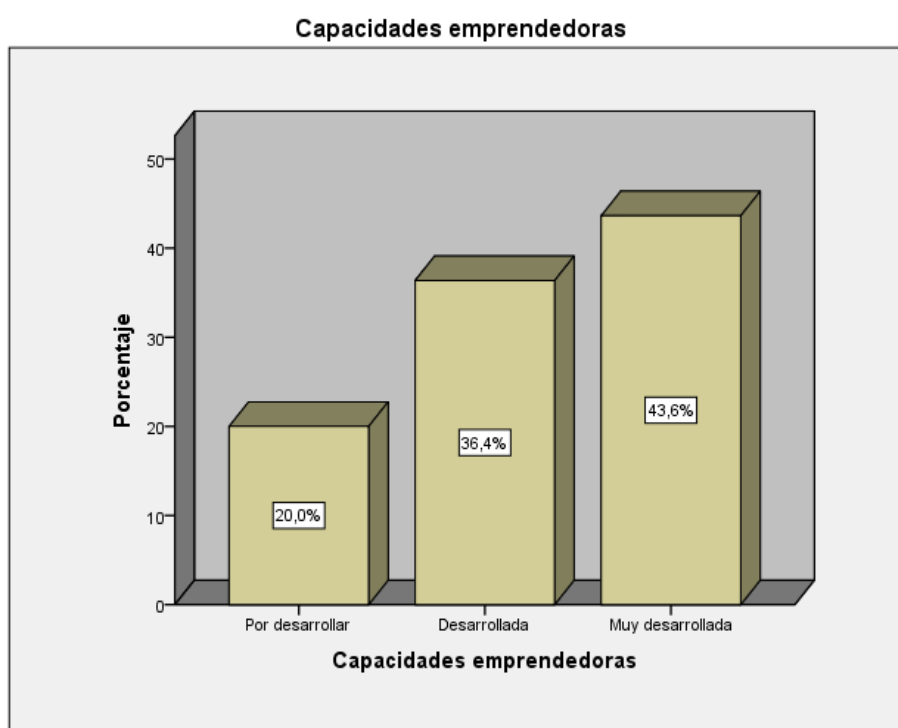


Figura 4 Capacidades emprendedoras docente del CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores.

La tabla N° 9 y Figura 4 se puede observar de los docentes de CETPROs UGEL N° 01 SJM, el 43.6% de ellos presentan un nivel de muy desarrollada de las capacidades emprendedoras, por otro lado el 36.4% alcanzó un nivel desarrollado de capacidades emprendedoras, asimismo el 20% se encuentra en un nivel por desarrollar

Tabla 10

Nivel de capacidad de iniciativa docente de CETPROs UGEL 01Nº SJM.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	30	27,3
Desarrollada	27	24,5
Muy desarrollada	53	48,2
Total	110	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

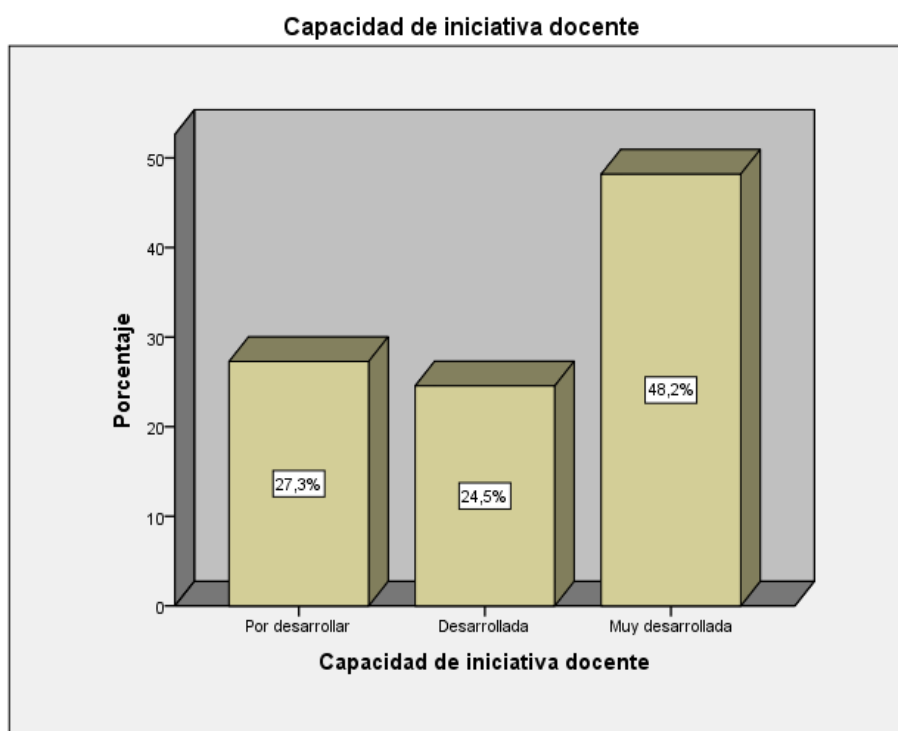


Figura 5 Capacidad de iniciativa docente de CETPROs UGEL 01 SJM.

La tabla Nº 10 y Figura 5 se puede observar de los docentes de CETPROs UGEL 01 SJM, el 48.2% de los docentes presentan un nivel de muy desarrollada de las capacidad de iniciativa, por otro lado el 24.5% alcanzó un nivel desarrollado de capacidad de iniciativa docente, asimismo el 27.3% se encuentra en un nivel por desarrollar de capacidad de iniciativa de los docentes de CETPROs UGEL 01 SJM.

Tabla 11

Nivel de capacidad de planificación docente de CETPROs UGEL 01 SJM.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	26	23,6
Desarrollada	25	22,7
Muy desarrollada	59	53,6
Total	110	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

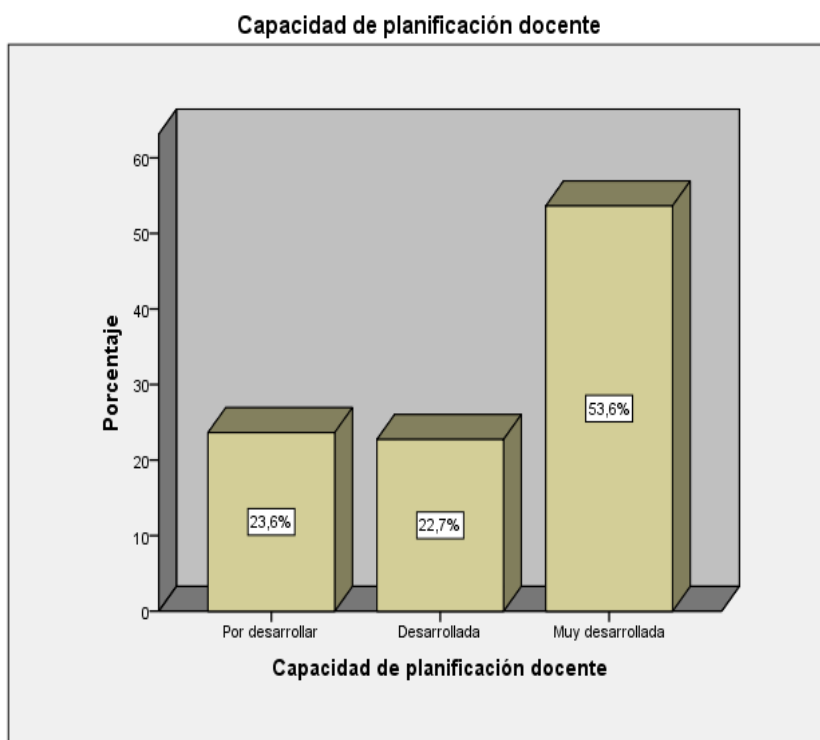


Figura 6 La capacidad de planificación docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores.

La tabla N° 11 y Figura 6 se puede observar de los docentes de CETPRO UGEL 01 SJM, el 53.6% de ellos presentan un nivel de muy desarrollada de las capacidad de planificación, por otro lado el 22.7% alcanzó un nivel desarrollado de capacidad de planificación, asimismo el 23.6% se encuentra en un nivel por desarrollar de capacidad de planificación de los docentes de CETPROs UGEL 01 SJM.

Tabla 12

Nivel de capacidad de realización docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	32	29,1
Desarrollada	37	33,6
Muy desarrollada	41	37,3
Total	110	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

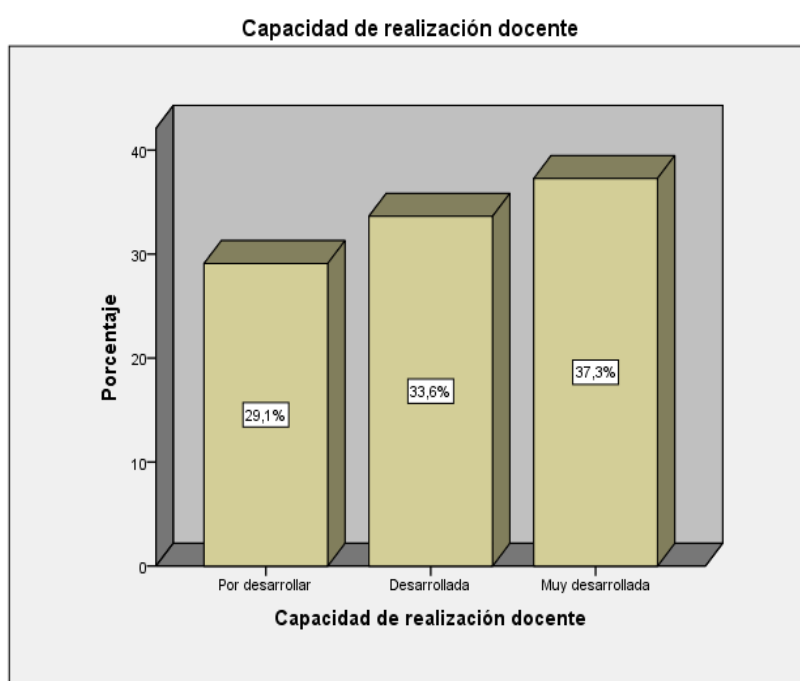


Figura 7 Capacidad de realización docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

La tabla N° 12 y Figura 7 se puede observar de los docentes de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores, el 37.3% de ellos presentan un nivel de muy desarrollada de las capacidad de realización, por otro lado el 33.6% alcanzó un nivel desarrollado de capacidad de realización, asimismo el 29.1% se encuentra en un nivel por desarrollar de capacidad de realización de los docentes de CETPROs UGEL 01 SJM.

Tabla 13

Nivel de capacidad de relacionarse socialmente docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	15	13,6
Desarrollada	49	44,5
Muy desarrollada	46	41,8
Total	110	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

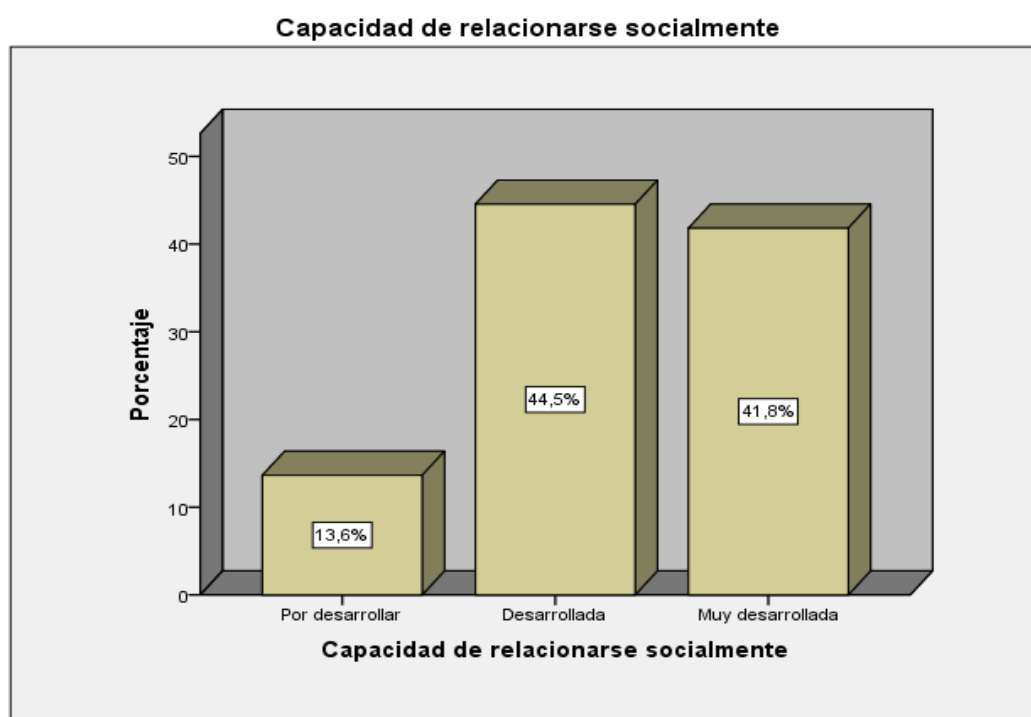


Figura 8. La capacidad de relacionarse socialmente docente del CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores.

La tabla N° 13 y Figura 8 se puede observar de los docentes de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores, el 41.8% de ellos presentan un nivel de muy desarrollada de las capacidad de relacionarse socialmente, por otro lado el 44.5% alcanzo un nivel desarrollado de capacidad de relacionarse socialmente, asimismo el 13.6% se encuentra en un nivel por capacidad de relacionarse socialmente de los docentes de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

3.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Ho. No existe una relación significativa de la inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Hi. Existe una relación significativa de la inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Tabla 14

Correlación inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente

Correlaciones			Inteligencia emocional	Capacidades emprendedoras
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,785
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Capacidades emprendedoras	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

En la tabla 14, la correlación de Rho de Spearman =.785, con un $p = 0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación alta entre la inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Hipótesis específicos 1.

Ho. No existe una relación significativa de la inteligencia emocional y capacidad de iniciativa docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Hi. Existe una relación significativa de la inteligencia emocional y capacidad de iniciativa docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Tabla 15

Correlación inteligencia emocional y capacidad de iniciativa docente

Correlaciones			Inteligencia emocional	Capacidad de iniciativa docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Capacidad de iniciativa docente	N	110	110
		Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

En la tabla 15, la correlación de Rho de Spearman =.698, con un $p = 0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación alta entre la inteligencia emocional y capacidad de iniciativa docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Hipótesis específicos 2.

Ho. No existe una relación significativa de la inteligencia emocional y capacidad de planificación docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Hi. Existe una relación significativa de la inteligencia emocional y capacidad de planificación docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Tabla 16

Correlación inteligencia emocional y capacidad de planificación docente

Correlaciones			Inteligencia emocional	Capacidad de planificación docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Capacidad de planificación docente	N	110	110
		Coeficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

En la tabla 16, la correlación de Rho de Spearman =.668, con un $p = 0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se

confirma que existe una correlación alta entre la inteligencia emocional y capacidad de planificación docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Hipótesis específicos 3.

Ho. No existe una relación significativa de la inteligencia emocional y capacidad de realización docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Hi. Existe una relación significativa de la inteligencia emocional y capacidad de realización docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Tabla 17

Correlación inteligencia emocional y capacidad de realización docente}

Correlaciones			Inteligencia emocional	Capacidad de realización docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Capacidad de realización docente	Coefficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Nota: Base de datos.

En la tabla 17, la correlación de Rho de Spearman =.729, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación alta entre la inteligencia emocional y capacidad de realización docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores.

Hipótesis específicos 4

Ho. No existe una relación significativa de la inteligencia emocional y capacidad de relacionarse socialmente docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores. 2016.

Hi. Existe una relación significativa de la inteligencia emocional y capacidad de relacionarse socialmente docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores. 2016.

Tabla 18

Correlación inteligencia emocional y capacidad de relacionarse socialmente docente

Correlaciones			Inteligencia emocional	Capacidad de relacionarse socialmente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	Capacidad de relacionarse socialmente	N	110	110
		Coeficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

En la tabla 18, la correlación de Rho de Spearman =.845, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación alta entre la inteligencia emocional y capacidad de relacionarse socialmente docente de CETPROs UGEL 01 San Juan de Miraflores. 2016.

IV. Discusión

Los resultados de la prueba de hipótesis general, se evidencia que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r = 0.785$, con una Probabilidad de 0.000 ($p < 0.01$), con el cual se acepta la hipótesis trabajo y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se afirma que existe relación significativa de la inteligencia emocional con las capacidades emprendedoras del docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores año 2016. Podemos señalar que la conclusión tiene concordancia con la tesis de Alanya (2012), En su tesis titulada: “Habilidades sociales y actitud emprendedora en estudiantes cuya actitud emprendedora y las habilidades sociales, son necesario seguir desarrollando en un plan de superación personal con apoyo externo. Y existe coherencia teórica en la inteligencia emocional de Daniel Goleman, quien define como habilidades incluyen el autocontrol, persistencia y la habilidad para motivarse y la teoría de Sergio Tobón para definir las capacidades emprendedoras.

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman en la hipótesis específica 1 es de $r = 0.698$, con una Probabilidad de 0.000 ($p < 0.01$), se evidencia y acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se afirma que existe relación significativa de la inteligencia emocional con la capacidad de iniciativa docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores. Por lo tanto el coeficiente de correlación es positiva Alta. Dicha conclusión se confirma con lo encontrado en la tesis de Alanya (2012), En sus tesis titulada: “Habilidades sociales y actitud emprendedora en estudiantes cuya actitud de las habilidades sociales, son necesario seguir desarrollando en un plan de superación personal con apoyo externo. Tiene en cuenta la consistencia de la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman, quien define como habilidades incluyen el autocontrol, persistencia y la habilidad para motivarse y la teoría de Sergio Tobón para definir las capacidades emprendedoras.

El coeficiente de correlación en la hipótesis específica 2, es de $r = 0.668$, con una probabilidad de 0.000 ($p < 0.01$), en consecuencia se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se afirma que existe

relación significativa de la inteligencia emocional con la capacidad de planificación docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores. El coeficiente de correlación es positiva Alta. Dicha conclusión concuerda con la tesis de Alanya (2012), En su tesis titulada: “Habilidades sociales y actitud emprendedora en estudiantes, que es necesario seguir desarrollando en un plan de superación personal con apoyo externo. Y tiene en cuenta la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman, quien define como habilidades incluyen el autocontrol, persistencia y la habilidad para motivarse y la teoría de Sergio Tobón para definir las capacidades emprendedoras.

El coeficiente de correlación en la hipótesis específica 3 es de $r = 0.729$, con una Probabilidad de 0.000 ($p < 0.01$), se evidencia en los resultados que se afirma la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se afirma que existe relación significativa de la inteligencia emocional con la capacidad de realización docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores. El coeficiente de correlación es positiva Alta. Dicha conclusión tiene relevancia con la tesis de Alanya (2012), titulada: “Habilidades sociales y actitud emprendedora en estudiantes donde es necesario seguir desarrollando en un plan de superación personal con apoyo externo. Se afirma la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman, quien define como habilidades incluyen el autocontrol, persistencia y la habilidad para motivarse y la teoría de Sergio Tobón para definir las capacidades emprendedoras.

En el coeficiente de correlación en la hipótesis específica 4 es de $r = 0.845$, con una Probabilidad de 0.000 ($p < 0.01$), con lo que se evidencia se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se afirma que existe relación significativa de la inteligencia emocional con la capacidad de relacionarse socialmente del docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores. Se concluye que el coeficiente de correlación es positiva Alta. Dicha conclusión está en relación con la tesis de Alanya (2012), titulada: “Habilidades sociales y actitud emprendedora en estudiantes es necesario seguir desarrollando en un plan de

superación personal con apoyo externo, la referencia de la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman, quien define como habilidades incluyen el autocontrol, persistencia y la habilidad para motivarse y la teoría de Sergio Tobón para definir las capacidades emprendedoras.

V. Conclusiones

- Primera: Las evidencias de la prueba de hipótesis General, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de $r = 0.785$ con una Probabilidad de 0.000 ($p < 0.01$), se evidencia se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se afirma que existe relación significativa de la inteligencia emocional con las capacidades emprendedoras del docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores año 2016. El coeficiente de correlación es positiva Alto.
- Segunda: El coeficiente de correlación en la hipótesis específica 1, es de $r = 0.698$ con una probabilidad de 0.000 ($p < 0.01$), se evidencia se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se afirma que existe relación significativa de la inteligencia emocional con la capacidad de iniciativa del docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores. Y el coeficiente de correlación es positiva Alto.
- Tercera: El coeficiente de correlación en la hipótesis específica 2 es de $r = 0.668$ con una Probabilidad de 0.000 ($p < 0.01$), se evidencia que según los resultados se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se afirma que existe relación significativa de la inteligencia emocional con la capacidad de planificación docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores. Y el coeficiente de correlación es positiva Alto.
- Cuarta: El coeficiente de correlación en la hipótesis específica 3 es de $r = 0.729$ con una probabilidad de 0.000 ($p < 0.01$), se evidencia que con los resultados acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se afirma que existe relación significativa de la inteligencia emocional con la capacidad de realización docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores. Y el coeficiente de correlación es positiva Alto.

Quinta: El coeficiente de correlación en la hipótesis específica 4 es de $r = 0.845$ con una probabilidad de 0.000 ($p < 0.01$), se evidencia en los resultados que se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se afirma que existe relación significativa de la inteligencia emocional con la capacidad de relacionarse socialmente con docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores. Y el coeficiente de correlación es positiva Alto.

VI. Recomendaciones

Las recomendaciones que a continuación detallare están en relación a las evidencias en los resultados de la prueba de Hipótesis de investigación:

Primera: Difundir en las autoridades de los CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, Lima los resultados de la investigación para que fortalezcan las inteligencias emocionales y mejorar las capacidades emprendedoras del docente a fin de fortalecer las competencias, capacidades socioemocionales de los estudiantes dentro del enfoque por competencias.

Segunda: A las autoridades de los CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, Lima, se les recomienda programar capacitaciones en inteligencia emocional articulada a las capacidades emprendedoras en el equipo docente en las instituciones, a fin de mejorar sus enseñanzas.

Tercera: Que las autoridades de los CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, Lima programen capacitaciones para fortalecer la capacidad de realización de los docentes, afín de garantizar que sus enseñanzas sean eficientes y eficaces.

Cuarta: A las autoridades de los CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, Lima hacer extensivo a las demás instituciones de los CETPROs los resultados de la investigación en su dimensión capacidad de relacionarse socialmente los docentes y trasciendan sus competencias en beneficio de los estudiantes.

VII. Referencias.

- Alanya, D. (2012) *sustentó la tesis: “Habilidades sociales y actitud emprendedora en estudiantes del quinto de secundaria de una I.E. del distrito del Callao”*, para optar el Grado de Maestro
- Aguado, P. (2008), *La guía del emprendedor, de la idea a la empresa*. (2ª ed.). Valencia – España: Editorial Asociación de Jóvenes Empresarios de Valencia,
- Ausubel, D. (1976), *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. (1ª ed.). México, D.F.: Editorial Trillas
- Bernal, G. (1997), *Metodología de la investigación social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós
- Bornstein, D. (2010), *Cómo cambiar el mundo. Los emprendedores sociales y el poder de las nuevas ideas*. (2ª ed.). Buenos Aires – Argentina: Editorial Paidós,
- Delgado, L & Tenorio. H. (2013) *El uso de la plataforma Moodle y su eficacia en el desarrollo de capacidades emprendedoras en los contenidos de Gestión empresarial, de los alumnos del 5º año del área de E.P.T. en la I.E. N° 6152 ‘Stella Maris, para optar el Grado de Magister en la Universidad César Vallejo*.
- García, H. (1981), *Metodología de la investigación científica*, (1ª ed.).LimaPerú: Editorial grafica
- Gardner, H. (2011). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. (1ª ed.). Barcelona – España: Editorial Paidós
- Goleman, D. (2010), *La práctica de la inteligencia emocional*. (2ª ed.). Barcelona – España: Editorial Kairós.
- Freire, A. (2014). *La pasión por emprender, de la idea a la cruda realidad*. (1ª ed.). Buenos Aires – Argentina: Editorial Alfaguara
- Hernández, M y Baptista, P. (2010) “*Metodología de la investigación*”. México: Mc Graw-Hill/interamericana
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista L, (2010), *Metodología de la Investigación*. México: Editorial S.A.
- Levy, C. (1997), *Gestión de competencia*. (2ª ed.). México: Editorial Trillas
- Mc Clelland, A. (1998), *Gestión de competencias laborales*. (1ª ed.).México: editorial Pearson,

- Mc Gregor, D. (1999), *El lado humano de las empresas*. Madrid España: Editorial MC GRAW-HILL.
- Ministerio de Educación. (2010), *Manual de capacidades para el docente facilitador*. (1ª ed.). Lima Perú: Editora Grupo Romero
- Ramírez, G. et al (2010), *inteligencia emocional y relaciones humanas en la Universidad Central de Caracas de Venezuela*.
- Shapiro, E. (2009), *La inteligencia emocional en estudiantes*. (2ª ed.). Madrid – España: Editorial Grafo
- Salovey, G y Mayer, L. (2009), “*Emociones e inteligencia emocional para educadores*” (2ª ed.). Washington D. C. Estados Unidos: Editora Asociación American de Psicología.
- Salvador, D y Ameral, R. (2011) *Influencia de los estilos de atribución en la inteligencia emocional de los estudiantes argentinos en la Universidad de Almería de España*.
- Scott, M. (2012), *La comunicación interpersonal como necesidad*. (2ª ed.). Madrid, España: Editorial Narcea.
- Tamayo, T. (2010), *El proceso de la Investigación Científica*. (1ª ed.). Lima – Perú: Editora Limusa
- Valls, J. et al, (2012), *Causas del fracaso de los emprendedores*. (2ª ed.). Barcelona - España: Editora Netbiblo S.L.
- Vygotsky, L (1988), *El desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. (3ª ed.). Barcelona – España: Editorial Trillas
- Vygotsky, L (1978), *El problema del desarrollo cultural del niño y otros textos inéditos*. (1ª ed.). Argentina: Editorial Narcea.

Anexos

Anexo N° 1 Matriz de consistência

TÍTULO: <i>Inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CETPROs UGEL N° 01- San Juan de Miraflores,</i>						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional capacidades emprendedoras docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores?</p> <p>Problema específico 1: ¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional y capacidad de iniciativa docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores?</p> <p>Problema específico 2: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y capacidad de planificación docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores?</p> <p>Problema específico 3: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y capacidad de realización docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores.</p> <p>Problema específico 4: ¿Qué relación existe entre</p>	<p>Objetivo general: Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y capacidades emprendedoras docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar qué relación existe entre Inteligencia emocional y capacidad de iniciativa docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores Problema específico 2: Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y capacidad de planificación docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores. Problema específico 3: Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y capacidad de realización docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores. Problema específico 4: Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y capacidad de relacionarse socialmente docente de</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa de inteligencia emocional con capacidades emprendedoras docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación significativa de inteligencia emocional con capacidad de iniciativa docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores. Existe una relación significativa de inteligencia emocional con capacidad de planificación docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores. Existe una relación significativa de inteligencia emocional con la capacidad de realización docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores. Existe una relación significativa de inteligencia emocional con la capacidad</p>	Variable 1: Inteligencia emocional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			<i>Interpersonal</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra empatía con los demás - Les gusta organizar eventos, dirigir equipos - Mantiene relaciones sociales buenas. - Suelen ser simpáticos y con buen sentido del humor. - Se comprometen con los problemas de los demás. - Comprende fácilmente mensajes verbales y no verbales 	12	D= Desarrollada (81 - 120) EP= En proceso [41 - 80] ND= No desarrollada [24 - 40]
			<i>Intrapersonal</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Controla su estado de ira. - Reconoce sus sentimientos. - Controla sus miedos y temores - Tiene confianza en sí mismo - Se siente motivado para establecer y lograr objetivos - Fomenta su crecimiento personal 	12	
			Variable 2: Capacidades emprendedoras			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			<i>Capacidad de iniciativa</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Propone ideas - Participa en nuevas experiencias - Actúa antes que los demás - Tiene automotivación por el éxito 	6	D= Desarrollada (81 - 120) EP= En proceso [41 - 80]
			<i>Capacidad de realización</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Es persistencia y constante. - Cumple compromisos y responsabilidades - Busca calidad y eficiencia en sus actos - Busca oportunidades. 	6	
			<i>Capacidad de planificación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Establece sus metas. - Búsqueda de información. - Planificación sistemática del tiempo. - Disciplinado en sus deberes 	6	ND= No desarroll

<p>inteligencia emocional y capacidad de relacionarse socialmente docente de CETPROs UGEL N° 01 San Juan de Miraflores?</p>	<p>CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores.</p>	<p>de relacionarse socialmente docente de CETPROs UGEL N° 01-San Juan de Miraflores.</p>	<p>Capacidad de relacionarse socialmente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabaja en de redes de apoyo. - Coopera y orienta a otros. - Motiva al resto con hechos - Promueve la participación de otros 	<p>6</p>	<p>ada [24 - 40]</p>
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>			
<p>TIPO: La investigación es básica sustantiva. Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.80),</p> <p>DISEÑO: La investigación es de diseño no experimental, correlacional -transversal; según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.149), no experimental porque no se realizan manipulación</p>	<p>POBLACIÓN: La población objeto de estudio está constituido por 380 docentes del CETPROs de la UGEL 01” de San Juan de Miraflores.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 100 docentes de CETPROs de la UGEL 01” de San Juan de Miraflores.</p> <p>MÉTODO: Hipotético - Deductivo</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo Likert Forma de Administración: Individual</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: Capacidades emprendedoras</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo Likert Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizará el software Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presentación de los resultados por dimensiones</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 19, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones.</p>			



"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DEL CETPRO "PEDRO PAULET" S.J.M. -UGEL 01 -SJM, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Licenciada **Clotilde Leonor ANLAS CÓRDOVA**, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo ha realizado un trabajo de investigación y aplicación del cuestionario "Inteligencia Emocional y Capacidades Emprendedoras Docente de CETPROs UGEL N° 01- SJM". En nuestra Institución Educativa. El día 14 de noviembre de 2016."

La aplicación del cuestionario fue pertinente y de interés para nuestros docentes, por lo que agradecemos la excelente labor cumplida en nuestra Institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan de Miraflores, 07 de diciembre del 2016

Atentamente,





Ministerio de Educación
CENTRO TÉCNICO PRODUCTIVO
"VILLA JARDÍN"
R.M. Nº 285-05-ED



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Villa María, 11 de diciembre del 2016

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CETPRO "VILLA JARDÍN" VILLA MARÍA –UGEL 01 –SIM,
QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Licenciada **Ciutilde Leonor ANLAS CORDOVA**, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo ha realizado un trabajo de investigación y aplicación del cuestionario "Inteligencia Emocional y Capacidades Emprendedoras Docente de CETPROs UGEL Nº 01- SIM", en nuestra Institución Educativa. El día 16 de Noviembre del 201

La aplicación del cuestionario fue pertinente y de interés para nuestros docentes, por lo que agradecemos la excelente labor cumplida en nuestra Institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Atentamente,



Mg. WENDY CONDORINCA
DIRECTORA
CETPRO "Villa Jardín"

Año de la consolidación del Mar de Grau"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DEL CETPRO "VIRGEN DE CARMEN" VILLA MARÍA -UGEL 01 -
SIM, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Licenciada **Cristide Leonor ANLAS CORDOVA**, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo ha realizado un trabajo de investigación y aplicación del cuestionario "Inteligencia Emocional y Capacidades Emprendedoras Docente de CETPROs UGEL Nº 01- SIM". En nuestra Institución Educativa. El día 22 de Noviembre del 2016

La aplicación del cuestionario fue pertinente y de interés para nuestros docentes, por lo que agradecemos la excelente labor cumplida en nuestra Institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Villa María, 11 de Diciembre del 2016



13/12/16
Hrs: 4:50 P.M.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL N° 01 SJM
CETPRO "JOSÉ GÁLVEZ BARRENECHEA"
VILLA MARIA DEL TRIUNFO

CETPRO "JOSÉ GÁLVEZ BARRENECHEA"

VILLA MARIA DEL TRIUNFO
R.D.R. N° 02835-2007-DRELM



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Constancia

EL DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO - PRODUCTIVA "JOSÉ GÁLVEZ BARRENECHEA" DEL CENTRO POBLADO JOSÉ GÁLVEZ, DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO

HACE CONSTAR QUE:

La licenciada CLOTILDE LEONOR ANLAS CÓRDOVA, identificada con DNI N° 08406785, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, ha realizado un trabajo de Investigación y Aplicación del cuestionario "Inteligencia Emocional y Capacidades Emprendedoras Docente de CETPROs, UGEL 01- SJM. En nuestra institución educativa el día 22 de noviembre del 2016.

La aplicación del cuestionario fue pertinente y de interés para nuestros docentes por lo que agradecemos la excelente labor de la maestra cumplida en nuestra institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.

Villa María del Triunfo, 13 de Diciembre del 2016.

Lic. Abel Edgar Fuentes Rivera Quispe
Director General



CENTRO DE EDUCACION TECNICO PRODUCTIVA

MARIA AUXILIADORA

R.M N° 122-83-ED/ R.D N° 0265-2008-DRELM

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CETPRO MARIA AUXILIADORA, DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR,
QUIEN SUSCRIBE:

Hace Constar:

*Que, la Licenciada **Clotilde Leonor ANLAS CORDOVA**, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo ha realizado un trabajo de investigación y aplicación del cuestionario "Inteligencia Emocional y Capacidades Emprendedoras Docente de CETPROs UGEL Nº 01- SJM", En nuestra Institución Educativa. El día 30 de Noviembre del 2016."*

La aplicación del cuestionario fue pertinente y de interés para nuestros docentes, por lo que agradecemos la excelente labor cumplida en nuestra Institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Villa Salvador, 05 de Diciembre del 2016



GRUPO 01 SECTOR 18 VILLA EL SALVADOR - LIMA
TELFONO 3527816



"Año de la consolidación del Mar de Grau"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DEL CETPRO "MARGARITA GONZÁLES DE DANKER'S" SJM. -UGEL 01 -SJM,
QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Licenciada **Cristóbal Leonor ANLAS CORDOVA**, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo ha realizado un trabajo de investigación y aplicación del cuestionario "Inteligencia Emocional y Capacidades Emprendedoras Docente de CETPROs UGEL N° 01- SJM". En nuestra Institución Educativa. El día 28 de Noviembre del 2016.

La aplicación del cuestionario fue pertinente y de interés para nuestros docentes, por lo que agradecemos la excelente labor cumplida en nuestra Institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan de Miraflores, 07 de Diciembre del 2016


Mg. Ulises J. Acosta Pomales
DIRECTOR

Jr. Daniel Timorán Cdra 1 Zona "A" - SJM. - Telf. 4502432 / 4661699 Cel. 995911304
Email: ulisesjap63@gmail.com

Anexo N° 03 Validez de instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. INTELIGENCIA INTERPERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Procura sonreír al dialogar con los colegas de su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Procura comprender al que le habla poniéndose en su lugar.	✓		✓		✓		
3	Es de los que se compromete voluntariamente en su trabajo para organizar reuniones sociales donde se fomente la integración de lo demás.	✓		✓		✓		
4	Lidera los equipos de trabajo o deporte magisterial de su institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Se lleva bien con sus colegas de las diferentes especialidades	✓		✓		✓		
6	Tiene colegas a los que considera grandes amigos.	✓		✓		✓		
7	Acostumbra compartir bromas y chistes en reuniones con sus colegas	✓		✓		✓		
8	Si tiene alguna dificultad en el trabajo, las sobrelleva tratando de sonreír.	✓		✓		✓		
9	Es de los que se solidariza y apoya a un colega que atraviesa dificultades.	✓		✓		✓		
10	Coopera con los demás para lograr un objetivo institucional.	✓		✓		✓		
11	Puede reconocer fácilmente cuando un colega está triste.	✓		✓		✓		
12	Los colegas le tienen confianza por eso lo buscan para comentarle sus preocupaciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. INTELIGENCIA INTRAPERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En una situación comunicativa difícil de sobrellevar puede controlar su ira.	✓		✓		✓		
14	Puede identificar los sentimientos (ira o alegría) de quien le habla y sobrellevarlos.	✓		✓		✓		
15	Puede sobreponerse y reanimarse a seguir adelante frente a problemas laborales o familiares.	✓		✓		✓		
16	Acostumbra brindar afecto a los demás sin recelo o temor alguno.	✓		✓		✓		
17	Si una vez se equivocó se sobrepone y vuelve a intentarlo hasta conseguirlo.	✓		✓		✓		
18	Comunica sus sentimientos en reuniones sin sentir vergüenza o temor al qué dirán.	✓		✓		✓		
19	Assume retos laborales a pesar de no haber tenido la experiencia de haberlo hecho antes.	✓		✓		✓		
20	Sabe con certeza cuáles son las habilidades y destrezas que lo diferencian del resto.	✓		✓		✓		
21	Es de los profesionales que tienen definidas sus metas a corto y largo plazo.	✓		✓		✓		
22	Puede decirse que hasta el momento ya ha conseguido las metas que se trazó.	✓		✓		✓		
23	Busca participar en cursos de actualización y perfeccionamiento laboral para elevar su valor profesional.	✓		✓		✓		

24	Se dedica a leer o investigar nuevos conocimientos que le permitan ampliar su visión del mundo laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	---	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable

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

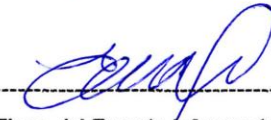
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Miriam E. Napanco Arteaga DNI: 43370792

Especialidad del validador: Dra en Educación - Metodología Educativa

- 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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

 **Dra. MIRIAM E. NAPANCO ARTEAGA**
C.P.F. 0143370792
CATEDRÁTICA
DOCENTE EN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACIDADES EMPRENDEADORAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Capacidad de iniciativa							
1	Propone nuevas experiencias curriculares en su centro de trabajo con el propósito de innovar aprendizajes.	✓		✓		✓		
2	Se capacita sobre nuevas técnicas y herramientas tecnológicas para facilitar aprendizajes en sus alumnos.	✓		✓		✓		
3	Al inicio del año sume roles o funciones para que su institución alcance sus metas.	✓		✓		✓		
4	Motiva a sus colegas a ser creativos en su especialidad con el ejemplo de su trabajo desplegado.	✓		✓		✓		
5	Es un docente con motivaciones a generar su propio negocio o empresa.	✓		✓		✓		
6	Motiva a sus alumnos a emprender en un negocio propio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Capacidad de realización							
7	Participa en el trabajo demostrando sus habilidades técnicas	✓		✓		✓		
8	Se preocupa por estar más capacitado en sus habilidades técnicas	✓		✓		✓		
9	Presenta sus trabajos en el tiempo establecido.	✓		✓		✓		
10	Cumple con los criterios o estándares establecidos para el área técnica.	✓		✓		✓		
11	Se preocupa por lograr un trabajo de calidad con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Le agrada asumir retos dentro de la institución laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. Capacidad de planificación							
13	Cuenta con un plan de vida profesional o empresarial.	✓		✓		✓		
14	Investiga las últimas tendencias en su especialidad para estar acorde al momento.	✓		✓		✓		
15	Asiste a talleres de especialización técnica en forma regular.	✓		✓		✓		
16	Planifica sus horas de trabajo para su institución y vida social.	✓		✓		✓		
17	Cuenta con un adecuado tiempo para atender asuntos familiares.	✓		✓		✓		
18	Organiza sus actividades y compromisos en una agenda laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4. Capacidad de relacionarse socialmente							
19	Busca trabajar en equipo para lograr mejores resultados.	✓		✓		✓		

20	Establece redes de apoyo con otras instituciones para compartir experiencias laborales.	✓		✓		✓	
21	Brinda apoyo a sus colegas cuando no conocen algo de la especialidad.	✓		✓		✓	
22	Participa en las metas institucionales para elevar la imagen en la comunidad.	✓		✓		✓	
23	Motiva a su equipo de trabajo para alcanzar metas institucionales.	✓		✓		✓	
24	Promueve la participación de sus colegas asumiendo la conducción de los equipos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Miriam E. Napaico Arteaga DNI: 43370792

Especialidad del validador: Dra. en Educación - Metodóloga


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

.....de.....del 2016



Firma del Experto Informante.

 **Dr. MIRIAM E. NAPAICO ARTEAGA**
C.P.º 0143879792
CATEDRÁTICA
DOCENTE EN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. INTELIGENCIA INTERPERSONAL								
1	Procura sonreír al dialogar con los colegas de su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Procura comprender al que le habla poniéndose en su lugar.	✓		✓		✓		
3	Es de los que se compromete voluntariamente en su trabajo para organizar reuniones sociales donde se fomente la integración de lo demás.	✓		✓		✓		
4	Lidera los equipos de trabajo o deporte magisterial de su institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Se lleva bien con sus colegas de las diferentes especialidades	✓		✓		✓		
6	Tiene colegas a los que considera grandes amigos.	✓		✓		✓		
7	Acostumbra compartir bromas y chistes en reuniones con sus colegas	✓		✓		✓		
8	Si tiene alguna dificultad en el trabajo, las sobrelleva tratando de sonreír.	✓		✓		✓		
9	Es de los que se solidariza y apoya a un colega que atraviesa dificultades.	✓		✓		✓		
10	Coopera con los demás para lograr un objetivo institucional.	✓		✓		✓		
11	Puede reconocer fácilmente cuando un colega está triste.	✓		✓		✓		
12	Los colegas le tienen confianza por eso lo buscan para comentarle sus preocupaciones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. INTELIGENCIA INTRAPERSONAL								
13	En una situación comunicativa difícil de sobrellevar puede controlar su ira.	✓		✓		✓		
14	Puede identificar los sentimientos (ira o alegría) de quien le habla y sobrellevarlos.	✓		✓		✓		
15	Puede sobreponerse y reanimarse a seguir adelante frente a problemas laborales o familiares.	✓		✓		✓		
16	Acostumbra brindar afecto a los demás sin recelo o temor alguno.	✓		✓		✓		
17	Si una vez se equivocó se sobrepone y vuelve a intentarlo hasta conseguirlo.	✓		✓		✓		
18	Comunica sus sentimientos en reuniones sin sentir vergüenza o temor al qué dirán.	✓		✓		✓		
19	Asume retos laborales a pesar de no haber tenido la experiencia de haberlo hecho antes.	✓		✓		✓		
20	Sabe con certeza cuáles son las habilidades y destrezas que lo diferencian del resto.	✓		✓		✓		
21	Es de los profesionales que tienen definidas sus metas a corto y largo plazo.	✓		✓		✓		
22	Puede decirse que hasta el momento ya ha conseguido las metas que se trazó.	✓		✓		✓		
23	Busca participar en cursos de actualización y perfeccionamiento laboral para elevar su valor profesional.	✓		✓		✓		

24	Se dedica a leer o investigar nuevos conocimientos que le permitan ampliar su visión del mundo laboral.	✓		✓		✓	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems se son aplicables


Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. NATIVIDAD CONDORI MOINA DNI: 06995265

Especialidad del validador: Mg. Evaluación y Medición en Gestión Pedagógica

- 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

30 de Junio del 20.16

 Mag. NATIVIDAD CONDORI MOINA
 DIRECTORA
 CETPRO "Villa Jardín"

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACIDADES EMPRENDEADORAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Capacidad de iniciativa		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Propone nuevas experiencias curriculares en su centro de trabajo con el propósito de innovar aprendizajes.	✓		✓		✓		
2	Se capacita sobre nuevas técnicas y herramientas tecnológicas para facilitar aprendizajes en sus alumnos.	✓		✓		✓		
3	Al inicio del año sume roles o funciones para que su institución alcance sus metas.	✓		✓		✓		
4	Motiva a sus colegas a ser creativos en su especialidad con el ejemplo de su trabajo desplegado.	✓		✓		✓		
5	Es un docente con motivaciones a generar su propio negocio o empresa.	✓		✓		✓		
6	Motiva a sus alumnos a emprender en un negocio propio.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. Capacidad de realización		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Participa en el trabajo demostrando sus habilidades técnicas	✓		✓		✓		
8	Se preocupa por estar más capacitado en sus habilidades técnicas	✓		✓		✓		
9	Presenta sus trabajos en el tiempo establecido.	✓		✓		✓		
10	Cumple con los criterios o estándares establecidos para el área técnica.	✓		✓		✓		
11	Se preocupa por lograr un trabajo de calidad con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Le agrada asumir retos dentro de la institución laboral.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. Capacidad de planificación		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuenta con un plan de vida profesional o empresarial.	✓		✓		✓		
14	Investiga las últimas tendencias en su especialidad para estar acorde al momento.	✓		✓		✓		
15	Asiste a talleres de especialización técnica en forma regular.	✓		✓		✓		
16	Planifica sus horas de trabajo para su institución y vida social.	✓		✓		✓		
17	Cuenta con un adecuado tiempo para atender asuntos familiares.	✓		✓		✓		
18	Organiza sus actividades y compromisos en una agenda laboral	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4. Capacidad de relacionarse socialmente		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Busca trabajar en equipo para lograr mejores resultados.	✓		✓		✓		

20	Establece redes de apoyo con otras instituciones para compartir experiencias laborales.	✓	✓	✓
21	Brinda apoyo a sus colegas cuando no conocen algo de la especialidad.	✓	✓	✓
22	Participa en las metas institucionales para elevar la imagen en la comunidad.	✓	✓	✓
23	Motiva a su equipo de trabajo para alcanzar metas institucionales.	✓	✓	✓
24	Promueve la participación de sus colegas asumiendo la conducción de los equipos.	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. NATIVIDAD CONDORI MOINA DNI: 06995265

Especialidad del validador: Mg. Evaluación y Medición en Gestión Pedagógica

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

30 de Junio del 2016.

 Mg. Natividad Condori Moína
DIRECTORA
 CETPRO "Villa Jardín"

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. INTELIGENCIA INTERPERSONAL								
1	Procura sonreír al dialogar con los colegas de su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Procura comprender al que le habla poniéndose en su lugar.	✓		✓		✓		
3	Es de los que se compromete voluntariamente en su trabajo para organizar reuniones sociales donde se fomente la integración de lo demás.	✓		✓		✓		
4	Lidera los equipos de trabajo o deporte magisterial de su institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Se lleva bien con sus colegas de las diferentes especialidades	✓		✓		✓		
6	Tiene colegas a los que considera grandes amigos.	✓		✓		✓		
7	Acostumbra compartir bromas y chistes en reuniones con sus colegas	✓		✓		✓		
8	Si tiene alguna dificultad en el trabajo, las sobrelleva tratando de sonreír.	✓		✓		✓		
9	Es de los que se solidariza y apoya a un colega que atraviesa dificultades.	✓		✓		✓		
10	Coopera con los demás para lograr un objetivo institucional.	✓		✓		✓		
11	Puede reconocer fácilmente cuando un colega está triste.	✓		✓		✓		
12	Los colegas le tienen confianza por eso lo buscan para comentarle sus preocupaciones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. INTELIGENCIA INTRAPERSONAL								
13	En una situación comunicativa difícil de sobrellevar puede controlar su ira.	✓		✓		✓		
14	Puede identificar los sentimientos (ira o alegría) de quien le habla y sobrellevarlos.	✓		✓		✓		
15	Puede sobreponerse y reanimarse a seguir adelante frente a problemas laborales o familiares.	✓		✓		✓		
16	Acostumbra brindar afecto a los demás sin recelo o temor alguno.	✓		✓		✓		
17	Si una vez se equivocó se sobrepone y vuelve a intentarlo hasta conseguirlo.	✓		✓		✓		
18	Comunica sus sentimientos en reuniones sin sentir vergüenza o temor al qué dirán.	✓		✓		✓		
19	Asume retos laborales a pesar de no haber tenido la experiencia de haberlo hecho antes.	✓		✓		✓		
20	Sabe con certeza cuáles son las habilidades y destrezas que lo diferencian del resto.	✓		✓		✓		
21	Es de los profesionales que tienen definidas sus metas a corto y largo plazo.	✓		✓		✓		
22	Puede decirse que hasta el momento ya ha conseguido las metas que se trazó.	✓		✓		✓		
23	Busca participar en cursos de actualización y perfeccionamiento laboral para elevar su valor profesional.	✓		✓		✓		

24	Se dedica a leer o investigar nuevos conocimientos que le permitan ampliar su visión del mundo laboral.								
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Máximo Manteza Flores DNI: 10082196

Especialidad del validador: Filología y CSS, Maestría en Docencia Universitaria UME - EGV - La Cumbre
Docente UME-EGV-La Cumbre

03 de Julio del 2016.

- 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACIDADES EMPRENDEADORAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Capacidad de iniciativa							
1	Propone nuevas experiencias curriculares en su centro de trabajo con el propósito de innovar aprendizajes.	✓		✓		✓		
2	Se capacita sobre nuevas técnicas y herramientas tecnológicas para facilitar aprendizajes en sus alumnos.	✓		✓		✓		
3	Al inicio del año sume roles o funciones para que su institución alcance sus metas.	✓		✓		✓		
4	Motiva a sus colegas a ser creativos en su especialidad con el ejemplo de su trabajo desplegado.	✓		✓		✓		
5	Es un docente con motivaciones a generar su propio negocio o empresa.	✓		✓		✓		
6	Motiva a sus alumnos a emprender en un negocio propio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Capacidad de realización							
7	Participa en el trabajo demostrando sus habilidades técnicas	✓		✓		✓		
8	Se preocupa por estar más capacitado en sus habilidades técnicas	✓		✓		✓		
9	Presenta sus trabajos en el tiempo establecido.	✓		✓		✓		
10	Cumple con los criterios o estándares establecidos para el área técnica.	✓		✓		✓		
11	Se preocupa por lograr un trabajo de calidad con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Le agrada asumir retos dentro de la institución laboral.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3. Capacidad de planificación		SI	No	SI	No	SI	No
13	Cuenta con un plan de vida profesional o empresarial.	✓		✓		✓	
14	Investiga las últimas tendencias en su especialidad para estar acorde al momento.	✓		✓		✓	
15	Asiste a talleres de especialización técnica en forma regular.	✓		✓		✓	
16	Planifica sus horas de trabajo para su institución y vida social.	✓		✓		✓	
17	Cuenta con un adecuado tiempo para atender asuntos familiares.	✓		✓		✓	
18	Organiza sus actividades y compromisos en una agenda laboral	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4. Capacidad de relacionarse socialmente		SI	No	SI	No	SI	No
19	Busca trabajar en equipo para lograr mejores resultados.	✓		✓		✓	
20	Establece redes de apoyo con otras instituciones para compartir experiencias laborales.	✓		✓		✓	
21	Brinda apoyo a sus colegas cuando no conocen algo de la especialidad.	✓		✓		✓	
22	Participa en las metas institucionales para elevar la imagen en la comunidad.	✓		✓		✓	
23	Motiva a su equipo de trabajo para alcanzar metas institucionales.	✓		✓		✓	
24	Promueve la participación de sus colegas asumiendo la conducción de los equipos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Máximo Moneza Flores DNI: 10082196

Especialidad del validador: Psicología y C.C.S., Maestría en Docencia Universitaria - UME - EGV La Cautin
Docentes en áreas de la Educación UME EGV La Cautin

ANEXO N° 04 Instruente



CUESTIONARIO SOBRE CAPACIDADES EMPRENDEDORAS

Presentación: Este cuestionario se usará para conocer las opiniones que tiene el personal docente del CETPRO "Margarita Gonzáles de Danker" de San Juan de Miraflores, sobre sus capacidades para emprender.

Datos informativos:

Especialidad en la que enseña: Sexo: (F) (M)

Tiempo de servicios: 1- 2 años () 3-5 años () 6 a más () Fecha: __/__/2016

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

CAPACIDADES EMPRENDEDORAS						
	I. Capacidad de iniciativa	CALIFICACIÓN				
1	Propone nuevas experiencias curriculares en su centro de trabajo con el propósito de innovar aprendizajes.	1	2	3	4	5
2	Se capacita sobre nuevas técnicas y herramientas tecnológicas para facilitar aprendizajes en sus alumnos.	1	2	3	4	5
3	Al inicio del año sume roles o funciones para que su institución alcance sus metas.	1	2	3	4	5
4	Motiva a sus colegas a ser creativos en su especialidad con el ejemplo de su trabajo desplegado.	1	2	3	4	5
5	Es un docente con motivaciones a generar su propio negocio o empresa.	1	2	3	4	5
6	Motiva a sus alumnos a emprender en un negocio propio.	1	2	3	4	5
II. Capacidad de realización						
7	Participa en el trabajo demostrando sus habilidades técnicas	1	2	3	4	5
8	Se preocupa por estar más capacitado en sus habilidades técnicas	1	2	3	4	5
9	Presenta sus trabajos en el tiempo establecido.	1	2	3	4	5
10	Cumple con los criterios o estándares establecidos para el área técnica.	1	2	3	4	5
11	Se preocupa por lograr un trabajo de calidad con sus estudiantes.	1	2	3	4	5
12	Le agrada asumir retos dentro de la institución laboral.	1	2	3	4	5
III. Capacidad de planificación						
13	Cuenta con un plan de vida profesional o empresarial.	1	2	3	4	5
14	Investiga las últimas tendencias en su especialidad para estar acorde al momento.	1	2	3	4	5
15	Asiste a talleres de especialización técnica en forma regular.	1	2	3	4	5
16	Planifica sus horas de trabajo para su institución y vida social.	1	2	3	4	5
17	Cuenta con un adecuado tiempo para atender asuntos familiares.	1	2	3	4	5
18	Organiza sus actividades y compromisos en una agenda laboral	1	2	3	4	5
IV. Capacidad de relacionarse socialmente						
19	Busca trabajar en equipo para lograr mejores resultados.	1	2	3	4	5
20	Establece redes de apoyo con otras instituciones para compartir experiencias laborales.	1	2	3	4	5
21	Brinda apoyo a sus colegas cuando no conocen algo de la especialidad.	1	2	3	4	5
22	Participa en las metas institucionales para elevar la imagen en la comunidad.	1	2	3	4	5
23	Motiva a su equipo de trabajo para alcanzar metas institucionales.	1	2	3	4	5
24	Promueve la participación de sus colegas asumiendo la conducción de los equipos.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su participación!

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Presentación: Este cuestionario se usará para conocer las opiniones que tiene el personal docente de CETPROs de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, sobre sus capacidades emocionales.

Datos informativos:

Especialidad en la que enseña: Sexo: (F) (M)

Tiempo de servicios: 1- 2 años () 3-5 años () 6 a más () Fecha: __/__/2016

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

INTELIGENCIA EMOCIONAL						
	I. INTERPERSONAL	CALIFICACIÓN				
1	Procura sonreír al dialogar con los colegas de su centro de trabajo.	1	2	3	4	5
2	Procura comprender al que le habla poniéndose en su lugar.	1	2	3	4	5
3	Es de los que se compromete voluntariamente en su trabajo para organizar reuniones sociales donde se fomente la integración de los demás.	1	2	3	4	5
4	Lidara los equipos de trabajo o deporte magisterial de su institución educativa.	1	2	3	4	5
5	Se lleva bien con sus colegas de las diferentes especialidades.	1	2	3	4	5
6	Tiene colegas a los que considera grandes amigos.	1	2	3	4	5
7	Acostumbra compartir bromas y chistes en reuniones con sus colegas.	1	2	3	4	5
8	Si tiene alguna dificultad en el trabajo, las sobrelleva tratando de sonreír.	1	2	3	4	5
9	Es de los que se solidariza y apoya a un colega que atraviesa dificultades.	1	2	3	4	5
10	Coopera con los demás para lograr un objetivo institucional.	1	2	3	4	5
11	Puede reconocer fácilmente cuando un colega está triste.	1	2	3	4	5
12	Los colegas le tienen confianza por eso lo buscan para comentarle sus preocupaciones.	1	2	3	4	5
	II. INTRAPERSONAL					
13	En una situación comunicativa difícil de sobrellevar puede controlar su ira.	1	2	3	4	5
14	Puede identificar los sentimientos (ira o alegría) de quien le habla y sobrellevarlos.	1	2	3	4	5
15	Puede sobreponerse y reanimarse a seguir adelante frente a problemas laborales o familiares.	1	2	3	4	5
16	Acostumbra brindar afecto a los demás sin recelo o temor alguno.	1	2	3	4	5
17	Si una vez se equivocó se sobrepone y vuelve a intentarlo hasta conseguirlo.	1	2	3	4	5
18	Comunica sus sentimientos en reuniones sin sentir vergüenza o temor al qué dirán.	1	2	3	4	5
19	Asume retos laborales a pesar de no haber tenido la experiencia de haberlo hecho antes.	1	2	3	4	5
20	Sabe con certeza cuáles son las habilidades y destrezas que lo diferencian del resto.	1	2	3	4	5
21	Es de los profesionales que tienen definidas sus metas a corto y largo plazo.	1	2	3	4	5
22	Puede decirse que hasta el momento ya ha conseguido las metas que se trazó.	1	2	3	4	5
23	Busca participar en cursos de actualización y perfeccionamiento laboral para elevar su valor profesional.	1	2	3	4	5
24	Se dedica a leer o investigar nuevos conocimientos que le permitan ampliar su visión del mundo laboral.	1	2	3	4	5

¡Gracias por tu participación!

Anexo 06 data procesamiento de datos

**VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL
ITEMS**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL	
1	5	4		3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	102	
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
3	4	2	2	2	5	3	3	3	4	3	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	91	
4	4	5	4	2	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	92	
5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	86	
6	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	108	
7	5	4	3	1	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	2	4	4	5	5	4	5	90	
8	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	5	3	93	
9	4	5	3	2	5	4	5		5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	100	
10	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	104
11	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
12	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
13	5	3	3		5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	4	92	
14	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112
15	4	4	3	1	4	5	1	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	1	4	4	3	4	5	4	94	
16	3	5	4	2	3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	85	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
18	2	4	5	4	1	4		5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	101	
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	99	
21	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	98	

22	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4		4	4	4	4	3	5	4	90	
23	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	4	4	5	5	4	5	88	
24	3	3	3	2	4		3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	69	
25	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	3	4	2	3	5	5	4	4	4	92	
26	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	97	
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	86
28	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	88	
29	4	4	3	2	4		4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	93	
30	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	
31	4	4	3	2	5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	94	
32	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	99
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
34	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	106	
35	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	92	
36	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
37	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	110	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	4	108	
39	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	102	
40	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	103	
41	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	3	3	5	3	99	
42	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	2	4	5	4	4	103	
43	4	5	3	5	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	98	
44	4	4	2	2	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	93	
45	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	104
46	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	97	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	95	
48	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	106	
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	113	

50	5	1	5	3	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	1	4	5	5	4	5	5	97	
51	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	98	
52	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4		4	4	4	4	3	5	4	90	
53	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	4	4	5	5	4	5	88	
54	3	3	3	2	4		3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	69
55	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	3	4	2	3	5	5	4	4	4	92	
56	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	97	
57	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	86
58	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	88
59	4	4	3	2	4		4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	93	
60	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
61	4	4	3	2	5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	94	
62	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	99
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
64	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	106
65	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	92
66	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
67	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	110
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	4	108	
69	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	102	
70	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	103
71	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	3	3	5	3	99	
72	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	2	4	5	4	4	103	
73	4	5	3	5	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	98	
74	4	4	2	2	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	93	
75	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	104
76	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	97	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	95	

78	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	106
79	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	113
80	5	1	5	3	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	1	4	5	5	4	5	5	97
81	4	4	3	2	5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	94
82	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	99
83	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
84	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	106
85	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	92
86	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	105
87	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	110
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	4	108
89	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	102
90	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	103
91	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	3	3	5	3	99
92	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	2	4	5	4	4	103
93	4	5	3	5	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	98
94	4	4	2	2	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	93
95	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	104
96	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	97
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	95
98	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	106
99	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	113
100	5	1	5	3	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	1	4	5	5	4	5	5	97
101	3	2	5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	94
102	4	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	99
103	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	106
104	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	106
105	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	92

106	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	105
107	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	110	
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	4	5	5	108	
109	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	102	
110	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	103

Anexo 7

VARIABLE CAPACIDADES EMPRENDEDORAS
ITEMS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL
1	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	104
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
3	3	5	4	3	5	5	5	5		4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	92
4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	94
5	3	4	4		3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3		4	4	4	3	4	4	4	4	86
6	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	108
7	5	4	4	5	5	5	4	3	5		3		3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	90
8	3	5	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	91
9	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	2	3	2	5	5	5	4	98
10	3	4	5	5	5	5	3		4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	103
11	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	89
12	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	108
13	3	5	5	4	4	4	4	5		5		5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	91
14	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	113
15	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	1	2	3	4	5	4	4	4	93
16	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	85
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
18	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	101
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
20	4	4		4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	4	4	4	99
21	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	1	5	5	4	4	99
22	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	90
23	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	88

24	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	69
25	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	92
26	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	3	98
27	2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5	2	4	4	3	3	2	5	4	4	3	86
28	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	88
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4		4	94
30	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
31	4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	95
32	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	99
33	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	105
34	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	106
35	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	92
36	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	105
37	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	111
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	108
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	101
40	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	104
41	3	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	99
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	103
43	4	4	4	4	5	5	3	5	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	97
44	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	92
45	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	105
46	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	98
47	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	93
48	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	106
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	113
50	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	97
51	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	1	5	5	4	4	99

52	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	90
53	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	88
54	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	69
55	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	92
56	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	3	98
57	2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5	2	4	4	3	3	2	5	4	4	3	86
58	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	88
59	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	94
60	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
61	4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	95
62	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	99
63	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	105
64	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	106
65	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	92
66	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	105
67	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	111
68	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	108
69	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	101
70	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	104
71	3	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	99
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	103
73	4	4	4	4	5	5	3	5	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	97
74	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	92
75	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	105
76	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	98
77	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	93
78	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	106
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	113

80	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	97
81	4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	95
82	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	99
83	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	105
84	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	106
85	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	92
86	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	105
87	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	111
88	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	108
89	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	101
90	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	104
91	3	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	99
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	103
93	4	4	4	4	5	5	3	5	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	97
94	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	92
95	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	105
96	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	98
97	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	93
98	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	106
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	113
100	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	97
101	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	105
102	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	98
103	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	93
104	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	3	4	106
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	113
106	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	5	4	4	97
107	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	1	5	5	4	4	3	4	4	99

108	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	90
109	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	88
110	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	69