



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes
del nivel inicial de la Red Educativa “Vida” de Lircay –
2015.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Sarmiento Guillén, Genobeva

ASESOR:

Dr. Gonzales Castro, Abel

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovaciones pedagógicas

PERÚ - 2017

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro
Presidente

Dr. Camargo Conde, Juan De Dios
Secretario

Dr. Gonzales Castro, Abel
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado muy especialmente a mis hijos y padres quienes son el motivo para que pueda alcanzar mis metas y a seguir adelante.

Genobeva

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por brindar una educación peruana acorde al avance científico y tecnológico.

Al Dr. Abel Gonzales Castro catedrático de la UCV, por su acertada e incesable dirección en el proceso de diseño y elaboración de nuestro trabajo de investigación.

A los docentes del nivel Inicial de la Red Educativa “VIDA” de Lircay – 2015 del distrito de Lircay de la Provincia de Angaraes y Región de Huancavelica por habernos facilitado el desarrollo del proyecto de investigación.

La autora

Presentación

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de nuestra universidad “Cesar Vallejo” de Trujillo, filial Lircay, tenemos a bien de presentar el trabajo de investigación denominado: Inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del nivel inicial de la Red Educativa “Vida” de Lircay –2015 con el propósito de obtener el Grado Académico de Magister con mención Administración en la Educación.

Tiene por objetivo establecer la relación entre la Inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del nivel inicial de la Red Educativa “Vida” de Lircay –2015 en el distrito Lircay, como autor involucrado en dicha investigación, habiendo recurrido a diversas fuentes que permitieron concretizar los objetivos propuestos y plantear estrategias a la red educativa, para que logren mejorar en el fortalecimientos en las capacidades docentes para el bienestar de la educación de los niños y niñas de nuestra sociedad actual.

Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional, cuyas variables de estudio son: Inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del nivel inicial de la Red Educativa “Vida” de Lircay –2015.

El propósito del presente trabajo es determinar el grado de relación que existe entre la Inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del nivel inicial de la Red Educativa “Vida” de Lircay –2015 de la provincia de Angaraes y Región de Huancavelica, de esta manera contribuir con la educación de nuestro país. Se estructura en siete capítulos: el capítulo I; está constituido por la introducción y todo lo referente los antecedentes y al aspecto científico, la justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos; el capítulo II; presenta la metodología o el marco metodológico, se plantea las variables, tipo de investigación, la población y la muestra, todo lo referente a los instrumentos empleados y los métodos de análisis de datos; en el capítulo III, presentamos en forma detallada los resultados, el capítulo IV; da a conocer la discusión, capítulo

V; muestra las conclusiones que se ha obtenido, el capítulo VI; muestra las recomendaciones, el capítulo VII; se mencionan las referencias utilizadas.

Los resultados obtenidos es el producto de una investigación seria y de arduo trabajo. Dejamos a vuestro ilustre y noble jurado la valoración de la presente tesis.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice	viii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xv
CAPITULO I.....	15
INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema.....	43
1.5. Justificación del estudio	43
1.6. Hipótesis	44
1.7. Objetivos.....	44
CAPÍTULO II.....	45
MÉTODO	45
2.1. Diseño de investigación	45
2.2. Variables, operacionalización.....	46
2.3. Población y muestra.....	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	49
2.5. Métodos de análisis de datos	51
Metodología	51

2.6. Aspectos éticos	53
CAPÍTULO III	54
RESULTADOS	54
3.1. Selección y confiabilidad de instrumentos	54
3.2. Descripción estadística de los resultados de la aplicación del cuestionario 55	
3.3. Demostración de las hipótesis específicas	78
CAPÍTULO IV	88
DISCUSIÓN	88
CAPÍTULO V	93
CONCLUSIONES	93
CAPITULO VI	95
RECOMENDACIONES	95
CAPÍTULO VII	97
REFERENCIAS	97
ANEXOS	97
ANEXO N° 1	98
Instrumentos	98
ANEXO 2	105
Validez de los instrumentos	105
ANEXO N° 3	107
Matriz de consistencia	107
<input type="checkbox"/> Necesidad de Logro	107
<input type="checkbox"/> Necesidad de Poder	107
ANEXO ° 4	110
Solicitud	110
ANEXO N° 5	112

Otras evidencias	112
------------------------	-----

Índice de tablas

Tabla 1 Conocimiento Emocional de sí Mismo y Auto Concepto.....	56
Tabla 2 Tabulación estadística de la Dimensión Intra e Interpersonal.....	59
Tabla 3 Tabulación estadística de la Dimensión Adaptabilidad y manejo de estrés	61
Tabla 4 Tabulación estadística de la Dimensión Adaptabilidad y manejo de estrés	64
Tabla 5 Tabulación estadística de la Dimensión Componente del Estado de Ánimo.....	66
Tabla 6 Puntuación del variable 1 Inteligencia Emocional.....	68
Tabla 7 Tabulación estadística de la Dimensión Necesidad de Logro.....	70
Tabla 8 Tabulación estadística de la Dimensión necesidad de poder	72
Tabla 9 Tabulación estadística de la Dimensión necesidad de afiliación.....	74
Tabla 10 Puntuación del variable 2 Motivación Laboral.....	76

Índice de gráficos

Gráfico 1 Dimensión Intra e Interpersonal	57
Gráfico 2 Dimensión Intra e Interpersonal	60
Gráfico 3 Dimensión adaptabilidad y manejo de estrés	62
Gráfico 4 Adaptabilidad y manejo de estrés	65
Gráfico 5 Dimensión componente del estado de animo	67
Gráfico 6 Puntuación del Variable 1 Inteligencia Emocional.....	69
Gráfico 7 Dimensión necesidad de logro.....	71
Gráfico 8 Dimensión, Necesidad de poder	73
Gráfico 9 Dimensión necesidad de afiliación	75
Gráfico 10 Puntuación del variable 2 Motivación Laboral	77

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se inicia cuando se planteó el siguiente objetivo general. Establecer la relación que existe entre la Inteligencia emocional y motivación laboral. La hipótesis general planteada es, Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa– VIDA – Lircay, 2015.

El tipo de investigación es cuantitativa y de diseño correlacional, se consideró una población de 25 docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015. Y una muestra no probabilística de 25 docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015. El método general utilizado es el cuantitativo, y los específicos son: Lógico de inducción, de modelación, y el estadístico. Las técnicas que se empleo fue la encuesta y el instrumentos fue: el cuestionario con una escala de tipo Likert con alternativas; Para la variable 1 se empleó las alternativas siguientes; 1= Rara vez o nunca es mi caso, 2= Pocas veces es mi caso, 3= A veces es mi caso, 4= muchas veces es mi caso, 5=con mucha frecuencia o siempre es mi caso; para el variable 2 se utilizó ; 1=muy en desacuerdo, 2= en desacuerdo,3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=de acuerdo, 5=muy de acuerdo, dirigido a los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.

Así mismo después de someter el cuestionario a la muestra y haber recolectado los datos, realizamos la tabulación y se desarrolló la descripción estadística para obtener los resultados de las encuestas realizadas a los docentes; interpretando cada uno de ellos y se aplicó en el cuadro estadístico porcentual y se procedió a su respectiva interpretación, donde:

El grado de relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015. Es de correlación $r=0.236$ lo cual indica una correlación positiva débil, al finalizar la investigación se verificó la relación que entre la inteligencia emocional y necesidad de logro, dando resultado como $r=0.324$ correlación positiva débil;

Inteligencia emocional y Necesidad de poder con resultado $r = -0.021$ negativa débil y por último la Inteligencia emocional y necesidad de afiliación con $r = 0.229$, estableciendo que la inteligencia emocional tiene una relación significativa por su valor obtenido.

PALABRAS CLAVE: Inteligencia emocional, motivación laboral, necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación.

ABSTRACT

The present investigation is initiated when the following general objective was raised. Establish the relationship between emotional intelligence and work motivation. The general hypothesis is there a direct and significant relationship between emotional intelligence and work motivation of teachers Initial network level - LIFE - Lircay, 2015.

The research is quantitative and correlational design, a population of 25 teachers from the initial level of the network is considered - LIFE - Lircay, 2015. And a nonrandom sample of 25 teachers from the initial level of the Red Educational - LIFE - Lircay, 2015. The general method used is quantitative, and specific are: Logical induction, modeling, and statistical. The techniques used was survey and the instruments were: the questionnaire with a Likert scale alternatives; For variable 1 the following alternatives are used; 1 = rarely or never my case, 2 = Rarely is my case, 3 = Sometimes I do, 4 = often is my case; 5 = very often or always my case; for variable 2 was used; 1 = strongly disagree, 2 = disagree, 3 = neither agree nor disagree, 4 = agree, 5 = strongly agree, aimed at teachers of the initial level of the Red Educational - LIFE - Lircay, 2015.

Also after submitting the questionnaire to the sample and have collected the data, we performed the statistical tabulation and description was developed to obtain the results of surveys of teachers; It interpreting each and applied in the statistical table percentage and its respective interpretation proceeded, where:

The degree of relationship between emotional intelligence and work motivation of teacher's Initial network level Red Educational - LIFE - Lircay, 2015. correlation is $r = 0.236$ which indicates a weak positive correlation, at the end of the investigation the relationship was verified that between emotional intelligence and need for achievement, paying off as $r = 0.324$ weak positive correlation; Emotional intelligence and need to be able to result $r = -0.021$ and finally weak negative emotional intelligence and need for affiliation with $r = 0.229$,

establishing that emotional intelligence has a significant bearing on the value obtained.

KEY WORDS: Emotional intelligence, work motivation, need for achievement, need for power, need for affiliation.

CAPITULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día las competencias emocionales y motivación laboral son las claves importantes para alcanzar logros significativos en la vida y en la práctica de la docencia, por lo tanto se viene observando en casi todos los docentes , directivos y auxiliares de educación inicial los bajos niveles de autoconocimiento y de sus propios sentimientos de una manera acelerada con oposición a los cambios de acontecer tanto; personal, social, político, económico y cultural, las cuales repercuten significativamente positiva o negativamente en el porvenir de su vida futura. Es importante tener presente que poseer una adecuada Inteligencia Emocional es indispensable y primordial, considerándola como la base para el desarrollo e implementación de comportamientos eficaces, los cuales influyen de manera positiva en los resultados de una organización o empresa. Es frecuente observar personas que poseen un alto cociente intelectual y no desempeñan adecuadamente su trabajo y quienes tienen un CI. Moderado, o más bajo, lo hagan considerablemente, o incluso llegan a ser triunfadores en su vida y personal.

En el caso específico de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, del distrito de Lircay, provincia de Angaraes, se observa el Desempeño Laboral, se centra en identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, señalar las habilidades y destrezas del empleado midiendo si son adecuadas o inadecuadas y se proyecta la posibilidad de otorgar estímulos, ascensos, transferencias y suspensiones. Sin embargo no se toma en consideración al empleado como un ente integral conformado por diferentes sentimientos, emociones, y se introducen cambios buscando la afectividad institucional, sin una evaluación que tome en consideración la variable emocional, la cual es la fuente motivadora de toda actividad desarrollada en la institución.

Por otra parte, se observa como las personas que laboran diariamente en las Instituciones Educativas de la Red Educativa "VIDA" de Lircay, constantemente manifiestan incomodidad por los cambios realizados internamente en la organización, acompañados estos sentimientos de baja productividad, ausentismo laboral, problemas interpersonales, paros o huelgas, entre otros. Las personas se consideran carentes de adaptabilidad y se ven gobernadas por el miedo, el nerviosismo y una profunda incomodidad personal ante el cambio, aunado a esto los docentes del nivel Inicial no se adaptan fácilmente a la tendencia de delegar la responsabilidad y la toma de decisiones, así como también brindar una comunicación organizacional y afectiva.

En ese sentido cobra importancia el hecho de aparición de emociones las cuales pudiesen repercutir de manera negativa en la motivación laboral, por lo que es importante considerar la capacidad de conocer los sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar con otros. Al respecto afirma Goleman en su texto Inteligencia Emocional Las condiciones intelectuales no son la única garantía del éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan solo un factor, el cual unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultado de toda acción

gerencial, motivándola emocionalmente cada día a ser más productiva, es decir la supervivencia de una empresa en el valle de la muerte depende de una sola cosa, la reacción emocional de la gerencia. (Goleman, 1996).

1.2. Trabajos previos

Frutos López, C. (2013) Universidad Católica San Antonio, define a la inteligencia emocional como un conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta de un individuo, sus reacciones, estados mentales, entre otros resultados: Los maestros somos modelos para los alumnos, por ello hemos de ser conscientes que el estado de ánimo de los adultos, más concretamente del maestro, influye en los alumnos y que éste depende de nosotros (si sabemos manejar las emociones, sobre todo las negativas), podemos aprender a desarrollar las diferentes capacidades que componen la inteligencia emocional, para después trabajar con los alumnos.

Ríos Morín, G. (2009) Universidad Autónoma del Noreste Campus piedras Negras, Coahuila, define la inteligencia emocional definida como la capacidad para expresar y manejar sentimientos. Llegaron a las siguientes conclusiones: Para conseguir éxito en la vida, tanto en el plano personal como social, no es suficiente obtener buenas notas y tener un coeficiente intelectual alto, existen otros factores esenciales, habilidades personales que harán posible el ajuste social y emocional. El manejo inteligente de las emociones propias y ajenas es lo que hará que las personas se sienten competentes y felices.

Sánchez pinto, M. (2011) Universidad Bolivariana de Venezuela- Motivación como factor determinante en el desempeño laboral, define la motivación laboral como proceso mediante el cual cada trabajador cumple con su tarea laboral con eficiencia, para lograr una meta o resultado mediante el cual el resultado pueda satisfacer sus necesidades particulares.

La autoconciencia: es la introspección y el reconocimiento de sus fortalezas y debilidades, la confianza, mostrando en sí mismo, se debe prestar atención a sus estados de ánimo interiores y expresiones que hacen a sus estudiantes, son aspectos que funcionan un maestro competente y fortalecen delante de ellos para informar en contra de su grupo de estudiantes.

Es indispensable que el docente tenga una clara conciencia de sí mismo y de sus procesos emocionales, ya que el modelo de comportamiento emocional que manifieste será un acontecimiento determinante que influirá en el aprendizaje emocional de sus alumnos. Además, el docente es una pieza clave para que niños, jóvenes y adultos presten atención y aprendan a percibir sus propias emociones. (Gallego, Alonso, Cruz, y Lizama, p. 60)

Autocontrol: La observación y la percepción de las emociones influido en el proceso posterior para ser completado. Muchos maestros se preguntan a menudo cómo escapar con algunas situaciones críticas y donde inmerso en su tarea de la educación propia: la hostilidad de algunos estudiantes, padres o compañeros de trabajo, el estrés y la ansiedad, preparar un nuevo tema que no se conoce, la crítica de una forma superior para manejar la clase, por lo que la apatía tareas repetitivas, etc.

Con las fundamentaciones hechas y con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos específicos planteados al inicio de esta investigación, basados en el objetivo general Analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "Dr. Adolfo Prince Lara", y una vez recopilada, y razonada la información, se proponen conclusiones en relación a los mismos: En relación al objetivo específico número 1, Identificar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, se evidenció: - Se pudo observar que el existe un alto índice de descontento por los ingresos que perciben en relación a el

trabajo que realizan, lo cual no resulta un incentivo para ejecutar satisfactoriamente y con entusiasmo las labores cotidianas, debido a que son muy pocos los beneficios sociales que logran obtener por no poseer un salario justo acorde con la función y nivel de exigencias que desempeñan; unido al incentivo que nunca reciben, por cuanto jamás son tomados en cuenta para participar en eventos que les permita respaldar su profesión.

Sobre la motivación laboral Vásquez (2007) menciona:

... que la motivación laboral, comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección.

La motivación en las instituciones educativas se puede definir como el grado de disposición que tiene los individuos para hacer un esfuerzo sostenido y lograr los objetivos y metas institucionales. Es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional: la motivación para el trabajo es resultado de la interrelación entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general.

Según Cardoso 2014:

... los factores que generaron un nivel de medio de satisfacción laboral consistió en: a) Relaciones interpersonales, está en relación al agrado que presentan las enfermeras con respecto a trabajar con sus compañeros y al entorno laboral favorable creado por ellos para el desempeño de sus funciones. b) Desarrollo personal, comprendió las sensaciones de bienestar que experimentan las enfermeras(os) al hacer su trabajo y el gusto por los resultados que le generan realización personal y profesional. c) Políticas administrativas que se encuentran en relación al horario de trabajo, el reconocimiento al esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Inteligencia Emocional

A pesar de que tanto en el campo académico de la psicología y el ambiente secular, el término inteligencia en general tiene con habilidades cognitivas estrechamente relacionados con la memoria, el uso de las habilidades de lenguaje y matemáticas se han relacionado, por décadas hubo voces e investigadores un concepto más amplio de para requerir la inteligencia.

El término inteligencia emocional se refiere a la capacidad para conocer y entender qué sentimos y qué sienten los otros, para poder así-gestionar (modificar), y dominar (controlar), las emociones. Hay teorías y modelos explicativos que añaden al concepto factores como la autoestima, las relaciones sociales y las competencias cognitivas necesarias para vehicular las emociones. (Guerra, 2010)

Sin embargo Goleman estimaba que la inteligencia emocional se puede organizar en torno a cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, reconocerlos, manejarlos, crear la propia motivación y gestionar las relaciones (Goleman, 1996).

De hecho, en nuestra propia sociedad se tiende a hablar de personas inteligentes como aquellas que son capaces de resolver problemas, que tienen Éxito en el colegio y estudios posteriores y después en el trabajo; normalmente estas personas resuelven de forma exitosa los test de cociente intelectual; pero también se habla de personas listas, en alusión a personas que sin tener tan exitosa formación académica o carrera profesional, se conducen de forma eficaz por la vida, saben tomar decisiones adecuadas para sí- mismos (a qué dedicarse, con quién emparejarse, etc.) y resuelven eficazmente los múltiples problemas que les presenta la vida, incluso sin instrucción académica alguna.

Son muchos los investigadores que han prestado importancia al estudio de la Inteligencia Emocional, en tal sentido, existen numerosas definiciones, para Baron (1997).

Es la capacidad para percatarse y comprender los propios sentimientos y emociones, diferenciando el porqué de los mismos; además de expresar dichos sentimientos y emociones sin dañar a los demás; también implica la habilidad para aceptarse, reconocerse y respetarse uno mismo, encontrando aspectos positivos y negativos.

Posteriormente define Simons y Simons (1997, pág. 26) la Inteligencia Emocional es como:

Capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos, de poder auto-motivarse para mejorar positivamente las emociones internas y las relaciones con los demás...Plantea que la inteligencia emocional fue relacionada en un principio con el carácter de auto controlarse en momentos difíciles, es decir saber expresarse en momentos adecuados, lugar y con quién.

Al respecto Carrión (2001), sostiene que la Inteligencia Emocional considera el dominio emocional, la motivación, la perseverancia, disciplina y comprensión hacia los otros. De igual manera, plantea que la persona emocionalmente inteligente es consciente de sí misma, vive el aquí y ahora, no permitiendo que alguna emoción lo destruya o altere su equilibrio.

La idea de Carrión es atinada cuando dice, que la inteligencia emocional es considerada como dominio emocional, la motivación, la perseverancia, disciplina y comprensión hacia los demás con quienes uno comparte su vivencia a diario. De igual manera, plantea que la persona emocionalmente inteligente es consciente de sí misma, vive el momento y el tiempo, es decir no permite que alguna emoción lo destruya o altere su equilibrio.

De igual manera Weinsinger, (2001, citado por Nava, 2006), la define Como la capacidad para captar las emociones de un grupo y conducir las hacia un resultado positivo. Es importante aclarar que este talento se puede aprender y cultivar en las organizaciones, y es tarea de cualquier persona, si posee dichas aptitudes. La inteligencia emocional puede incrementarse con el paso del tiempo, la experiencia y el madurez que la persona vaya adquiriendo a lo largo de la vida, le servirá para examinar y orientar sus emociones al producirse situaciones parecidas.

Así mismo Weinsinger sostiene que la inteligencia emocional ... es la capacidad de captar las emociones de sus pares y del grupo y hacer que se llegue a un resultado positivo. Es importante aclarar que este talento se puede aprender y cultivar en las organizaciones, y es tarea de cualquier persona, si posee dichas aptitudes. La inteligencia emocional puede incrementarse con el paso del tiempo, la experiencia y el madurez que la persona vaya adquiriendo a lo largo de la vida, le servirá para examinar y orientar sus emociones al producirse situaciones parecidas.

Cooper y Sawaf (2001), definen:

... la Inteligencia Emocional como la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones, como fuente de energía humana, información, conexión e influencia. Abarca un paradigma de elementos los cuales se conjugan, la inteligencia además de ser una capacidad cerebral es un conjunto de funciones a través del cual se hace producir un nivel exitoso.

El aporte de las dos personas sobre la inteligencia emocional; como la capacidad sentir, entender y poner en práctica eficazmente el poder y la agudeza de las emociones, como fuente de energía humana, información, conexión e influencia. Abarca un paradigma de elementos los cuales se conjugan, la inteligencia además de ser una capacidad cerebral es un

conjunto de funciones a través del cual se hace producir un nivel exitoso en una institución o empresa.

La dimensión intrapersonal determina que en el Ámbito de la “inteligencia intrapersonal” se encontrarán las habilidades prácticas de: autoconciencia (capacidad de saber qué está pasando en nuestro cuerpo y qué estamos sintiendo) control emocional (regular la manifestación de una emoción y/o modificar un estado anímico y su exteriorización) capacidad de motivarse y motivar a los demás Los Ámbitos de mayor aplicación del concepto inteligencia emocional han sido fundamentalmente el Ámbito educativo y el empresarial.

Se ha criticado que la inteligencia emocional no es un tipo de inteligencia sino un rasgo de personalidad, o que no es medible, pero el término se ha impuesto en Ámbitos educativos y psicológicos de manera muy clara ante una medición de la inteligencia más tradicional, con poca capacidad para predecir el Éxito en la vida o en la resolución de problemas en general. El reconocimiento de la inteligencia emocional como parte de las habilidades o de la personalidad de los individuos que más le pueden ayudar a gestionar su vida, conecta con el necesario reconocimiento de aquellos niños con más capacidades emocionales que cognitivas, incrementa su valor y autoestima y facilita que puedan encontrar una respuesta adecuada dentro del sistema educativo. Y por extensión, esto lleva al reconocimiento de capacidades, habilidades, inteligencias en otros niños con un transcurrir utópico en las trayectorias educativas estándar. 3 Las habilidades prácticas más relacionadas con la INTELIGENCIA INTERPERSONAL son: la empatía (entender qué está sintiendo otras personas, ver cuestiones y situaciones desde otra perspectiva) las habilidades sociales (habilidades relacionadas con la popularidad, el liderazgo y la eficacia interpersonal y que pueden ser usadas para persuadir y dirigir, negociar y resolver disputas, para la cooperación y el trabajo en equipo)

Ésta área señala a las personas que están en contacto con sus sentimientos, que se sienten bien acerca de sí mismos y se sienten positivos en lo que están desempeñando. Personas capaces de expresar abiertamente sus sentimientos, ser independientes, fuertes que confían en la realización de sus ideas y creencias. Área que reúne los siguientes sub-componentes: Comprensión Emocional de Sí Mismo, Asertividad, Autoconcepto, Autorrealización, Independencia.

La dimensión interpersonal es el área que muestra las habilidades y el desempeño interpersonal; es decir personas responsables y confiables que cuentan con buenas habilidades sociales. Reuniendo los siguientes sub-componentes: Empatía, Relaciones Interpersonales, Responsabilidad Social.

La dimensión adaptabilidad implica el área que ayuda a revelar cuán exitosa es una persona para adecuarse a las exigencias del entorno, lidiando de manera efectiva las situaciones problemáticas. Dentro de esta área se reúnen los siguientes sub-componentes: Solución de Problemas, Prueba de la Realidad, Flexibilidad.

La dimensión manejo de estrés es el área que indica cuanto puede ser capaz una persona de resistir a la tensión sin perder el control. Llegando a ser por lo general calmados, rara vez impulsivos, así como trabajar bajo presión realizando bien sus labores en esta situación. Reúne los siguientes sub-componentes: Tolerancia a la Tensión, Control de los Impulsos.

La dimensión estado de ánimo general, esta área mide la capacidad del individuo para disfrutar de la vida así como la visión que tiene de la misma y el sentimiento de contento en general. Felicidad, Optimismo

En cambio la motivación laboral, Koenes, (1996). (p. 191). De igual modo, Amorós, E. (2007), define la Motivación Laboral como “las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera

determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.” (P. 81)

Debido a que los motivos de desarrollar un trabajo por parte de los empleados influyen en la productividad, se constituye en una de las tareas de los gerentes encaminar efectivamente la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la empresa.

Proceso por medio del cual se activa, se mantiene y se dirige la conducta hacia el logro de ciertas metas que satisfacen necesidades importantes del individuo y a la vez permite el logro de las metas organizacionales. Llegando a las siguientes Chiavenato (2002, pág. 236), conclusiones:

- a) Organización como Herramienta Gerencial: Es necesario establecer jerarquías y agrupar actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo, organizar equipos de trabajos productivos, es decir armonizar en todas las decisiones y todos los actos, los requerimientos del futuro inmediato y a largo plazo, organizar tareas, actividades y personas, motivar, comunicar, controlar y evaluar, desarrollar al personal y así mismo. Involucrar a los empleados y asignarles responsabilidades, esto implica hacer que todos los empleados de la compañía comprendan su papel y la importancia en la nueva organización, y establecer objetivos que los motiven, mientras se les asigna responsabilidades. Es sumamente importante implementar un plan de capacitación apropiado para que cada empleado pueda evolucionar en su profesión. En tal entorno, cada empleado estará más inclinado a mejorar sus habilidades para alcanzar sus objetivos personales y, como consecuencia, intercambiará su experiencia y conocimiento con otros.
- b) Integración del Personal como Herramienta Gerencial: Uno de los recursos más valiosos con que cuenta la empresa es su talento humano, es una de las actividades del gerente a la que debe darse alta prioridad, en dos sentidos provisión y desarrollo, debe actuarse de acuerdo a una planificación establecida en función de un análisis de

debilidades y fortalezas del personal que labora en Multiviviendas, C.A., se debe estar atento en proporcionarles todas las herramientas, conocimientos que garanticen productividad, resultados, además de sueldos, salarios, prestaciones que garanticen su calidad de vida. Implementar una metodología de trabajo en equipo. Incentivar la participación de los empleados es importante ya que están motivados a implementar ideas cuando ellos mismos las han propuesto. Por el contrario, un proyecto que se haya concebido y desarrollado sin la ayuda de los empleados puede provocarles un sentimiento de exclusión. Debido a esto, siempre se deben tener en cuenta las necesidades, los consejos y temores de los empleados.

- c) Implementación del FODA como Herramienta Gerencial: Esta técnica permitirá contar con información valiosa proveniente de personas involucradas y que pueden aportar ideas inestimables para el futuro de la entidad. Es necesario señalar que la intuición y la creatividad de los involucrados es parte fundamental del proceso de análisis ya que para los que una determinada situación parece ser una oportunidad, para otros puede pasar desapercibida; del mismo modo esto puede suceder para las Amenazas, Fortalezas y Debilidades que sean examinadas. La técnica requiere del análisis de los diferentes elementos que forman parte del funcionamiento interno de la entidad y que puedan tener implicaciones en su desarrollo, como pueden ser los tipos de productos o servicios que se ofrecen.
- d) Creación de un clima laboral que motive al personal y mejore el desempeño del trabajo: El clima laboral influye en el comportamiento de los empleados, el clima de los grupos de trabajo influye en los resultados. Si dicho clima es positivo, éste motiva a los empleados a mejorar el desempeño de su cargo al ir más allá de las expectativas del trabajo. Los grupos de trabajo caracterizados por un mejor desempeño contribuyen a un mejor rendimiento de la organización, lo cual, a su vez, propicia mejores resultados.

Hacia una definición de la Motivación laboral por Mendoza Cataño (1986), define: “Como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.”

La motivación laboral se conoce según el autor, como las competencias y capacidad de ejercer su labor en las diferentes áreas con esfuerzo, dedicación y compromiso hacia el logro personal. De igual forma Chiavenato (2002, pág. 236), expone que la “motivación laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

En tal sentido, la motivación laboral de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de medir y observar la acción. La motivación laboral define la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo con esfuerzo y mejor calidad.

Ventura Castillo (2012) en su tesis, Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07

Al hacer una revisión de las diferentes subcategorías incluidas en la dimensión de factores de contenido y de contexto se determinó lo siguiente:

- a) Las percepciones de satisfacción laboral de las docentes directivos tienden a manifestarse inicialmente estimuladas de forma intrínseca por el puesto en cuanto asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva dando por descontado su seguridad,

valoración y respeto hacia sí mismas con relación a su trabajo como docentes.

- b) Una vez en el cargo, se presentan serios indicios de insatisfacción laboral en lo referido a la ausencia de reconocimiento social e incluso maltrato por parte de las entidades educativas superiores.
- c) Las condiciones de trabajo y la sobrecarga laboral relacionados a los factores de contexto laboral, son subcategorías que crea insatisfacción laboral en las docentes directoras. Las razones se derivan de la Norma de Racionalización que en buena cuenta tiene que ver con el contexto político administrativo que norma la labor de la docente directivo.
- d) La subcategoría referida al salario también ocasiona percepciones de insatisfacción laboral en las docentes directivos, en gran medida debido al Régimen laboral de la Ley del Profesorado al que pertenecen y que no reconoce la jornada de trabajo del cargo directivo en términos de remuneración. Sin embargo, también se encontró que las docentes directivos pertenecientes al Régimen laboral de la Carrera Publica Magisterial muestran insatisfacción económica por considerar que su remuneración es aún ínfima pese a que las mismas perciben una remuneración adicional por las funciones de dirección.
- e) Las relaciones con colegas y subalternos genera en la mayoría de los casos percepciones de insatisfacción laboral. Cabe resaltar que en muchos casos existe tensión en las relaciones debido a la sensación de que el puesto no les otorgaría la autoridad suficiente sobre las demás docentes. En cuanto a las relaciones con otros directivos, existen percepciones de insatisfacción pues las entrevistadas se sienten desvaloradas por directores con puesto y funciones quienes consideran que sus labores son menos complejas debido a que la institución que lideran cuenta con menos de siete secciones a dirigir desvirtuando el hecho de que las docentes directoras también asumen una sección.
- f) Las relaciones con alumnos de la sección a cargo de la docente directora también es una subcategoría en la que se ha encontrado indicios de insatisfacción laboral. Esta situación se da como consecuencia del distanciamiento con los alumnos y alumnas de la

sección al tenerse que priorizar labores administrativas y de gestión institucional propias del cargo directivo.

- g) Del análisis de los resultados se halló influencia desfavorable en los factores asociados a la satisfacción laboral docente, tales como: vida personal y familiar. Adicionalmente se encontró que en algunos casos se ve afectada la salud de las docentes directoras a raíz de la sobrecarga laboral que su puesto demanda.

Finalmente, se halló la existencia de una institución que contando con 9 aulas aún sigue siendo considerada por la UGEL 07 como un colegio sujeto a la Norma de Racionalización, negando la posibilidad de que se cree un puesto y presupuesto para el cargo exclusivamente Directivo.

De igual manera la necesidad de logro tiene las bases por las aportaciones de Atkinson. Para Murray Muchas de las necesidades no son conscientes, pueden ser satisfechas sin tener una conciencia clara de que dicha satisfacción está ocurriendo. Para medir estas necesidades diseño el Test de Apercepción Temática (TAT), formado por dibujos de situaciones indefinidas, en las que intervienen personas. La tarea consiste en construir historias y, como las imágenes son ambiguas, se supone que utilizara para ello sus fantasías y pensamientos relacionados con necesidades que tiene en ese momento.

McClelland Utilizando el TAT, llegó a establecer una Teoría General de la Motivación diferenciando entre motivos y valores.

Motivos: orientan la conducta, no son conscientes, se evalúan con el TAT. Predicen la ejecución en tareas como aprendizaje verbal o aritmética y el incremento de activación durante el aprendizaje. Beh encontró que las personas con alta necesidad de logro tienen niveles más altos de activación cardiovascular... Valores: estados conscientes que una persona reconoce. Pueden ser evaluados mediante auto informe. Son mejores predictores de elecciones conscientes de conducta, como decisiones sobre el esfuerzo a invertir en una tarea, o la persistencia frente al fracaso.

McClelland, Koestner y Weinberger, en una revisión de la teoría realizan una conceptualización más amplia de los motivos, incluyendo a los valores: el estado de necesidad no consciente (motivo) pasa a denominarse.

Necesidad implícita (predice adecuadamente disposiciones conductuales de carácter estable), y los valores llamados necesidades auto atribuidas serán estados conscientes que la persona puede describir (predecirían respuestas específicas ante una determinada situación).

La Teoría de la Motivación de Logro de Atkinson intenta hacer un estudio más específico aplicado a la consecución de la meta propuesta. Basado en las ideas de Murray sobre necesidad de logro o de McClelland, y usando el TAT, se centró en estudiar el "nivel de riesgo que las personas asumirán a la hora de elegir un desafío".

Propone que las personas con alta necesidad de logro elegirán tareas de dificultad intermedia, ya que ni las muy fáciles ni las muy difíciles ofrecen muchas oportunidades para obtener una adecuada satisfacción por superar la tarea. Atkinson propuso un modelo teórico para explicar la relación entre motivación de logro y preferencia por el riesgo. Describió una hipotética Tendencia a aproximarse al Éxito

La necesidad de poder Se ha definido como el deseo de tener impacto sobre los demás a través de la influencia, persuasión, ayuda, discusión o agresión. La esencia de la necesidad de poder es la preocupación por tener un fuerte impacto sobre los demás. McClelland señalaba en "las dos caras del poder" que puede haber:

Poder personalizado: "si yo gano tú pierdes" o "yo pierdo si tu ganas". Las personas con esta necesidad son más propensas a conducir de prisa e involucrarse en enfrentamientos.

Poder socializado: se ejerce en beneficio de los demás, sintiendo más dudas sobre su propia fuerza.

Hay conductas que reflejan la motivación de poder. Las personas con alta necesidad de poder:

Tienden a escoger posiciones de autoridad e influencia. Son competitivas, asertivas y tienden a exponer y discutir sus ideas.

Suelen hacer amistad con gente que no es especialmente popular o conocida; los amigos dominantes e influyentes pueden obstaculizar su camino.

Tienden a rodearse de símbolos de poder o dominio, se afilian a organizaciones para tener impacto.

Les preocupa controlar la imagen que presentan ante los demás. Son personas motivadas por mejorar su reputación y proyectar imágenes de ellos mismos como autoritarios e influyentes.

Winter ha encontrado que las conductas manifestadas por los altos en necesidad de poder, dependen del sentido de responsabilidad generado por su socialización. Para los altos, la motivación de poder se manifiesta en la búsqueda de prestigio en acciones socialmente aceptables. Para los bajos en responsabilidad, puede conducir a formas menos aceptables de influir a los demás (agresividad, explotación sexual, alcohol, etc.). El consumo de alcohol produce un incremento en los sentimientos de poder: El sujeto con altos niveles de necesidad de poder puede satisfacer esa necesidad, al menos hasta cierto punto, al beber. En el tratamiento se les animará a que busquen formas alternativas de poder.

a.- Medida de la necesidad de poder

Al igual que el logro y la afiliación dentro de esta perspectiva, el poder se evalúa a partir del análisis del contenido de las historias elaboradas por la persona ante imágenes no del todo definidas. Tanto la motivación de reactancia como de poder, reflejarán la preocupación del individuo por ser influenciado por otros, estar en una posición de debilidad, o ser incapaz de controlar su destino.

Winter desarrolló otras evaluaciones del motivo de poder que reflejaran el "deseo de tener impacto sobre otras personas, afectar su conducta, tener prestigio, estatus e influencia sobre los otros".

El motivo de poder es concebido como disposiciones estables por esforzarse en conseguir cierta clase de metas, que se reflejan en contenidos mentales de redes asociativas y que son medidos a través de análisis de contenido de material verbal, pero su expresión en la conducta depende de otras características personales y/o situacionales.

La puntuación en necesidad de poder vendrá dada por el número de veces en que en las historias escritas, la persona utiliza frases y verbos que describen impacto o control sobre los demás.

McClelland distingue entre:

Motivos evaluados por el TAT: se habla de necesidades o motivos implícitos, la persona no se está describiendo explícitamente a su misma como teniendo una u otra motivación. Predicen las tendencias de conducta a más largo plazo y representan un sistema de motivación más primitivo.

Motivos informados en cuestionarios: se habla de motivos auto informados, la persona expresa de forma explícita el grado de su necesidad o deseo. Predicen respuestas concretas a situaciones específicas y se basan en constructos cognitivos más elaborados.

La correlación entre ambos procedimientos tiende a ser baja.

Pueden medirse con el Índice de Reacciones Personales (IPR). Consta de 48 elementos agrupados en 4 factores: 1) Capacidad para ejercer influencia sobre los otros; 2) Necesidad de poder; 3) Necesidad de influencia y 4) Resistencia a la subordinación. Bajo esta aproximación, se enfatizará la posición y la capacidad para imponer la propia voluntad.

b.- Inhibición de la motivación de poder

La predicción de la conducta se incrementa cuando en vez de examinar un motivo aislado se analiza los llamados Síndromes motivacionales que serán como dimensiones continuas de personalidad.

Se habla de "Síndrome de poder inhibido o inhibición de la motivación de poder" cuando la persona presenta un patrón que comprende de manera simultánea la combinación de dos necesidades y una característica individual. Presenta una alta motivación de poder (interés por influir sobre los demás), baja motivación de afiliación (falta de preocupación acerca de si gusta a los demás) y alta inhibición de la actividad o autocontrol (tendencia a inhibir la expresión de poder).

La inhibición de la actividad será el grado en que la persona reprime o restringe la expresión de sus motivos, o utiliza el poder más para objetivos sociales que personales. Los resultados de unos estudios de McClelland revelaron que la inhibición de la actividad era un moderador importante de la relación entre motivación de poder y mayor consumo de alcohol: las personas por encima del promedio en motivación de poder bebían excesivamente sólo si se encontraban por debajo del promedio en inhibición de actividad.

También se ha llamado a esta combinación patrón de motivación de liderazgo, las personas con estas características tienen mayor posibilidad de alcanzar posiciones de liderazgo en grandes compañías, tendiendo a preocuparse más por las necesidades de la empresa que por las de los individuos que la integran. Aunque la motivación de poder inhibida o auto controlado puede contribuir al Éxito en ciertas posiciones laborales, puede tener costes, afectando a la salud de la persona.

c) Susceptibilidad a la enfermedad

El supuesto básico: una fuerte necesidad de poder incrementa la susceptibilidad a la enfermedad, si dicha necesidad está inhibida, es

desafiada, o se bloquea. Si la persona es alta en necesidad de poder y en autocontrol, será más vulnerable a la enfermedad que otras personas. La combinación de alta necesidad de poder y alto estrés situacional congruente (o de poder).

d) Motivación de poder estresada.

Los altos en poder presentan mayor activación simpática (medida a través del incremento en epinefrina en orina).

McClelland llevó a cabo 3 estudios que pusieron de manifiesto que la motivación de poder inhibida se relaciona con un riesgo más elevado de hipertensión esencial: una mayor proporción de hombres hipertensos presentaba motivación de poder inhibida, también tenían una presión sistólica más elevada y presiones sanguíneas más elevadas. Puede que las personas altas en este síndrome tengan un SN simpático clínicamente más activo o más reactivo.

McClelland encontró relación entre este síndrome en condiciones de alto estrés y la salud física que los estudiantes con alta motivación de poder inhibida informaban enfermedades físicas más importantes.

Los motivos sociales pueden alterar la competencia inmunológica: la secreción de inmunoglobulina A es importante como defensa en infecciones respiratorias, intestinales o genitourinarias.

El poder inhibido se asocia con un incremento en la actividad simpática y la consiguiente liberación de cortico esteroides y catecolaminas que pueden tener efectos inmunosupresores.

Las personas que superan el promedio en motivo de poder inhibido y en estrés vital de poder, tenían concentraciones más baja en saliva de Liga y auto informaban más enfermedades del tracto respiratorio. Se ha encontrado también relación entre este síndrome bajo estrés y la actividad

de las células Killer, mostrando las personas altas en este síndrome un número más bajo de células Killer.

En resumen, la necesidad de poder cuando se combina con alto estrés se asocia con el paso de los años con una presión sanguínea más elevada y con el padecimiento de más enfermedades, infecciones respiratorias. El motivo de poder estresado lleva a activación simpática que, si es crónica, podrá incrementar la presión sanguínea y llevar a más enfermedades infecciosas como consecuencia de la mayor liberación de catecolaminas (epinefrina y norepinefrina) ante el estrés, lo que debilita las defensas.

La necesidad de afiliación:

Murray la definió como el "deseo de tener amigos, establecer relaciones recíprocas, o cooperar con los demás". A nivel conductual se refleja en las acciones que lleven a conocer gente, mostrar amistad, o hacer cosas por complacer a los demás. Se requiere evaluar el deseo de la persona de asociarse con otros, conversar, esforzarse por resolver diferencias, cooperar y mantener una buena armonía, etc.

Desde la aproximación temática se describe como la preocupación por mantener o restablecer relaciones afectivas con otra persona o grupo de personas, no como un medio, sino como un fin. Las personas con alta necesidad de afiliación parecen esforzarse más por integrarse en redes de comunicación interpersonal, hacen más llamadas de ti, escriben más cartas y hacen más visitas.

a) Afiliación positiva versus negativa

Según Geen algunos investigadores han considerado a la afiliación un motivo de evitación o de miedo al rechazo, más que de aproximación positiva al contacto con los demás por su valor intrínseco. Este Miedo al rechazo. Ha sido usado para explicar la relación paradójica entre la necesidad de afiliación e impopularidad en el grupo o falta de Éxito social

de los altos en afiliación (son relativamente más impopulares). Tampoco hay evidencia de que las relaciones establecidas por los altos en afiliación sean de una calidad superior. Estos resultados tendrán cabida si la afiliación que se estaba considerando era de tipo negativo: un deseo de relacionarse para no estar sólo o no sentirse rechazado.

Boyatzis encontró que la verdadera necesidad de afiliación correlaciona positivamente con el nº de amigo Íntimos. Llevará a una búsqueda más activa de buenas relaciones. El miedo al rechazo correlaciona con el grado de similaridad entre las creencias de la persona y sus amigos Íntimos. Reflejará un deseo de ser aceptado por los demás mientras que la necesidad de afiliación buscará buenas relaciones.

Mc Adams definió el motivo de intimidad o deseo de establecer buenas relaciones interpersonales, en las que se experimenta cariño, intimidad e intercambio de comunicación. Se evalúa también con el método temático. Aunque los motivos de intimidad y de afiliación serán diferentes y con correlatos de conducta distintos, también tienen algún grado de convergencia: desde ambos motivos se busca establecer relaciones interpersonales, aunque hay un matiz diferencial: "la necesidad de afiliación representará principalmente un deseo de no estar sólo, mientras que el motivo de intimidad se asociará más con la diversión del contacto, y el deseo de mantenerlo". El motivo de intimidad se asocia positivamente con ciertos Índices de bienestar subjetivo: en las mujeres con auto informes de felicidad y satisfacción vital; en los hombres, positivamente con seguridad y negativamente con niveles de tensión o ansiedad.

McKay aportó un sistema de puntuación del TAT para evaluar la confianza y desconfianza en las relaciones afiliativas. Las personas que describían las relaciones interpersonales como positivas o divertidas y con un final feliz, puntuaban alto en confianza afiliativa; las expresiones de negatividad y cinismo en las relaciones puntuaban en desconfianza afiliativa. Esta medida evaluará la cantidad de pensamientos y sentimientos

negativos en las relaciones, el grado de preferencia por establecer y mantener relaciones positivas o experimentar cariño o intimidad en estos intercambios y la creencia de que las personas deben confiar las unas en las otras y ayudarse mutuamente.

b.- Afiliación y apoyo social

El apoyo social perseguirá establecer una transacción interpersonal, aunque en este caso será un medio para conseguir un fin, recibir apoyo. Éste podía ser: 1) emocional (empatía, amor, confianza), 2) instrumental (conductas dirigidas a resolver el problema de la persona receptora), 3) informativo (Útil para afrontar el problema personal) y 4) valorativo (relevante para la autoevaluación o las comparaciones sociales, excluyendo aspectos afectivos).

El apoyo social es la ayuda (física, material o emocional) procedente de otras personas, de que dispone el sujeto para hacer frente a sus situaciones vitales y que, adquirirá un especial significado ante los acontecimientos negativos de cualquier índole. El apoyo social ejercerá un efecto principal sobre el bienestar físico y percibido por el sujeto especialmente en situaciones negativas o de estrés, no habiendo diferencias entre personas con alto o bajo apoyo social en situaciones normales, positivas o neutras.

Según Hill el papel del apoyo social vendrá modulado por la necesidad de afiliación de la persona. Desarrolló la "Escala de Orientación Interpersonal" para evaluar la motivación de afiliación, con 4 factores: 1) apoyo emocional o simpatía, 2) atención, o potencial para incrementar la focalización de la atención de otros, 3) estimulación positiva, cognitiva y afectiva agradable, y 4) comparación social o capacidad para reducir la ambigüedad adquiriendo información relevante para la persona.

En el estudio de Hill todas las personas se beneficiaban del apoyo material frente a acontecimientos negativos, informando menos síntomas físicos o psicológicos; sólo los bajos en necesidad de afiliación se beneficiaban del apoyo emocional. Los altos están más influidos por los aspectos propios de la relación que por su utilidad para resolver un problema.

No sólo es importante si la persona dispone de apoyo sino si lo buscará en el momento que lo necesita. En esta intervienen variables del receptor del apoyo y del donante.

Del receptor: la necesidad de afiliación o interés por interactuar con los demás. Las personas altas en esta necesidad serán sensibles a la disponibilidad de recompensas sociales relevantes (como el apoyo emocional) y a experimentar intensas reacciones positivas ante las mismas. Se comprometerán más en acciones directas de búsqueda de apoyo. Las mujeres tienden a transmitir más sus preocupaciones y problemas en sus interacciones; en los hombres la misma conducta llevará a una valoración más negativa.

Del donante: una variable relevante será la expresividad, entendida como la capacidad de enfatizar y comprender al otro, o preocuparse por los demás.

c) Afiliación y salud McClelland

Encontró que la motivación de afiliación puede estar prospectivamente relacionada con la presión sanguínea. Los altos en afiliación muestran una presión sanguínea sistólica y diastólica más baja.

Los sujetos altos en motivación de afiliación y bajos en estrés auto informado muestran los informes de enfermedad de más baja severidad. También tienen un mejor funcionamiento inmunológico, con mayores niveles de células Killer. La necesidad de afiliación parece asociarse con indicadores positivos de salud. Formar parte de una red social o tener

personas que proporcionen un buen apoyo social pueden mitigar los efectos nocivos del estrés.

La relación entre afiliación y un mejor funcionamiento inmunológico estará presente en el caso de considerarse la afiliación positiva o confiada, porque las personas con orientación positiva hacia las relaciones pueden tener más apoyo social. Las actitudes cínicas pueden disminuir el potencial efecto amortiguador del apoyo interpersonal. Uno de los componentes de la hostilidad es un cinismo o desconfianza general hacia los demás. Las actitudes cínicas llevan a no beneficiarse del apoyo social, incluso aunque dicha red social está disponible.

Los altos niveles de apoyo social disminuirán la reactividad, o cambio en el funcionamiento fisiológico de los individuos cuando afrontan amenazas o demandas de la situación, reduciendo los riesgos para la salud. Los altos niveles de hostilidad exacerbarán la reactividad ante el estrés, incrementando los riesgos para la salud.

Importancia

La importancia de la presente investigación radica en poder de aportar a la comunidad educativa, en una primera instancia, lineamientos para el desarrollo personal social y motivacional de los docentes tanto en formación y en actividad, que los fortalezca en sus capacidades de inteligencia emocional como también en su motivación laboral y de esta manera implementar una buena actitud docente en beneficio de la educación. Asimismo poder dejar evidencias de inicio al campo de la investigación para que, a partir del presente trabajo, puedan desprenderse futuras investigaciones que complementen a esta investigación.

El carácter triangulado o mixto del presente trabajo se concretó a partir de una escala Likert y entrevistas semiestructuradas realizadas a Los Docentes Del Nivel Inicial De La Red Educativa “Vida” De Lircay –2015.

Los términos basados en el Marco conceptual considerados son los siguientes:

a) Inteligencia

La inteligencia es el término global mediante el cual se describe una propiedad de la mente en la que se relacionan habilidades tales como las capacidades del pensamiento abstracto, el entendimiento, la comunicación, el raciocinio, el aprendizaje, la planificación y la solución de problemas. El diccionario de la Real Academia Española de la lengua define la inteligencia, entre otras acepciones, como “la capacidad para entender o comprender y para resolver problemas». La inteligencia parece estar ligada a otras funciones mentales como la percepción, o capacidad de recibir información, y la memoria, o capacidad de almacenarla.

b) Emociones

En psicología se define como aquel sentimiento o percepción de los elementos y relaciones de la realidad o la imaginación, que se expresa físicamente mediante alguna función fisiológica como reacciones faciales o pulso cardíaco, e incluye reacciones de conducta como la agresividad, el llanto. Las emociones tienen una función adaptativa de nuestro organismo a lo que nos rodea. Es un estado que sobreviene súbita y bruscamente, en forma de crisis más o menos violentas y más o menos pasajeras. Las emociones son materia de estudio de la psicología, pedagogía, las neurociencias, y más recientemente la inteligencia artificial. El estudio de la emoción es conocido como neurociencia afectiva, término acuñado por J. A. Panksepp (1992)² que se define como: “el campo de investigación científica que estudia las bases neurales de los procesos afectivos y sociales de los seres humanos y animales, que abarca niveles conductuales, morales y neurales de análisis” (Schmidt, 2003, p. 3)

c) Inteligencia Emocional.

El término inteligencia emocional se refiere a la capacidad para conocer y entender qué sentimientos y qué sienten los otros, para poder así-

gestionar (modificar), y dominar (controlar), las emociones. Hay teorías y modelos explicativos que añaden al concepto factores como la autoestima, las relaciones sociales y las competencias cognitivas necesarias para vehicular las emociones.

d) Motivación.

Es la tendencia emocional que guía o facilita la obtención de las metas. La motivación se compone de cuatro aptitudes emocionales. Comprende:

Afín de triunfo: Afín orientador de mejorar o responder a una norma de excelencia.

Compromiso: Alinearse con los objetivos de un grupo u organización.

Iniciativa: Disposición para aprovechar las oportunidades; y,

Optimismo: Tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y reveses.

Las motivaciones se asocian muchas veces a las necesidades y los deseos, sin embargo, existen diferencias sustanciales. La necesidad se convierte en un motivo cuando alcanza un nivel adecuado de intensidad. Se puede definir la motivación como la búsqueda de la satisfacción de la necesidad, que disminuye la tensión ocasionada por la misma. Aunque las motivaciones están muy ligadas a las necesidades, una misma necesidad puede dar lugar a distintas motivaciones e inversa. Por ejemplo, una necesidad fisiológica, como puede ser la de alimentarse, puede originar una motivación fisiológica, o pasar a una motivación de estima, en cuyo caso, querrá satisfacer su necesidad alimenticia en un restaurante de lujo, y no en cualquier sitio. El comportamiento motivado proviene normalmente de una necesidad no satisfecha, y se obtiene a través de diversos incentivos que pueden estar representados por productos servicios o personas. Los incentivos que motivan a los consumidores hacia la acción

pueden ser positivos o negativos: los consumidores se mueven hacia incentivos positivos, y tratan de evitar lo negativo.

e) Laboral.

La noción moderna del concepto de trabajo, tal como ha sido formalizado por la economía política clásica, remite a una doble definición la primera se presenta como antropológica, como constituyendo una característica general y genérica de la acción humana. Para Marx (1867-1965), el trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma Útil para su vida. Al mismo tiempo que actúa por este movimiento sobre la naturaleza exterior y la modifica, Él modifica su propia naturaleza y desarrolla las facultades que se encuentran latentes. La segunda definición reinterpreta la primera indicando que los intercambios entre el hombre y la naturaleza se producen todos los días dentro de condiciones sociales determinadas: a) ¿nos encontramos en las condiciones del artesano, del esclavo, del asalariado? b) ¿El trabajo Útil se ejecuta bajo el látigo del capataz de esclavos o bajo el ojo interesado del capitalista? Esa partir de esta segunda reinterpretación que el concepto de trabajo asalariado queda analizado: el asalariado trabaja bajo el control del capitalista, al cual le pertenece el producto de su trabajo.

f) Motivación Laboral.

La motivación laboral es una herramienta muy Útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa. La motivación laboral está influenciada directamente por varios factores como la personalidad de la persona, su sistema de creencias, etc. La motivación laboral dependerá de gran manera de dos

factores 1) como la persona se auto estimule y 2) como lo estimula el medio

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Motivación Laboral de los Docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa - VIDA- Lircay 2015?, de esta forma se plantea las preguntas específicas siguientes:

Problemas específicos

- 1) ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Necesidad de logro de los Docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa - VIDA- Lircay 2015?
- 2) ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Necesidad de Poder de los Docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa - VIDA- Lircay 2015?
- 3) ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Necesidad de Afiliación de los Docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa - VIDA- Lircay 2015

1.5. Justificación del estudio

La justificación para el presente trabajo de investigación se desarrolla principalmente por existir una baja coeficiente intelectual y baja calidad productiva de trabajo, en tal sentido el objetivo del trabajo de investigación es establecer la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y Motivación Laboral de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa VIDA de Lircay- 2015. Afianzando en los docentes el compromiso de lograr objetivos comunes basados en competencias emocionales, lo cual se pondrá en conocimiento a la población y comunidad científica, las mismas que los resultados pueden ser utilizados por las instituciones u organizaciones de la localidad, nacional.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa y Significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.

Hipótesis específicas

1) Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y Necesidad de logro de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.

2) Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y Necesidad de Poder de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.

3) Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y Necesidad de Afiliación de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Establecer cuantitativamente la relación que existe entre la inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del Nivel Inicial de la Red – VIDA Educativa – Lircay, 2015

Objetivos específicos

1) Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y necesidad de logro de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.

2) Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y necesidad de poder de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.

3) Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y necesidad de afiliación de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.

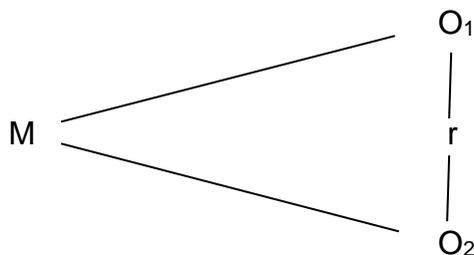
CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Sampieri, (2006), define que “investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”. En consecuencia el presente trabajo de investigación tiene como el diseño correlacional en la que se presenta el siguiente esquema:

Esquema



Dónde:

M = Muestra que representa a los docentes de la Red Educativa Vida - Lircay, 2015.

O1= Variable 1 Inteligencia Emocional de los docentes de la Red Educativa Vida - Lircay, 2015.

O2= Variable 2 Motivación Laboral de los docentes de la Red Educativa Vida - Lircay, 2015.

r = Relación que existe entre la Inteligencia Emocional y Motivación Laboral de los docentes de la Red Educativa Vida - Lircay, 2015.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1 : Inteligencia emocional

Variable 2 : Motivación laboral de los docentes

Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 INTELIGENCIA EMOCIONAL	Es la capacidad para percatarse y comprender los propios sentimientos y emociones, diferenciando el porqué de los mismos; además de expresar dichos sentimientos y emociones sin dañar a los demás; también implica la habilidad para aceptarse, reconocerse y respetarse uno mismo,	Es el desarrollo de habilidades intrapersonales, interpersonales, de adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general que facilitan el desarrollo personal y ayudan en la convivencia con los demás. Se mide a través del Inventario de Baron Ice – adultos. La escala empleada es Rara vez (1), pocas veces (2),	Intra e interpersonal	Conocimiento emocional de sí mismo. Y Autoconcepto Empatía y Relaciones interpersonales	Ordinal
			Adaptabilidad y Manejo de estrés	Solución de problemas y Flexibilidad Control de los impulsos y tolerancia	
			Componente del estado de ánimo.	Felicidad y Optimismo	

	encontrando aspectos positivos y negativos (Baron, 1977).	a veces (3), muchas veces (4), con mucha frecuencia (5).			
--	---	--	--	--	--

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 2 MOTIVACIÓN LABORAL	La define como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. (1986, citado en Mendoza Cataño, 2008)	La percepción del trabajador respecto a la motivación laboral en cuanto a: condiciones físicas del ambiente, condiciones laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación	NECESIDAD DE LOGRO	Se impone metas elevadas y se orienta hacia la excelencia Siente satisfacción de terminar una tarea difícil	Ordinal
			NECESIDAD DE PODER	Tiene la necesidad de influir y controlar a otros grupos. Lucha porque predominen sus ideas.	
			NECESIDAD DE	Desea tener relaciones	

			AFILIACIÓN	interpersonales amistosas y cercanas. Acepta trabajar en grupo.	
--	--	--	------------	--	--

2.3. Población y muestra

La población

La población de estudio está constituida por 25 docentes, entre directivos y docentes.

De acuerdo con Rivas (2006), se denomina población, a la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados de estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo.

El objeto de estudio de la población está determinada a nivel de la Red Educativa “VIDA” – Lircay, las mismas tienen determinadas características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo.

La población, objeto de estudio, está constituido por 25 docentes de diferentes instituciones educativas del ámbito del distrito de Lircay – 2015, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

I.E. N°	Director (a)	Docentes	Docentes Auxiliares
35	1	9	5
148	1	3	2
279	1	2	1
total	03	14	08

La muestra

Es en esencia, un sub grupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (Sampieri 2006), Teniendo en cuenta las recomendaciones de Sampieri La muestra es no probabilística censal estará constituido por los 25 docentes, por ser una población pequeña.

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

La recolección de datos cuantitativos, Hernández define como recolectar los datos pertinentes sobre los atributos, conceptos cualidades o variables de los participantes, casos sucesos, comunidades u objetos involucrados en la investigación (Sampieri, 2006).

Para la recolección de datos se elaboró el siguiente plan detallado que se muestra a continuación en el cuadro.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	DATOS DE OBSERVACIÓN
Encuestas	Inventario de EQ-i (Bar On Emotional Quotient Inventory) Cuestionarios sobre aspectos de inteligencia emocional de los docentes	Para realizar la evaluación de las aptitudes emocionales de la personalidad como determinantes para alcanzar el éxito general y mantener una salud emocional positiva Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Manejo de estrés Componente del estado de

		ánimo.
Escala de medición	<ul style="list-style-type: none"> • Muy en desacuerdo 1 • En desacuerdo 2 • Ni de acuerdo, ni desacuerdo 3 • De acuerdo 4 • Muy de acuerdo 5 	Para determinar el nivel de desarrollo de las capacidades emocionales

Validación y confiabilidad de instrumentos.

La validación y confiabilidad del instrumento no se realizó por que se está utilizando un instrumento que se tomó de otra tesis, por lo que se presenta su ficha técnica.

I.FICHA TECNICA

1.1. Nombre original: EQ-i (Bar On Emotional Quotient Inventory)

1.2. Autor: Reuven Bar On, Ph D.

1.3. Año de publicación: 1980

1.4. Procedencia: Multi-Health and Systems INC

1.5. Traducción y adaptación para uso experimental y de investigaciones en el Perú:

Dra. Zoila Abanto

Dr. Leonardo Higuera

Lic. Jorge Cueto

1.6. Administración: Individual y colectivo

1.7. Duración: Entre 20 a 50 minutos aproximadamente

1.8. Significación u objetivos de la prueba:

Evaluación de las aptitudes emocionales de la personalidad como determinantes para alcanzar el éxito general y mantener una salud emocional positiva.

1.9. Áreas que evalúa la prueba:

COMPONENTE INTRAPERSONAL

COMPONENTE INTERPERSONAL

COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD

COMPONENTES MANEJO DE LA TENSIÓN

COMPONENTES ESTADO DE ÁNIMO GENERAL

En consecuencia el instrumento de investigación no necesita la validación por juicio de expertos para el presente trabajo toda vez que fue validado por el investigador en su trabajo mencionado; EQ-i (Bar On Emotional Quotient Inventory)

En la tesis titulado Inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del nivel inicial de la Red Educativa “Vida” de Lircay –2015. .así mismo los instrumentos tienen su confiabilidad, por lo que no hubo la necesidad de validar y de hallar su confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Metodología

Como manifiesta: Metodología implica la manera de organizar el proceso de investigación, de controlar sus resultados y presentar posibles soluciones a un problema que conlleva la toma de decisiones. La metodología debe considerarse como el estudio del método que ofrece una mejor comprensión de ciertos caminos que han probado su utilidad en el proceso de investigación, con el objeto de evitar obstáculos que entorpezcan el trabajo científico. Para el presente trabajo de investigación se desarrolló con el método científico; sabiendo que el método científico es un proceso articulado y sistematizado, que estudia los distintos estados del fenómeno, desarrollando sus contradicciones y múltiples relaciones con la naturaleza, sociedad y el pensamiento humano, es decir, es la dialéctica. (Sánchez y Apolaya 2003).

El método científico es el conjunto de procedimientos para tratar un problema y su posible solución a través de la investigación; al respecto Aurelio Crisólogo Arce (1994) reitera “el método científico es un procedimiento o modo que utiliza la ciencia para lograr el conocimiento”

Por lo general, los pasos esenciales del método científico son:

a) Selección y planteamiento del problema.

- b) Determinación de las variables y formulación de las hipótesis.
- c) Procedimiento de recolección y procesamiento de datos.
- d) Comprobación de hipótesis e inferencia de las conclusiones

Por lo expuesto anteriormente la metodología permitió organizadamente desarrollar el proceso de investigación de la Relación que existe entre la Inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del nivel inicial de la Red Educativa “Vida” de Lircay –2015 y de controlar los resultados para llegar a las conclusiones respectivas.

Tipo de estudio

Según R. Hernández Sampieri (2006) define (El propósito de los estudios descriptivos) la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos, y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Teniendo en cuenta lo detallado líneas arriba, el presente trabajo de investigación tiene enfoque cuantitativo, es de tipo no experimental, es descriptiva y correlacional.

Métodos de análisis de datos

El análisis de datos se efectuará con programas computacionales. Según Sampieri en el título “procesos para analizar los datos cuantitativos” emplea siete fases en las que se detallan a continuación:

Fase 1.

Seleccionar un programa estadístico en computadora para analizar datos.

Fase 2

Ejecutar el programa SPSS V.22, Minitab, Stats, SAS, u otro equivalente

Fase 3

Elaborar los datos.

a) Analizar descriptivamente los datos por variable.

b) Visualizar los datos por variable.

Fase 4

Evaluar la confiabilidad y validez lograda por el instrumento de medición

Fase 5

Analizar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas (análisis estadístico inferencial)

Fase 6.

Realizar análisis adicionales.

Fase 7

Preparar los resultados (tablas, gráficas, cuadros, etc.) (Sampieri, 2006)

Por lo expuesto en el presente trabajo se utilizó el programa Microsoft office Excel 2013 para Windows, de igual forma se utilizó la estadística aplicada para los variables como distribución de frecuencias y tendencia central de análisis de datos, moda, mediana, media aritmética, desviación estándar, etc.. Para el análisis de los datos respectivos, de igual manera se utilizó el programa SPS V.22 para obtener los resultados y comprobar las hipótesis, desde luego para llegar a las conclusiones. En consecuencia para comprobar las hipótesis se ha utilizado El Software estadístico SPSS V.22, R de Pearson.

2.6. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se basa de acuerdo a las normas y reglamentos de investigación emanados por la Universidad César Vallejo, según este protocolo se evitará plagios, copias. Manifiesto además que el trabajo es original asumiendo responsabilidad, puntualidad y cumplimiento en todo el proceso de la investigación.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Selección y confiabilidad de instrumentos

Para adquirir la puntuación de variable 1 se ha aplicado el cuestionario pertinente a los docentes del nivel inicial de la Red Educativa “Vida” de Lircay –2015. Diseñado con tres dimensiones; Intra e interpersonal, con los siguientes indicadores: (Conocimiento emocional de sí mismo y auto concepto; Empatía y relaciones interpersonales) con una cantidad de 64 ítems; Adaptabilidad y manejo de estrés, (Solución de problemas y flexibilidad. Control de los impulsos y tolerancia) con 46 ítems y Componente del estado de ánimo, (Felicidad y optimismo) con 23 ítems cada dimensión haciendo en total 133 ítems, la escala para la puntuación fueron: Raras vez o nunca es mi caso = 1, Pocas veces es mi caso = 2, A veces es mi caso = 3, Muchas veces es mi caso = 4, Con mucha frecuencia o siempre es mi caso= 5, haciendo una puntuación máxima total de 665. Se aplicó a una población censal de 25 docentes. Y los resultados de la aplicación son los que se detallan a continuación.

Como manifiesta Mucha y Hospinal (2011:28) Tanto la validez como la confiabilidad, son importantes, porque es relevante que un instrumento sea lo más exacto posible, que contenga el menor número de errores; pero de que nos sirve la precisión, que el instrumento tenga escaso margen de errores aleatorios, si lo que mide no es lo que suponemos, o sea, que no está midiendo la variable que realmente nos interesa medir.

De acuerdo a la ficha técnica del inventario de EQ-i (Bar On Emotional Quotient Inventory) se da lo siguiente:

Confiabilidad

Ugarriza y Pajares (2003) estudiaron la confiabilidad en una muestra limeña, haciendo uso del método de la consistencia interna, donde hallaron que los coeficientes de confiabilidad fueron bastante satisfactorios a través de los diferentes grupos normativos en función al sexo, a la edad y gestión del centro escolar (estatal - particular), pese a que algunas escalas contienen poco número de ítems. Así mismo, emplearon el estadístico media de las correlaciones inter-ítems, encontrando que las medias de las correlaciones ofrecían un patrón similar a través de los diversos grupos normativos, brindando un soporte adicional para la consistencia interna de las escalas del inventario, mejorando con el incremento de la edad.

Validez

Para la muestra normativa peruana, en el Manual de la Adaptación y Estandarización a una muestra limeña se señala que la validación del test se ha centrado en dos asuntos principales: 1) la validez de constructo del inventario, y 2) la multidimensionalidad de las diversas escalas; sosteniéndose que este inventario tiene suficiente validez de constructo que garantiza su publicación y recomendación para uso clínico. (R, 2012)

3.2. Descripción estadística de los resultados de la aplicación del cuestionario

Se aplicó la encuesta a los 25 docentes del nivel Inicial de la Red Educativa “VIDA” de Lircay – 2015

Variable 1: Inteligencia Emocional

Tabla N° 1

Indicador: Conocimiento Emocional de sí Mismo y Auto Concepto

Tabulación estadística de la Dimensión Intra e Interpersonal

Tabla 1 Conocimiento Emocional de sí Mismo y Auto Concepto

DIMENSIÓN INTRA INTERPERSONAL												
CONOCIMIENTO EMOCIONAL DE SI MISMO Y AUTO CONCEPTO												
item	rara vez o nunca es mi caso	%	pocas veces es mi caso	%	a veces es mi caso	%	muchas veces es mi caso	%	siempre es mi caso	%	total	100
it.1	13	52	6	24	4	16	2	8	0	0	25	100
it.2	0	0	3	12	5	20	12	48	5	20	25	100
it.3	13	52	3	12	4	16	5	20	0	0	25	100
it.4	0	0	1	4	5	20	9	36	10	40	25	100
it.5	4	16	12	48	5	20	1	4	3	12	25	100
it.6	10	40	5	20	4	16	3	12	3	12	25	100
it.7	9	36	6	24	3	12	1	4	6	24	25	100
it.8	18	72	2	8	2	8	0	0	3	12	25	100
it.9	11	44	5	20	5	20	4	16	0	0	25	100
it.10	13	52	5	20	5	20	0	0	2	8	25	100
it.11	2	8	2	8	0	0	12	48	9	36	25	100
it.12	20	80	2	8	3	12	0	0	0	0	25	100
it.13	10	40	6	24	3	12	4	16	2	8	25	100
it.14	10	40	7	28	2	8	5	20	1	4	25	100
it.15	14	56	5	20	0	0	1	4	5	20	25	100
it.16	2	8	5	20	4	16	4	16	10	40	25	100
it.17	13	52	5	20	6	24	0	0	1	4	25	100
it.18	13	52	6	24	2	8	2	8	2	8	25	100
it.19	12	48	6	24	4	16	2	8	1	4	25	100
it.20	11	44	6	24	3	12	1	4	4	16	25	100
it.21	12	48	6	24	5	20	2	8	0	0	25	100
it.22	6	24	10	40	5	20	1	4	3	12	25	100
it.23	5	20	3	12	4	16	5	20	8	32	25	100
it.24	15	60	3	12	0	0	2	8	5	20	25	100
it.25	2	8	5	20	0	0	6	24	12	48	25	100
it.26	17	68	4	16	2	8	0	0	2	8	25	100
it.27	17	68	3	12	2	8	2	8	1	4	25	100
it.28	9	36	12	48	1	4	3	12	0	0	25	100
it.29	14	56	4	16	5	20	1	4	1	4	25	100
it.30	12	48	5	20	1	4	3	12	4	16	25	100
it.31	8	32	6	24	7	28	2	8	2	8	25	100
it.32	17	68	6	24	0	0	0	0	2	8	25	100

it.33	13	52	6	24	2	8	2	8	2	8	25	100
it.34	12	48	9	36	3	12	0	0	1	4	25	100
it.35	3	12	2	8	1	4	4	16	15	60	25	100
it.36	15	60	5	20	4	16	1	4	0	0	25	100
it.37	5	20	6	24	10	40	2	8	2	8	25	100

Fuente: encuesta aplicada a los docentes del nivel Inicial de la Red Educativa "VIDA" de Lircay – 2015

Gráfico N° 1
Dimensión Intra e Interpersonal
Indicador: Conocimiento Emocional de sí Mismos y Autocontrol

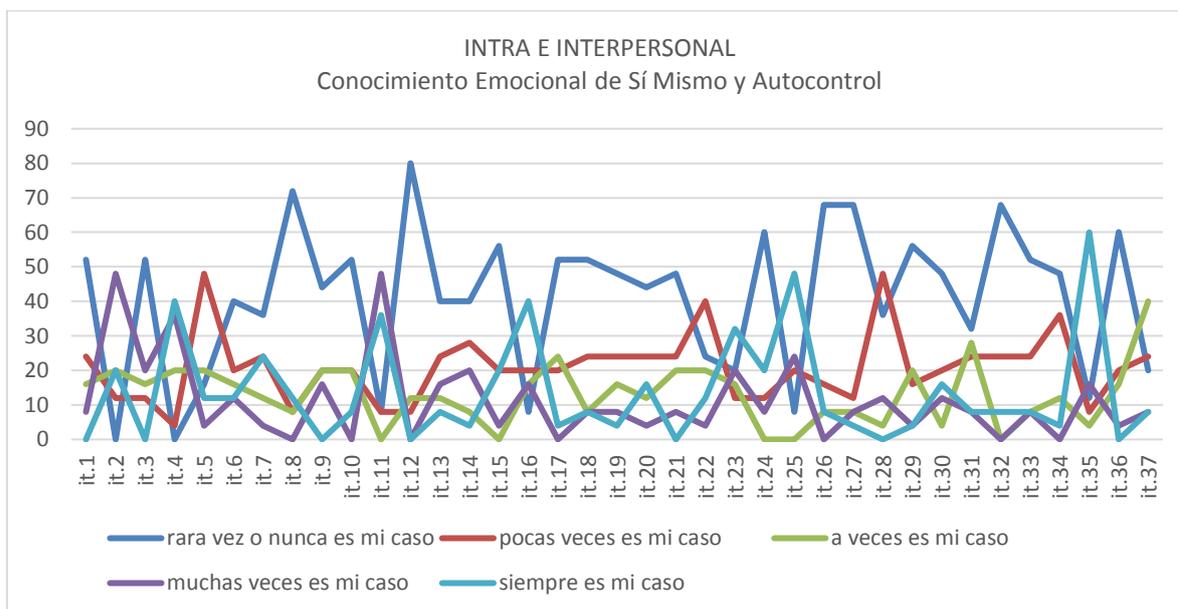


Gráfico 1 Dimensión Intra e Interpersonal

En la tabla y en el gráfico muestra que:

Análisis:

El mayor porcentaje de los encuestados tiene una tendencia de tener rara vez su caso, alcanzando un picos de 70% donde en la que se dificulta compartir sus sentimientos con los demás y además prefieren que otros tomen decisiones por ellos, 80% realizan cosas raras.

El 48 % tiene dificultad de confianza en sí misma y en sus propias ideas, el 40% tiene dificultades en decir no aunque teniendo el deseo de hacerlos, en pocas veces el 48% tiene dificultad en describir lo que siente.

El 28% de los encuestados a veces es mi caso en el ítem no tengo días malos, además en el ítem 36 y 37 los encuestados señalaron que a veces tienen pensamientos raros los cuales, los demás no logran entenderlos como también nunca han mentado, por lo que hay confianza en sus opiniones.

La mayoría de los encuestados señala que son conscientes de sus sentimientos, por lo que se siente contentos, además su autoestima está en un promedio normal, igualmente son sinceros y honestos al responder las preguntas de esta encuesta.

Interpretación:

La distribución refleja que en general, que algunos docentes tienen dificultad al demostrar sus sentimientos y confianza de sí mismo, en cuanto, que la mayoría de los docentes tiene una buena auto estima y por tanto hay mucha sinceridad. De esta forma la mayoría adopta que en el aspecto del conocimiento emocional de sí mismo hay ciertas dificultades, pero tienen un buen auto concepto.

Tabla N° 2

Tabulación estadística de la Dimensión Intra e Interpersonal

Indicador: Empatía y relaciones interpersonales

Tabla 2 Tabulación estadística de la Dimensión Intra e Interpersonal

EMPATIA Y RELACIONES INTERPERSONALES												
item	rara vez o nunca es mi caso	%	pocas veces es mi caso	%	a veces es mi caso	%	muchas veces es mi caso	%	siempre es mi caso	%	total	total%
it.38	1	4	2	8	3	12	9	36	10	40	25	100
it.39	3	12	0	0	2	8	9	36	11	44	25	100
it.40	12	48	2	8	5	20	6	24	0	0	25	100
it.41	13	52	5	20	5	20	2	8	0	0	25	100
it.42	18	72	3	12	0	0	2	8	2	8	25	100
it.43	19	76	6	24	0	0	0	0	0	0	25	100
it.44	20	80	0	0	2	8	3	12	0	0	25	100
it.45	2	8	3	12	5	20	13	52	2	8	25	100
it.46	3	12	1	4	6	24	6	24	9	36	25	100
it.47	3	12	1	4	6	24	9	36	6	24	25	100
it.48	9	36	6	24	6	24	2	8	2	8	25	100
it.49	12	48	6	24	5	20	1	4	1	4	25	100
it.50	3	12	5	20	6	24	8	32	3	12	25	100
it.51	14	56	4	16	3	12	2	8	2	8	25	100
it.52	4	16	1	4	5	20	12	48	3	12	25	100
it.53	2	8	3	12	5	20	10	40	5	20	25	100
it.54	3	12	0	0	0	0	14	56	8	32	25	100
it.55	3	12	4	16	6	24	10	40	2	8	25	100
it.56	3	12	0	0	1	4	14	56	7	28	25	100
it.57	1	4	1	4	3	12	12	48	8	32	25	100
it.58	10	40	5	20	5	20	5	20	0	0	25	100
it.59	3	12	0	0	8	32	9	36	5	20	25	100
it.60	4	16	4	16	5	20	10	40	2	8	25	100
it.61	12	48	5	20	4	16	3	12	1	4	25	100
it.62	14	56	5	20	2	8	3	12	1	4	25	100
it.63	3	12	0	0	5	20	7	28	10	40	25	100
it.64	13	52	4	16	5	20	1	4	2	8	25	100

Fuente encuesta aplicada a los docentes del nivel Inicial de la Red Educativa "VIDA" de Lircay – 2015

Gráfico N° 2

Dimensión Intra e Interpersonal

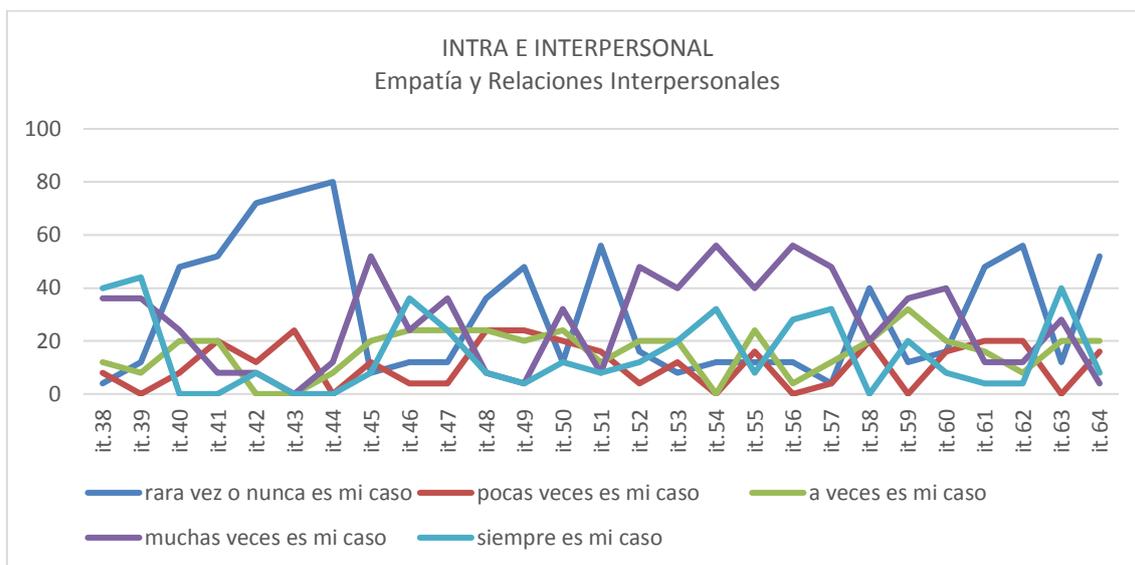


Gráfico 2 Dimensión Intra e Interpersonal

De la tabla y el gráfico muestra que:

Análisis:

El 80% de los docentes encuestados señala que rara vez o nunca, no le molesta aprovecharse de los demás especialmente si se lo merecen, igualmente piensan bien de las personas, rara vez o nunca les parece que necesitan de los demás de lo que ellos necesitan, el 50% manifiesta que rara vez o nunca no mantiene sus relaciones con sus amistades.

El 52% de los docentes pocas veces piensan bien de las personas, también le importa lo que les sucede a los demás, en pocas veces son capaces de respetar a los demás, el 56% de los docentes pocas veces son sensibles ante los sentimientos de las otras personas.

El 35% de los encuestados siempre tienen la facilidad de hacer amigos o amigas, el 32% manifiesta que es capaz de respetar a los demás. De igual forma consideran que es muy importante ser un ciudadano que respeta la ley. El 40% siempre tendría y ayudaría a alguien por más que no tuviese tiempo alguno.

Interpretación:

Los docentes reflejan un promedio de 40% en el conocimiento de sus capacidades en la dimensión de intra e interpersonal, en el componente conocimiento emocional de sí mismo y auto concepto; empatía y relaciones interpersonales.

Tabla N° 3

Tabulación estadística de la Dimensión Adaptabilidad y manejo de estrés, Indicador • Solución de Problemas y Flexibilidad

Tabla 3 Tabulación estadística de la Dimensión Adaptabilidad y manejo de estrés

ADAPTABILIDAD Y MANEJO DE ESTRÉS												
SOLUCION DE PROBLEMAS Y FLEXIBILIDAD												
item	rara vez o nunca es mi	%	pocas veces es mi caso	%	a veces es mi caso	%	muchas veces es mi caso	%	siempre es mi caso	%	total	total %
it.65	2	8	2	8	7	28	8	32	6	24	25	100
it.66	2	8	1	4	5	20	15	60	2	8	25	100
it.67	9	36	6	24	5	20	2	8	3	12	25	100
it.68	3	12	3	12	2	8	12	48	5	20	25	100
it.69	12	48	6	24	3	12	3	12	1	4	25	100
it.70	3	12	3	12	5	20	11	44	3	12	25	100
it.71	12	48	6	24	4	16	3	12	0	0	25	100
it.72	5	20	8	32	6	24	6	24	0	0	25	100
it.73	0	0	5	20	3	12	7	28	10	40	25	100
it.74	4	16	2	8	4	16	8	32	7	28	25	100
it.75	2	8	2	8	3	12	12	48	6	24	25	100
it.76	10	40	5	20	5	20	3	12	2	8	25	100
it.77	2	8	2	8	0	0	13	52	8	32	25	100
it.78	10	40	5	20	8	32	2	8	0	0	25	100
it.79	17	68	5	20	3	12	0	0	0	0	25	100
it.80	1	4	1	4	4	16	14	56	5	20	25	100
it.81	3	12	3	12	3	12	10	40	6	24	25	100
it.82	10	40	4	16	10	40	1	4	0	0	25	100
it.83	7	28	10	40	3	12	3	12	2	8	25	100
it.84	15	60	6	24	2	8	0	0	2	8	25	100
it.85	3	12	3	12	2	8	10	40	7	28	25	100

Fuente encuesta aplicada a los docentes del nivel Inicial de la Red Educativa "VIDA" de Lircay – 2015

Gráfico N° 3

Dimensión adaptabilidad y manejo de estrés

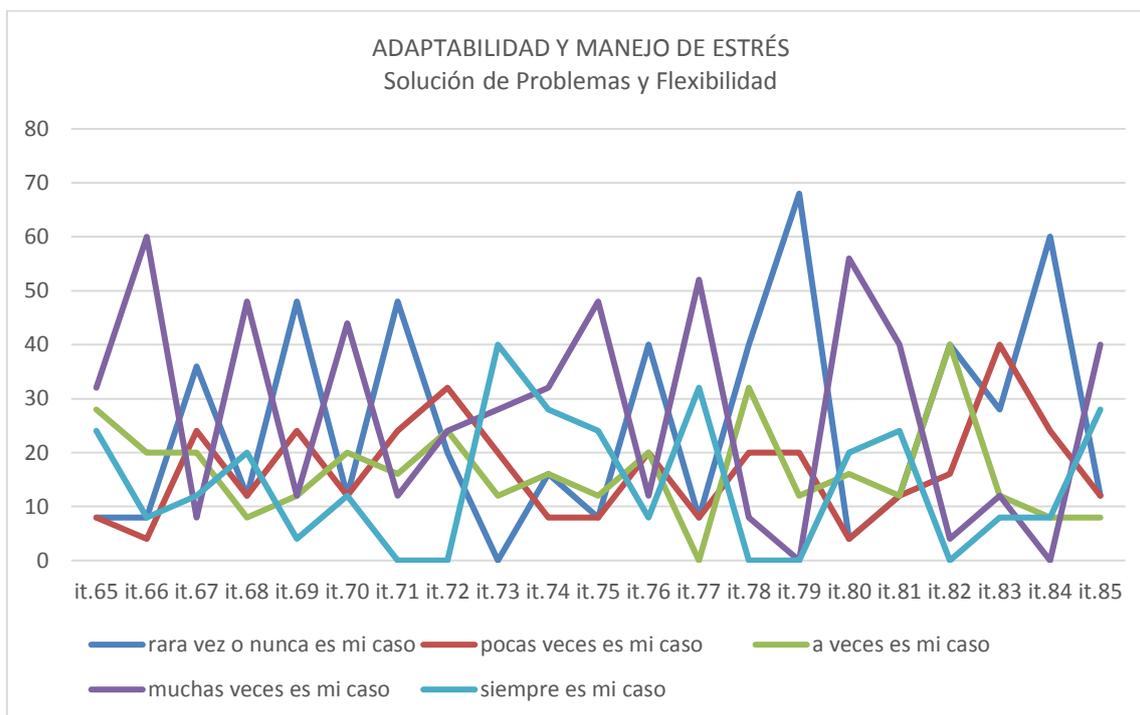


Gráfico 3 Dimensión adaptabilidad y manejo de estrés

El cuadro y de la gráfica muestra que:

Análisis:

EL 48% de los docentes rara veces o nunca tienen dificultad para adaptarse, igualmente el mismo porcentaje de docentes nunca ha tenido experiencias extrañas que no pudieron explicar, la mayoría de los encuestados demuestra que nunca tienen la tendencia de depender de otras colegas.

El 32% de los encuestados señalan que pocas veces tienen dificultad de cambiar su opinión, el 40% de los docentes pocas veces, si son obligados a cambiarse de domicilio tendrían dificultad de adaptarse de nuevo. El 32% de los docentes a veces tienen dificultad realizar cambios en su vida cotidiana y el 40% de ellos a veces se traba cuando piensa el resolver algún problema.

El 60% de los encuestados manifiestan que muchas veces, el 48% de ellos sostiene que muchas veces les gusta reunir información para superar algún problema o dificultad. El 75% de los docentes muchas veces pueden cambiar sus viejas actitudes, se sienten motivados, para continuar hacia adelante a pesar de las dificultades. EL56% manifiesta que muchas veces, creen en su capacidad de manejar los problemas más difíciles, y los analiza todas las posibilidades para su resolución.

El 40% de los docentes siempre analizan todas las posibilidades y luego escogen la mejor que consideren. El 32% de los encuestados se sienten motivados siempre.

Interpretación:

Los docentes de la red educativa tienen medianamente dificultades en la comprensión de sus capacidades en los componentes de solución de problemas y flexibilidad, por el cual en su mayoría tienen dificultad en la toma de decisiones, en la resolución de los conflictos que se les presenta y como también en el aspecto de flexibilidad.

Tabla N° 4

Tabulación estadística de la Dimensión Adaptabilidad y manejo de estrés, Indicador: Control de los impulsos y tolerancia

Tabla 4 Tabulación estadística de la Dimensión Adaptabilidad y manejo de estrés

CONTROL DE IMPULSOS Y TOLERANCIA												
	rara vez o nunca es mi caso	%	pocas veces es mi caso	%	a veces es mi caso	%	muchas veces es mi caso	%	siempre es mi caso	%	total	total%
it. 87	2	8	2	8	6	24	12	48	3	12	25	100
it. 88	5	20	2	8	4	16	4	16	10	40	25	100
it. 89	9	36	6	24	5	20	4	16	1	4	25	100
it. 90	18	72	5	20	2	8	0	0	0	0	25	100
it. 91	9	36	3	12	2	8	7	28	4	16	25	100
it. 92	3	12	5	20	10	40	2	8	5	20	25	100
it. 93	13	52	4	16	3	12	3	12	2	8	25	100
it. 94	2	8	2	8	4	16	12	48	5	20	25	100
it. 95	10	40	6	24	7	28	2	8	0	0	25	100
it. 96	12	48	7	28	2	8	2	8	2	8	25	100
it. 97	7	28	9	36	3	12	5	20	1	4	25	100
it. 98	16	64	6	24	3	12	0	0	0	0	25	100
it. 99	2	8	0	0	5	20	12	48	6	24	25	100
it. 100	5	20	0	0	5	20	8	32	7	28	25	100
it. 101	1	4	0	0	2	8	13	52	9	36	25	100
it. 102	7	28	8	32	8	32	2	8	0	0	25	100
it. 103	15	60	4	16	1	4	3	12	2	8	25	100
it. 104	15	60	4	16	3	12	2	8	1	4	25	100
it. 105	5	20	7	28	8	32	3	12	2	8	25	100
it. 106	3	12	4	16	5	20	10	40	3	12	25	100
it. 107	12	48	5	20	2	8	5	20	1	4	25	100
it. 108	12	48	5	20	5	20	2	8	1	4	25	100
it. 109	2	8	3	12	2	8	0	0	0	0	7	28
it. 110	19	76	0	0	4	16	2	8	0	0	25	100
it. 111	10	40	7	28	4	16	2	8	2	8	25	100

Fuente encuesta aplicada a los docentes del nivel Inicial de la Red Educativa "VIDA" de Lircay – 2015

Gráfico N° 4

Dimensión: Adaptabilidad y manejo de estrés

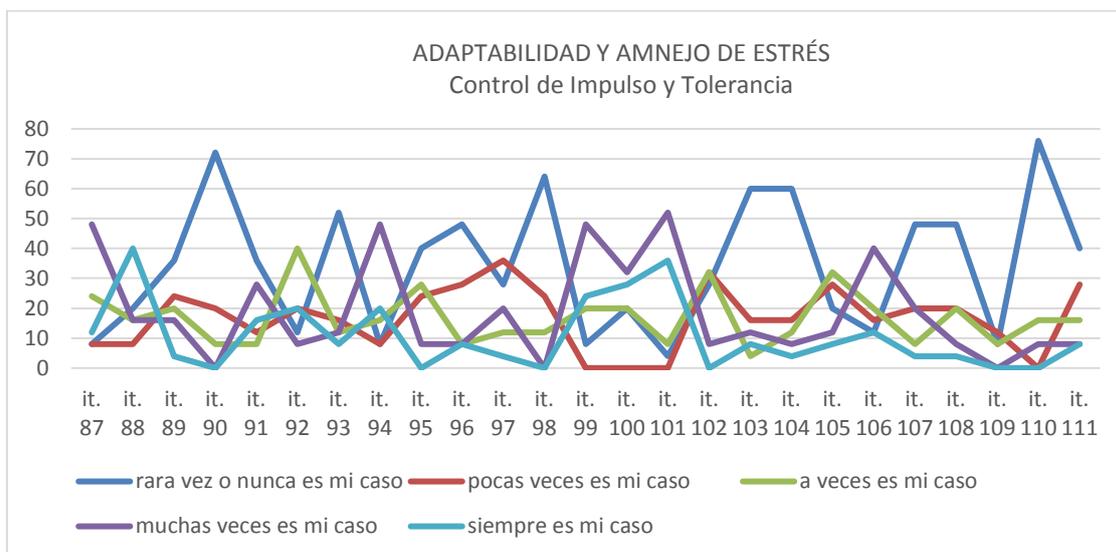


Gráfico 4 Adaptabilidad y manejo de estrés

El cuadro y de la gráfica muestra que:

Análisis:

EL 72% de los docentes encuestados manifiestan que rara vez o nunca pueden manejar situación de estrés, sin ponerse demasiado nervioso, igualmente pocas veces o nunca saben mantener la calma en situaciones difíciles, el 60% sostienen que rara vez o nunca son impulsivos además les resulta difícil cambiar sus costumbre. Y el 76% de los docentes rara vez o nunca cuando se acercan a hablar les resulta difícil detenerse.

El 24% de los docentes manifiestan que pocas veces serían capaz de violar la ley sin pagar las consecuencias, lo harían en diferentes situaciones, el 32% de los docentes pocas veces intentan no herir los sentimientos de los demás.

El 48% muchas veces no pueden soportar el estrés, tratan de continuar y desarrollar aquellas cosas que les divierten. El 52 % de los docentes muchas veces les resulta enfrentar las cosas desagradables de la vida.

El 40% de los docentes manifiesta que siempre tienen problemas para controlarse cuando se enojan. El 36% siempre le es difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.

Interpretación:

La mayoría de los docentes rara vez o nunca tienen conocimiento sobre el control de impulso y tolerancia, en menor porcentaje de los docentes muchas veces saben de su capacidad, en tanto que esta diferencia hace que los docentes tienen problemas sobre el control de su impulso y como también sobre su tolerancia ante los demás.

Tabla N° 5

Tabulación estadística de la Dimensión Componente del Estado de Ánimo. Indicador •Felicidad y optimismo

Tabla 5 Tabulación estadística de la Dimensión Componente del Estado de Ánimo.

COMPONENTE DEL ESTADO DE ÁNIMO												
FELICIDAD Y OPTIMISMO												
	rara vez o nunca es mi caso	%	pocas veces es mi caso	%	a veces es mi caso	%	muchas veces es mi caso	%	siempre es mi caso	%	total	total %
it 111	10	40	3	12	7	28	0	0	5	20	25	100
it 112	2	8	2	8	1	4	10	40	10	40	25	100
it 113	15	60	6	24	2	8	2	8	0	0	25	100
it 114	2	8	5	20	5	20	10	40	3	12	25	100
it 115	0	0	1	4	5	20	9	36	10	40	25	100
it 116	0	0	3	12	5	20	6	24	11	44	25	100
it 117	0	0	1	4	2	8	7	28	15	60	25	100
it 118	10	40	5	20	5	20	5	20	0	0	25	100
it 119	1	4	2	8	2	8	10	40	10	40	25	100
it 120	8	32	5	20	2	8	5	20	5	20	25	100
it 121	1	4	1	4	7	28	9	36	7	28	25	100
it 122	10	40	8	32	5	20	2	8	0	0	25	100
it 123	12	48	5	20	6	24	2	8	0	0	25	100
it 124	14	56	4	16	4	16	2	8	1	4	25	100
it 125	1	4	2	8	5	20	9	36	8	32	25	100
it 126	1	4	2	8	4	16	12	48	6	24	25	100
it 127	0	0	3	12	6	24	7	28	9	36	25	100
it 128	0	0	2	8	5	20	11	44	7	28	25	100
it 129	1	4	2	8	3	12	6	24	13	52	25	100
it 130	1	4	2	8	6	24	8	32	8	32	25	100
it 131	1	4	3	12	5	20	6	24	10	40	25	100
it 132	0	0	2	8	2	8	7	28	14	56	25	100
it 133	7	28	5	20	1	4	4	16	8	32	25	100

Fuente encuesta aplicada a los docentes del nivel Inicial de la Red Educativa "VIDA" de Lircay – 2015

Gráfico N° 5

Dimensión componente del estado de animo

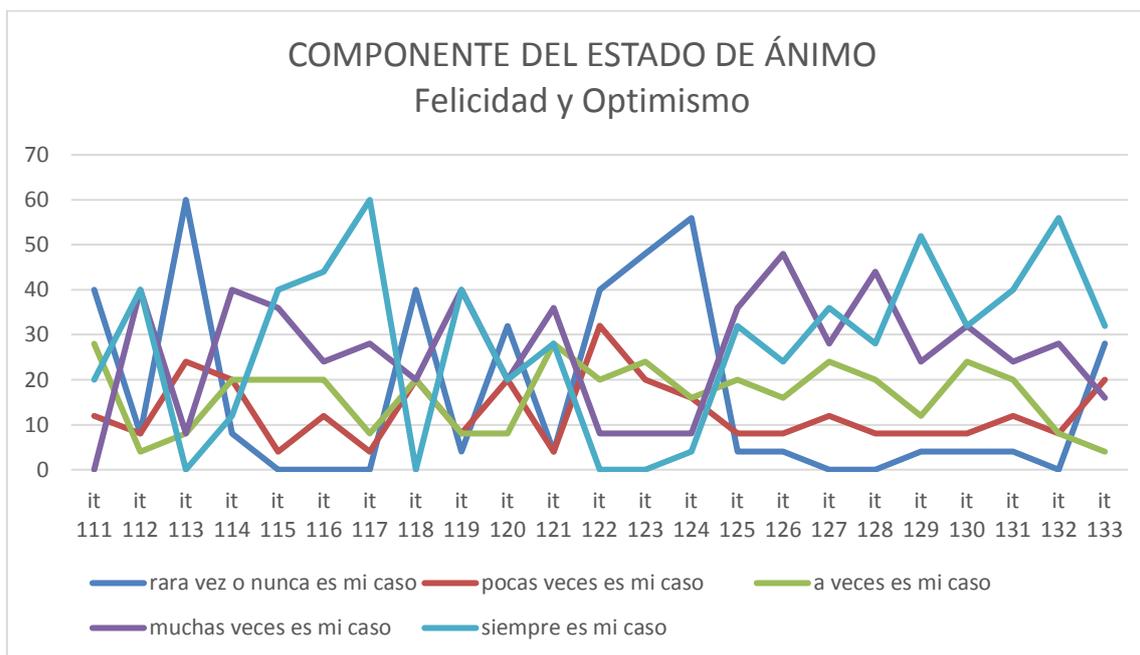


Gráfico 5 Dimensión componente del estado de animo

El cuadro y de la gráfica muestra que:

Análisis:

EL 60% de los docentes rara vez o nunca tienen la sensación de que algo no está bien en su cabeza, al 40% nunca les resulta difícil tomar decisiones por sí mismo. El 56% rara vez o nunca tienen reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar

El 32% de los docentes manifiesta que pocas veces no les entusiasma mucho sus intereses. El 28% de los docentes manifiesta que a veces son personas divertidas

El 40% de los encuestados manifiestan que rara vez o nunca tratan de valorar y darle el mejor sentido a su vida, como también creen que pueden controlarse en situaciones muy difíciles. El 48% sostiene que muchas veces mantiene buenas relaciones con los demás, y al menos el 44% de los encuestados muchas veces en general tienen una actitud positiva para todo aun cuando surgen problemas.

El 60% de los encuestados siempre son personas bastante alegres y optimista y están contentos con su vida. El 40% siempre esperan lo mejor, el 52% siempre tratan de aprovechar al máximo las cosas que les gusta y le divierten. En su mayoría los encuestados manifiestan que siempre es u caso que nunca han violado la ley.

Interpretación:

Alto porcentaje de los docentes tienen conocimientos sobre el componente del estado de ánimo, en el indicador Felicidad y optimismo, por lo cual indica que la mayoría de los docentes se sienten alegres, felices y optimistas y existe un porcentaje menor de docentes que sus conocimientos al respecto son muy escasas por lo que también existen deficiencias.

Tabla N° 6
Puntuación del variable 1 Inteligencia Emocional
Tabla 6 Puntuación del variable 1 Inteligencia Emocional

No	Puntuación
01	462
02	380
03	369
04	326
05	377
06	427
07	361
08	361
09	330
10	404
11	308
12	317
13	377
14	405
15	374
16	363
17	334
18	438
19	337
20	379
21	165
22	413
23	403
24	398
25	388
Ptotal	9196

Fuente encuesta aplicada a los docentes del nivel Inicial de la Red Educativa “VIDA” de Lircay – 2015

Gráfico N° 6

Puntuación del Variable 1 Inteligencia Emocional

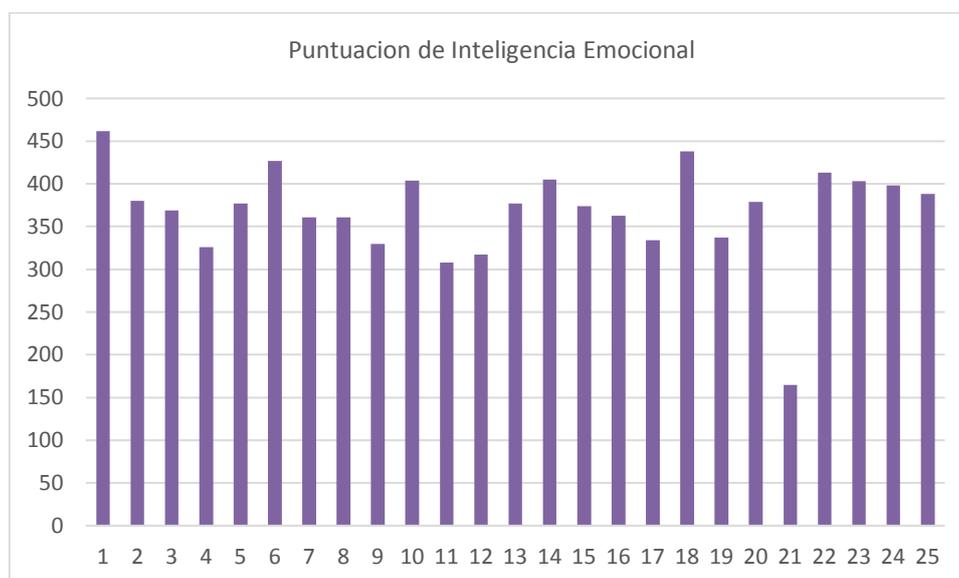


Gráfico 6 Puntuación del Variable 1 Inteligencia Emocional

De los resultados:

Análisis:

El 4% de docentes obtuvieron una puntuación de muy baja que implica que no tienen conocimiento de sus capacidades de inteligencia emocional

Mayor porcentaje de los docentes alcanzaron puntuaciones de menor o igual a 400 que esto implica que se encuentran en una escala de medición de; Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, ello no clarifica sobre el conocimiento de sus capacidades de inteligencia emocional.

Existe una mínima porcentaje de docentes que obtuvieron puntuaciones superiores a 400 el cual refleja que los docentes sólo están de acuerdo con el conocimiento de sus capacidades los cuales es una fortaleza en el labor de su profesión

Puntuación de la variable 2. Motivación Laboral

Para adquirir la puntuación de variable 2 Motivación Laboral, se ha aplicado el cuestionario pertinente a los docentes del nivel inicial de la Red Educativa “Vida” de Lircay –2015 diseñado con tres dimensiones; Necesidad de logro, con los indicadores (se impone metas elevadas y se orienta hacia la excelencia) con una cantidad de 5 ítems; Necesidad de poder, (tiene la necesidad de influir y controlar a otros grupos) con 5 ítems y necesidad de afiliación, (desea tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas). Con 5 ítems, cada dimensión haciendo en total 15 ítems, la escala para la puntuación fueron: Muy en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, ni de acuerdo ni desacuerdo = 3, de acuerdo = 4, muy de acuerdo = 5. Haciendo una puntuación máxima total de 75. Se aplicó a una población censal de 25 docentes. Y los resultados de la aplicación son los que se detallan a continuación.

Tabla N° 7

Tabulación estadística de la Dimensión Necesidad de Logro

Tabla 7 Tabulación estadística de la Dimensión Necesidad de Logro

Dimensión necesidad de logro												
	muy desacuerdo		en desacuerdo		ni de acuerdo Ni desacuerdo		de acuerdo		muy de acuerdo		total	total %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
item 1	3	12	3	12	2	8	12	48	5	20	25	100
item 2	0	0	4	16	4	16	10	40	7	28	25	100
item 3	0	0	1	4	2	8	13	52	9	36	25	100
item 4	2	8	2	8	0	0	12	48	9	36	25	100
item 5	1	4	1	4	4	16	10	40	9	36	25	100

Fuente encuesta aplicada a los docentes del nivel Inicial de la Red Educativa “VIDA” de Lircay – 2015

Gráfico N° 7
Dimensión necesidad de logro

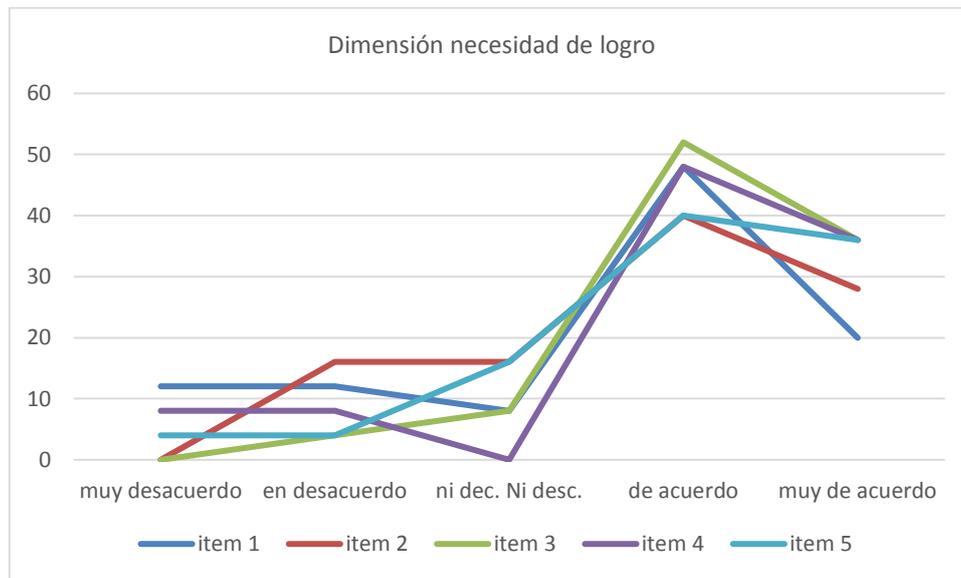


Gráfico 7 Dimensión necesidad de logro

Análisis:

El 48 % de docentes encuestados están de acuerdo con que le gusta trabajar en competición y ganar como también al 20% muy de acuerdo.

El 40% de encuestados están de acuerdo con que le gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes, y el 28% están muy de acuerdo. El 52% de docentes están de acuerdo con la pregunta de “me gusta fijar y alcanzar metas realistas”, el 36 % están muy de acuerdo. Con el ítem “Intento mejorar mi desempeño laboral” están de acuerdo el 48%, también el 36% están muy de acuerdo.

El 40% de los encuestados están de acuerdo con disfrutar con la satisfacción de terminar una tarea difícil, y el 36% muy de acuerdo.

Interpretación:

Existe alto porcentaje de docentes que están de acuerdo en conocer sobre necesidades de logro, en la que implica conocer la satisfacción de su

labor docente, sus metas a las cuales desea alcanzar, ello conlleva mejorar el desempeño laboral, por ende tener una buena motivación laboral.

Tabla N° 8

Tabulación estadística de la Dimensión necesidad de poder

Tabla 8 Tabulación estadística de la Dimensión necesidad de poder

Dimensión necesidad de poder												
	muy desacuerdo		en desacuerdo		ni de acuerdo Ni desacuerdo		de acuerdo		muy de acuerdo		total	total %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
item 6	2	8	2	8	2	8	13	52	6	24	25	100
item 7	7	28	9	36	2	8	3	12	4	16	25	100
item 8	3	12	3	12	5	20	10	40	4	16	25	100
item 9	3	12	3	12	4	16	13	52	2	8	25	100
item 10	7	28	9	36	3	12	5	20	1	4	25	100

Fuente encuesta aplicada a los docentes del nivel Inicial de la Red Educativa "VIDA" de Lircay – 2015

Gráfico N° 8

Dimensión, Necesidad de poder

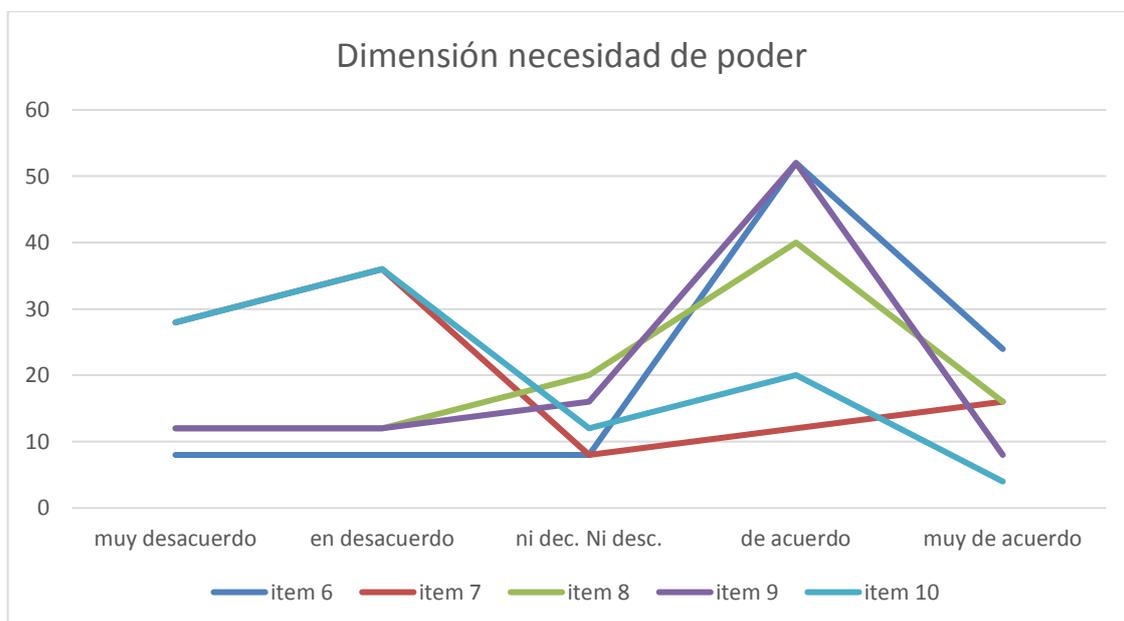


Gráfico 8 Dimensión, Necesidad de poder

Análisis:

En el área de Comunicación

- El 52% de los encuestados están de acuerdo con el Ítem “a menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas que no conforman parte del trabajo” y sólo el 24% están muy de acuerdo
- El 28% y 36% están en muy desacuerdo y en desacuerdo con el ítem, “Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión” y sólo el 16% están muy de acuerdo
- El 40% de encuestados están de acuerdo con “el esfuerzo frecuente de tener más control sobre los acontecimientos o hechos que los rodea” y el 16% está muy de acuerdo.
- EL 52% de los encuestados están de acuerdo con “confrontar a la gente con quienes están en desacuerdo” y el 8% está muy de acuerdo
- El 28% y 36% están en muy desacuerdo y en desacuerdo con el ítem, “Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo” y sólo el 20% está de acuerdo y el 4% muy de acuerdo

Interpretación.

Existe alto porcentaje de docentes que está de acuerdo con sus conocimientos sobre la necesidad de poder, que tienen tendencias de influir y controlar a otros grupos, como también luchan por que tienen que predominar en sus ideas y ser considerados importantes.

Tabla N° 9

Tabulación estadística de la Dimensión necesidad de afiliación

Tabla 9 Tabulación estadística de la Dimensión necesidad de afiliación

Dimensión necesidad de afiliación												
	muy desacuerdo		en desacuerdo		ni de acuerdo Ni desacuerdo		de acuerdo		muy de acuerdo		total	total %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
item 11	0	0	3	12	5	20	12	48	5	20	25	100
item 12	0	0	2	8	5	20	8	32	10	40	25	100
item 13	1	4	2	8	5	20	12	48	5	20	25	100
item 14	1	4	1	4	5	20	10	40	8	32	25	100
item 15	0	0	2	8	2	8	10	40	11	44	25	100

Gráfico N° 9

Dimensión necesidad de afiliación

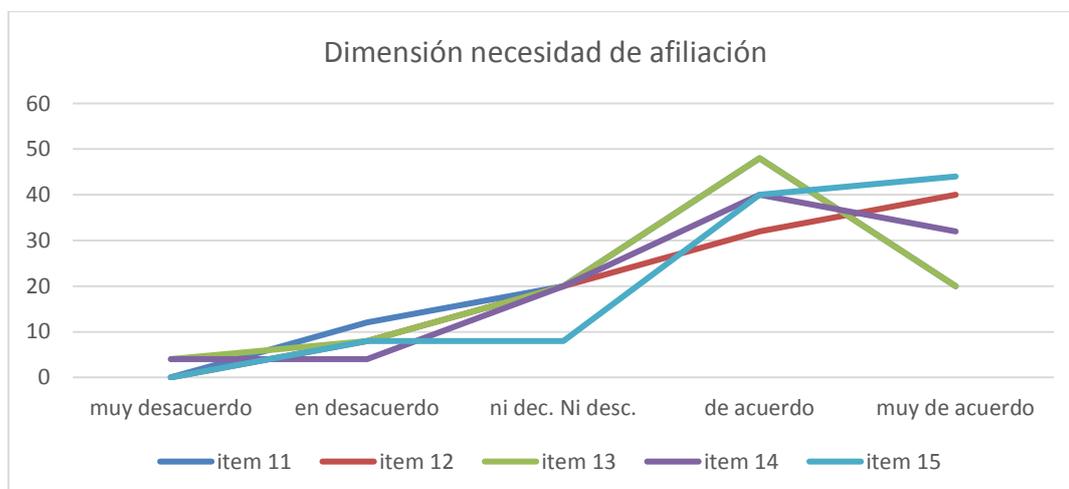


Gráfico 9 Dimensión necesidad de afiliación

Análisis:

- El 40% de los encuestados están de acuerdo con el ítem “me gusta en compañía de otras personas que laboran en la institución” y sólo el 20% están muy de acuerdo
- El 28% y 36% están en muy desacuerdo y en desacuerdo con el ítem, “Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión” y sólo el 16% están muy de acuerdo
- El 20% de encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con “tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo” y el 32% está de acuerdo y el 40% muy de acuerdo.
- EL 48% de los encuestados están de acuerdo con “me gusta ser programado en tareas complejas” y el 20% está muy de acuerdo
- El 40% están en desacuerdo con el ítem, “Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones” y sólo el 32% está muy de acuerdo
- El 40% de los encuestados están de acuerdo con el ítem “prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo.” Y el 44% están muy de acuerdo.

Tabla N 10

Puntuación del variable 2 Motivación Laboral

Tabla 10 Puntuación del variable 2 Motivación Laboral

1	67
2	56
3	47
4	41
5	51
6	52
7	60
8	61
9	48
10	54
11	42
12	49
13	64
14	49
15	56
16	50
17	53
18	63
19	56
20	57
21	60
22	58
23	51
24	61
25	45

Fuente encuesta aplicada a los docentes del nivel Inicial de la Red Educativa "VIDA" de Lircay – 2015

Gráfico N° 10

Puntuación del variable 2 Motivación Laboral

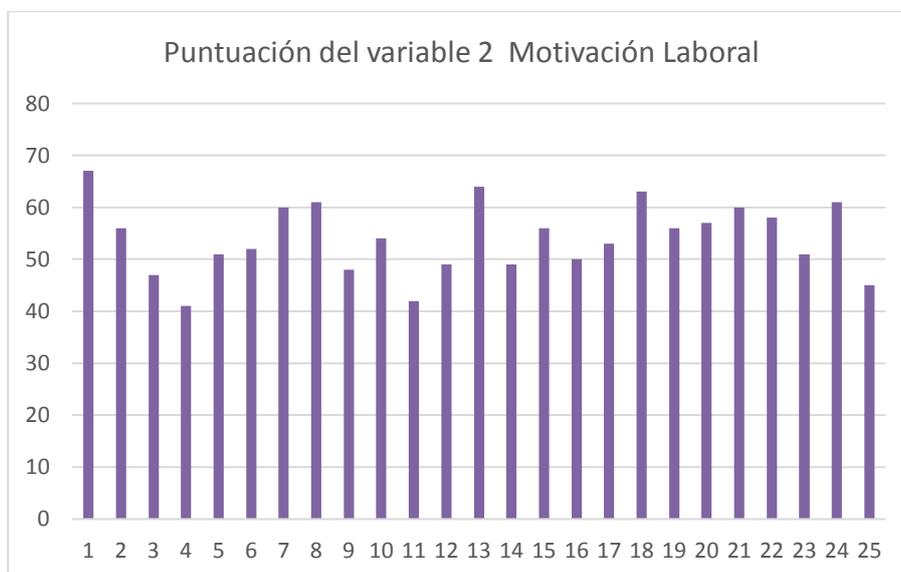


Gráfico 10 Puntuación del variable 2 Motivación Laboral

Análisis:

- El 32% de docentes encuestados tienen puntuaciones entre 40 – 50 el cual indica que están ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre el conocimiento de sus capacidades en motivación laboral.
- El 48 % de docentes encuestados están en la medición de, de acuerdo en el conocimiento de sus potencialidades de motivación laboral.
- El 12% de docentes alcanzaron en señalar que están de muy de acuerdo en el conocimiento de sus capacidades en la motivación laboral, para su buen desempeño docente.

Interpretación:

En la mayoría de los encuestados refleja que está de acuerdo y muy de acuerdo en los conocimientos de sus capacidades para una buena motivación laboral.

3.3. Demostración de las hipótesis específicas.

Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y Necesidad de logro de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa - VIDA – Lircay, 2015.

Estadísticos

	Inteligencia emocional	Necesidad de logro
N	Válidos	25
	Perdidos	0
Media	367,84	20,4000
Mediana	377,00	21,0000
Moda	361 ^a	21,00 ^a
Desv. típ.	56,919	2,72336
Varianza	3239,723	7,417
Rango	297	10,00
Mínimo	165	15,00
Máximo	462	25,00

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Por lo tanto la media aritmética $x = 367$ en la variable 1, el cual indica que los docentes tienen un promedio de inteligencia emocional de significancia mediana positiva, de igual forma en el variable 2, la media aritmética es $= 20.4$, es decir, que el promedio de necesidad de logro alcanzó una puntuación media de 20.4 siendo de bajo nivel de significancia.

Me= 377.00 de inteligencia emocional significa que el 50% de los datos de la distribución son ≥ 377 y los otros 50% son ≤ 377 .

Me= 21.00 de necesidad de logro significa que el 50% de los datos de la distribución son ≥ 21 y los otros 50% son ≤ 21 .

Moda: “la moda es la categoría o puntuación que ocurre con mayor frecuencia, se utiliza en cualquier nivel de medición” (Sampieri, 2006)

La moda es de 361, por lo que se manifiesta con mayor frecuencia, en la variable inteligencia emocional y la moda es de 21 en la variable necesidad de logro.

Conclusión: la mayoría de los docentes tiene la tendencia de inteligencia emocional medianamente positiva frente a la necesidad de logro. Por lo tanto se lleva a cabo el cálculo correspondiente de la correlación para ver su valor P:

Correlaciones

		Inteligencia emocional	Necesidad de logro
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,324
	Sig. (bilateral)		,114
	N	25	25
Necesidad de logro	Correlación de Pearson	,324	1
	Sig. (bilateral)	,114	
	N	25	25

El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos. (Sampieri, 2006)

Nivel de medición de las variables: intervalos o razón:

Valores críticos para el coeficiente de correlación de Pearson

n	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$	r
25	0.324	0.114	0.324

El coeficiente r de Pearson puede variar de -1.0 a +1.0.

Dónde: $-1 \leq r \leq +1$

Entonces:

$r = 0.324 \leq 0.114$ al 0.01 del nivel de confianza. La correlación es significativa.

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson es $r=0,324$, según el cuadro de Sampieri es correlación positiva débil, de acuerdo a los índices de correlación. Por lo tanto se acepta la hipótesis de la Investigación. Entonces el grado de correlación entre la Inteligencia emocional de los docentes y la necesidad de logro es significativa.

Conclusión.

Existe una correlación positiva débil entre La inteligencia emocional y la necesidad de logro de los docentes del nivel inicial de la Red Educativa “Vida” de Lircay –2015.

Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y Necesidad de Poder de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015

Estadísticos

	Inteligencia emocional	Necesidad de poder
N		
Válidos	25	25
Perdidos	0	0
Media	367,84	14,4800
Mediana	377,00	14,0000
Moda	361 ^a	12,00
Desv. típ.	56,919	3,15066
Varianza	3239,723	9,927
Rango	297	13,00
Mínimo	165	8,00
Máximo	462	21,00

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

En el variable 2, la media aritmética es = 14.4800, es decir, que el promedio de necesidad de poder alcanzó una puntuación media de 14.4800

Me= 377.00 de inteligencia emocional significa que el 50% de los datos de la distribución son ≥ 377 y los otros 50% son ≤ 377 .

Me= 14.00 de necesidad de logro significa que el 50% de los datos de la distribución son ≥ 14 y los otros 50% son ≤ 14 .

La moda es de 361, por lo que se manifiesta con mayor frecuencia, en la variable inteligencia emocional y la moda es de 12 en la variable necesidad de logro.

Conclusión: la mayoría de los docentes tiene la tendencia de inteligencia emocional medianamente positiva frente a la necesidad de logro. Por lo tanto se lleva a cabo el cálculo correspondiente de la correlación para ver su valor P:

Correlaciones

		Inteligencia emocional	Necesidad de poder
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	-,021
	Sig. (bilateral)		,919
	N	25	25
Necesidad de poder	Correlación de Pearson	-,021	1
	Sig. (bilateral)	,919	
	N	25	25

Según:

Dónde: $-1 \leq r \leq +1$

Entonces:

$r = -0.021 \leq 0.919$ al 0.01 del nivel de confianza. La correlación es negativa débil.

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson es $r = -0,021$, según el cuadro de Sampieri es correlación negativa débil, de acuerdo a los índices de correlación. Por lo tanto se acepta la hipótesis de la Investigación. Entonces el grado de correlación entre la Inteligencia emocional y la necesidad de poder es negativa débil de los docentes.

Conclusión. Existe una correlación negativa débil al 0.01% de confianza, entre La inteligencia emocional y la necesidad de poder de los docentes del nivel inicial de la Red Educativa “Vida” de Lircay –2015.

Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y Necesidad de Afiliación de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.

Estadísticos

	Inteligencia emocional	Necesidad de afiliación
N		
Válidos	25	25
Perdidos	0	0
Media	367,84	19,1600
Mediana	377,00	19,0000
Moda	361 ^a	19,00
Desv. típ.	56,919	3,50809
Varianza	3239,723	12,307
Rango	297	13,00
Mínimo	165	12,00
Máximo	462	25,00

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Por lo tanto las media aritmética $x = 367$ en la variable 1, el cual indica que los docentes tienen un promedio de inteligencia emocional de significancia mediana positiva, de igual forma en el variable 2, la media

aritmética es = 19.16, es decir, que el promedio de necesidad de afiliación alcanzó una puntuación media de 19.16 siendo un nivel de significancia.

Me= 377.00 de inteligencia emocional significa que el 50% de los datos de la distribución son ≥ 377 y los otros 50% son ≤ 377 .

Me= 19.00 de necesidad de logro significa que el 50% de los datos de la distribución son ≥ 19 y los otros 50% son ≤ 19 .

La moda es de 19, por lo que se manifiesta con mayor frecuencia, en la variable inteligencia emocional y la moda es de 19 en la variable necesidad de afiliación

Conclusión: la mayoría de los docentes tiene la tendencia de inteligencia emocional medianamente positiva frente a la necesidad de afiliación. Por lo tanto se lleva a cabo el cálculo correspondiente de la correlación para ver su valor P:

Correlaciones

		Inteligencia emocional	Necesidad de afiliación
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,229
	Sig. (bilateral)		,271
	N	25	25
Necesidad de afiliación	Correlación de Pearson	,229	1
	Sig. (bilateral)	,271	
	N	25	25

Según:

Dónde: $-1 \leq r \leq +1$

Entonces:

$r = 0.229 \leq 0.271$ al 0.01 del nivel de confianza. La correlación es positiva muy débil.

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson es $r = -0,229$, según el cuadro de Sampieri, es correlación positiva muy débil, de acuerdo a los índices de correlación. Por lo tanto se acepta la hipótesis de la Investigación. Entonces el grado de correlación es significativa entre la Inteligencia emocional y la necesidad de afiliación de los docentes.

Conclusión. Existe una correlación positiva débil al 0.01% de confianza, entre La inteligencia emocional y la necesidad de afiliación de los docentes del nivel inicial de la Red Educativa “VIDA” de Lircay –2015.

3.4. Demostración de la hipótesis general

Hi = Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.

Estadísticos

	Inteligencia emocional	Motivación laboral
N		
Válidos	25	25
Perdidos	0	0
Media	367,84	54,04
Mediana	377,00	54,00
Moda	361 ^a	56
Desv. típ.	56,919	6,846
Varianza	3239,723	46,873
Rango	297	26
Mínimo	165	41
Máximo	462	67

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Por lo tanto las media aritmética $x = 367$ en la variable 1, el cual indica que los docentes tienen un promedio de inteligencia emocional de significancia mediana positiva, de igual forma en el variable 2, la media aritmética es $= 20.4$, es decir, que el promedio de necesidad de logro

alcanzó una puntuación media de 20.4 siendo de bajo nivel de significancia.

Me= 377.00 de inteligencia emocional significa que el 50% de los datos de la distribución son ≥ 377 y los otros 50% son ≤ 377 .

Me= 21.00 de necesidad de logro significa que el 50% de los datos de la distribución son ≥ 21 y los otros 50% son ≤ 21 .

Moda: "la moda es la categoría o puntuación que ocurre con mayor frecuencia, se utiliza en cualquier nivel de medición" (Sampieri, 2006)

La moda es de 361, por lo que se manifiesta con mayor frecuencia, en la variable inteligencia emocional y la moda es de 21 en la variable necesidad de logro.

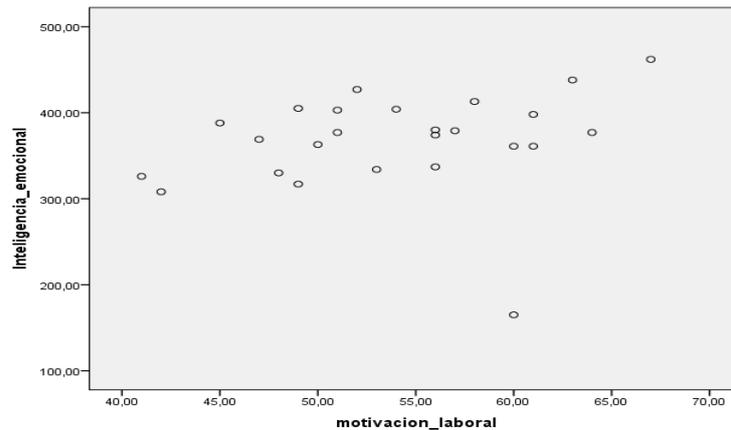
Conclusión: la mayoría de los docentes tiene la tendencia de inteligencia emocional medianamente positiva frente a la necesidad de logro. Por lo tanto se lleva a cabo el cálculo correspondiente de la correlación para ver su valor P:

Correlaciones

		Inteligencia emocional	Motivación laboral
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,236
	Sig. (bilateral)		,255
	N	25	25
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,236	1
	Sig. (bilateral)	,255	
	N	25	25

El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos. (Sampieri, 2006)

Gráfico N° 11
Dispersión de la correlación



Nivel de medición de las variables: intervalos o razón:

Tabla N° 11

Interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -100 a +100

-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Valores críticos para el coeficiente de correlación de Pearson

n	$\alpha = 0.01$	r
22	0.255	0.236

El coeficiente r de Pearson puede variar de -1.0 a +1.0.

Dónde: $-1 \leq r \leq +1$

Entonces:

$r = 0.236 \leq 0.255$ al 0.01 del nivel de confianza. La correlación es significativa, positiva débil.

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson es $r=0,236$, al 0.01% de confianza, según el cuadro de Sampieri es correlación positiva muy débil, de acuerdo a los índices de correlación. Por lo tanto se acepta la hipótesis de la Investigación. Entonces la inteligencia emocional y la motivación laboral es correlación positiva débil. Y es significativo.

Conclusión. Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos evidencian el grado de correlación entre la Inteligencia emocional de los docentes y la motivación laboral, con un valor de $r=0.236$ al 0.01% de confianza, según el cuadro de Sampieri, es correlación positiva muy débil, de acuerdo a los índices de correlación. Esto implica que cuanto más conocimiento tenga de sus capacidades, en los aspectos como: Intra e interpersonal, adaptabilidad y manejo de estrés y componente del estado de ánimo, por parte de los docentes, la motivación laboral será significativa y además alto nivel, en consecuencia se está comprobando que la motivación laboral de los docentes es del nivel significativa, lo cual conlleva a afirmar la hipótesis de la investigación “Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015”

Si bien la inteligencia emocional es un concepto que sabemos, existe en la vida cotidiana, relacionada puntualmente en el orden laboral, en la relación con nuestros colegas y los jefes, este trabajo nos ha permitido considerar en estas líneas los elementos tácitos necesarios para lograr el éxito en la carrera

profesional docente. En la cual consideramos que tener presentes estos conceptos puede ser fundamental en nuestra carrera profesional, especialmente si nos toca liderar equipos de trabajo. La cultura organizacional actual y la globalización obligan a las personas a relacionarse con gente de diversas personalidades para lograr resultados conjuntos. Aquí es donde tener conciencia de lo que es la Inteligencia Emocional puede brindar ventajas ante una eventual competencia por un puesto de trabajo, En una época en la cual la comunicación persona a persona es escasa, en el sentido de las emociones personales, se dejan atrás las angustias, temores o cosas que simplemente les pasan a los miembros del equipo, perjudicando con ello el rendimiento del grupo.

La motivación y motivo son términos que tácitamente implica, "poner en movimiento" "estar listo para la acción", otro aspecto de la motivación es que se trata de una predisposición general que dirige el comportamiento hacia la obtención de lo que se desea. La base de toda motivación, es, pues, el deseo y la obtención de lo que se desea es, para el grueso de los hombres, un sinónimo de felicidad las emociones son una fuente de motivación emocional. Desde un punto de vista técnico, la motivación es la capacidad para enviar energía en una dirección específica con un propósito específico. Estar motivado es "sacar lo que está adentro", dice el famoso autor Zig Ziglar, uno de los mejores motivadores del mundo. La motivación es el combustible que nos permite llevar a cabo lo que nos proponemos. Las personas motivadas tienen empuje, dirección y resolución.

Pero en la vida laboral, hoy es la esencia del éxito. A tal punto que uno de los más grandes dirigentes empresarios de este siglo, Lee Iacocca, expresó: 'NADA HAY MAS IMPORTANTE EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL COMO EL SABER MOTIVAR A LA GENTE'.

En tanto se estudió la relación existente entre el Cociente Emocional y el nivel de Satisfacción Laboral en los docentes de Educación Inicial de la red N°4 de Ventanilla de la Región Callao. El tipo de diseño es descriptivo correlacional y la muestra estuvo conformada por 28 docentes a los que se les aplicó la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) y el Inventario de la Inteligencia Emocional

ICE – BarOn; estandarizado por Nelly Ugarriza en el Perú. El resultado del estudio refleja que existe una correlación baja positiva de 0,255 entre las dos variables, sin embargo, al hacer el análisis de las sub dimensiones de la inteligencia emocional se encontró que tanto la empatía como la prueba de la realidad están relacionadas significativamente con nivel de la satisfacción laboral

Al respecto María C. Araujo y Martín Leal Guerra evidencian en su resumen que. La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Nivel Directivo, en las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, el estudio se encuentra sustentado teóricamente por Goleman (1995, 1996, 2000), Chiavenato (2002), Robbins (2004) y Benavides (2002). Se realiza dentro del paradigma positivista, tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transeccional correlacional – causal. La población es finita, se restringe a los individuos con responsabilidad gerencial y jerarquía de supervisores. Se diseñaron dos instrumentos, tipo escala Likert. Se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre las variables estudiadas.

Referente a la hipótesis específica: Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y Necesidad de logro de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015. Los resultados indicaron, que el coeficiente de correlación de Pearson es, r igual a .0.324, lo cual indica, que existe una correlación positiva muy débil entre la inteligencia emocional y la necesidad de logro, Respecto a la hipótesis específica: Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y Necesidad de Poder de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015. Los resultados señalaron que el coeficiente de correlación de Pearson es, r igual a.- 0.021, lo cual indica, que existe una correlación baja negativa entre la inteligencia emocional y necesidad de poder. Es decir no existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y la necesidad de poder. Con relación a la hipótesis específica: Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y Necesidad de Afiliación de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015. Se encontró, que el coeficiente de correlación de Pearson

es, r igual a 0.229, lo cual indica, que existe una correlación baja positiva entre la inteligencia emocional y la necesidad de afiliación.

En relación a las otras investigaciones como es el caso de Locke (1978) quien halló que la responsabilidad es un factor que determina la satisfacción laboral, en esta investigación no se encontró ninguna correlación entre la responsabilidad social como subcomponente de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral. Tal es el caso de Palma (2006), quien encontró a los factores intrínsecos dentro de ellos a la responsabilidad como un aspecto que determina la satisfacción. Ante la confrontación y análisis de los resultados podemos decir que las relaciones interpersonales y toda su compleja estructura de sentimientos, amistades, estados de ánimo, desencuentros y elementos vinculantes son factores que aportan a la creación de un clima favorable o desfavorable de convivencia dentro de los centros escolares (Hargreaves, 1978 citado en Fernández, 2001). Mejorar las relaciones interpersonales y profesionales entre docentes influye en un clima de compromiso y confianza que favorece las decisiones colectivas, el compartir sentimientos y dudas. Este clima armonioso entre sus miembros (clima favorable), es factor de prevención para la violencia escolar. (Fernández, 2001) Si bien es cierto, no existe correlación alguna entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, sin embargo cabe destacar que cada variable necesita ser desarrollada independientemente, ya que el desarrollo de la inteligencia emocional en el docente es un factor decisivo en el sistema educativo, ser emocionalmente inteligente significa conocer las emociones propias y ajenas, su magnitud y sus causas, el uso inteligente de las emociones de forma intencional, hacen que nuestras emociones trabajen para nosotros, con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar, de manera que mejoran nuestros resultados.” (Weisinger, 1998, citado en Maya, 2003). En gran medida el éxito de la persona en la relación con los demás y con su trabajo se debe a la IE. Las características tales como la responsabilidad, la consideración hacia los demás y la sociabilidad tienden a fortalecer las relaciones personales. (Simmons & Simmons, 1998). Si bien es cierto, los docentes presentan una capacidad emocional adecuada típicamente saludable, pues existen en los docentes, componentes de la inteligencia emocional que necesitan desarrollarse para lograr un nivel alto. El alto nivel de la satisfacción laboral,

adopta una actitud más positiva ante la vida; como seres humanos, somos capaces de percibir lo agradable, estimulante y altamente beneficioso que es trabajar con un grupo de personas que se comprenden, comunican, respetan y trabajan en armonía para alcanzar las metas individuales y colectivas en bien de la Educación.

.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015. Poseen una idea no realista sobre su inteligencia emocional y de sus propias habilidades por la cual existe deficiencias para una sólida confianza basada en conocimiento emocional de sí mismo y auto concepto, empatía y relaciones interpersonales, solución de problemas y flexibilidad, control de impulso y tolerancia, felicidad y optimismo; en cuanto son capaces de saber qué se siente en cada momento y utilizar esas preferencias para orientar la toma de decisiones. No obstante, la opinión del nivel medio expone que el nivel del conocimiento de sus capacidades no es alto, el autoconocimiento ya que desconocen cuáles son sus habilidades.

2. La inteligencia emocional de los docentes de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015 se ubica en niveles medios, lo cual permite que los docentes no reconozcan las emociones propias y de los demás, se esfuerzan diariamente por cuanto que el nivel de motivación laboral implica adquirir un mayor grado de excelencia personal y profesional

3. La relación que existe entre la Inteligencia emocional y la necesidad de logro es Positiva muy débil, esto indica que la relación entre la inteligencia emocional y metas elevadas que se orientan hacia la excelencia, en consecuencia el sentimiento de satisfacción laboral al terminar una tarea difícil en los docentes de educación inicial son variables o pésimos por lo que presenta una correlación positiva débil. Es decir que la inteligencia emocional no condiciona a la necesidad de logro, podría darse una inteligencia emocional alto con una satisfacción promedio o viceversa.

4. La relación que existe entre la Inteligencia emocional y la necesidad de poder, mediante sus componentes como; Tiene la necesidad de influir y controlar a otros grupos y lucha porque predominen sus ideas y ser considerados

importantes, muestra una correlación negativa débil. Cabe mencionar que al analizar individualmente este componente se halló, que los docentes presentan un nivel alto en los indicadores; Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo y me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos., es decir que los docentes evaluados, cuentan con un alto grado de confianza en sí mismos, una fuerza interior y el deseo de afrontar las expectativas y obligaciones.

5. La relación que existe entre la Inteligencia emocional y necesidad de afiliación presenta una correlación significativa. Es decir que la inteligencia emocional es un factor determinante en la necesidad de afiliación en la que pueda enfatizar tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas entre sus colegas y de esta manera aceptar a trabajar en grupo, colectivamente dentro de la organización institucional y brindar un buen desempeño docente en educación inicial.
6. La inteligencia emocional y la motivación laboral se relaciona significativamente en el proceso estableciendo que la hipótesis planteada es aceptada porque, Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

- 1) A los investigadores, directivos y docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015. el tipo de investigación es cuantitativo y el diseño es correlacional para la presente tesis. Dado que en nuestro medio no existen investigaciones en torno al tema estudiado y que aún falta mucho por conocer, es propicio fomentar la realización de investigaciones de mayor alcance .para el bien de la educación de nuestro pueblo.
- 2) Analizar con el nivel directivo de las Instituciones educativas públicas y privadas de Educación inicial de la provincia de Angaraes, los resultados de la investigación e iniciar un proceso de alfabetización emocional.
- 3) Implementar y desarrollar talleres y capacitaciones en el fortalecimiento de las inteligencias emocionales y la motivación laboral proponiendo los lineamientos con la finalidad de fomentar, mejorar y mantener los niveles de excelencia y altos niveles de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral. Los cuales aprenderán a manejar óptimamente sus emociones y obtener una percepción de la institución en correspondencia con los estándares requeridos de efectividad
- 4) Impartir conocimientos básicos de inteligencia emocional, salud mental, y control de estrés, asertividad y empatía, entre otros, con la finalidad de desarrollar cambios a nivel psicológicos y conductuales.
- 5) Desarrollar talleres de Inteligencia emocional y Desempeño Laboral e implementar en los mismos ejercicios prácticos de escucharse a sí mismo y de escucha activa, formación de atención a los sentimientos propios y de los demás, haciendo énfasis en el desarrollo de aptitudes emocionales, con uso racional de ellas y aprendiendo a manejarlas en función del bienestar individual y colectivo.

- 6) Validar con futuras investigaciones, la efectividad y pertinencia de los lineamientos planteados en la presente investigación, reforzando el basamento teórico conceptual.

- 7) Establecer mecanismos dirigidos a promover el desarrollo e incremento del auto-conocimiento en todos los miembros de las Instituciones de Educación inicial y otros en nuestro país, por cuanto está estrechamente relacionada con el desarrollo de competencias genéricas, emocionales y básicas y por ende la motivación laboral.

- 8) Utilizar los resultados de la investigación como fuente de consulta para otros investigadores interesados en el estudio de la inteligencia emocional y su relación con la motivación laboral labora

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

- Abanto, Z. H. (2000). *Inventario de cosiente emocional de BarOn. Test para la medida la inteligencia emocional*. Lima: Grafimac.
- Akinlolu, C. y. (2005). *Alianza efectiva de la familia y la escuela*.
- Alvares Martin, M. (2002). Vygotsky Hacia la Psicología Dialéctica. *Seminario de Psicología de la Universidad Bolivariana*. Santiago de Chile.
- BarOn, R. (1997). *Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence*. Chicago.
- Diccionario Demográfico Multilingüe Español. (1985). En *Diccionario Demográfico Multilingüe Español*. España.
- Elías Damian Guerra, v. (2010). *Inteligencia Emocional y Desempeño Docente*. Lima: UNI Cantuta.
- Escurra, M. (2000). *Construcción de una prueba de inteligencia emocional*, *Revista de investigación en Psicología* .
- española, R. c. (2001). *Diccionario de la Real Academia Española 22 edición*. Madrid: Espasa Calpe.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. New York: Kairós.
- Hernandez Sampieri, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Lopez, C. F. (2013). *Inteligencia Emocional*. murcia.
- Panksepp, J. A. (1992). *Emocion y Neurociencia*. E.E.U.U: Otros.
- Sampieri, R. H. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Ugarriza, N. (2004). *Concepto y Evaluación del Constructo Inteligencia Emocional*, *Inteligencia Emocional Fundamentos y Aplicaciones*. UNICEF.

ANEXOS

ANEXO N° 1

INSTRUMENTOS



VARIABLE 1 .CUESTIONARIO PARA EL ASPECTO - INTELIGENCIA EMOCIONAL

INVENTARIO EMOCIONAL BARON (I - CE BARON)

El Presente inventario tiene por finalidad conocer el aspecto emocional del personal docente de Educación Inicial de la Red Educativa. VIDA -Lircay.

Los datos que usted consigne son absolutamente confidenciales y útiles solo para el procesamiento y resultados globales de la información.

Agradecemos por anticipado su colaboración y sinceridad al responder.

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

- 1 = Rara vez o nunca es mi caso.
- 2 = Pocas veces es mi caso.
- 3 = A veces es mi caso.
- 4 = Muchas veces es mi caso.
- 5 = Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

DIM.	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5
INTRA E INTERPERSONAL	Conocimiento emocional de sí mismo y auto concepto	1. Es duro para mí disfrutar la vida.		✓			
		2. Reconozco con facilidad mis emociones.			✓		
		3. Soy incapaz de demostrar afecto.			✓		
		4. Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.		✓			
		5. Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías				✓	
		6. No soy capaz de expresar mis ideas	✓				
		7. Me es difícil de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.		✓			
		8. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.		✓			
		9. Me es difícil entender como me siento.				✓	
		10. He logrado muy poco estos últimos años.					✓
		11. Me tengo mucho respeto.				✓	
		12. Hago cosas muy raras.				✓	

	13. En mi vida no hago nada malo			✓		
	14. No disfruto lo que hago.				✓	
	15. No me siento bien conmigo mismo(a).					✓
	16. Soy consciente de cómo me siento.					✓
	17. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					✓
	18. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					✓
	19. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					✓
	20. Soy impaciente.					✓
	21. Me deprimó.			✓		
	22. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.			✓		
	23. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).			✓		
	24. No estoy muy contento (a) con mi vida.			✓		
	25. Estoy contento(a) con mi cuerpo.			✓		
	26. Soy una persona muy extraña.			✓		
	27. Soy capaz de fantasear para volverme en contacto con la realidad.					✓
	28. Me es difícil describir lo que siento.					✓
	29. Tengo mal carácter					✓
	30. Me pongo ansioso (a).					✓
	31. No tengo días malos.					✓
	32. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					✓
	33. Me es difícil hacer valer mis derechos					✓
	34. Me es difícil ser realista.					✓
	35. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores					✓
	36. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender					✓
	37. Nunca he mentado.					✓
Empatía y relaciones interpersonales	38. Me agradan las personas que conozco					✓
	39. Me gusta ayudar a la gente					✓
	40. Me es difícil sonreír.					✓
	41. Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.					✓

		42. ... No tengo confianza en mí mismo(a).		✓			
		43. Creo que he perdido la cabeza.	✓				
		44. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen	✓				
		45. Pienso bien de las personas.	✓				
		46. Me resulta fácil hacer amigos(as).	✓				
		47. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	✓				
		48. A la gente le resulta difícil confiar en mí.				✓	
		49. La gente no comprende mi manera de pensar.				✓	
		50. Mis amigos me confían sus intimidades.		✓			
		51. Me es difícil llevarme con los demás.			✓		
		52. Me importa lo que le sucede a los demás.				✓	
		53. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.				✓	
		54. Soy capaz de respetar a los demás.				✓	
		55. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso				✓	
		56. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.				✓	
		57. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.				✓	
		58. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.				✓	
		59. Los demás opinan que soy una persona sociable.				✓	
		60. Me es difícil ver sufrir la gente.				✓	
		61. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan				✓	
		62. No mantengo relación con mis amistades.				✓	
		63. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.			✓		
		64. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.			✓		
Adaptabilidad y manejo de solución de problemas y flexibilidad		65. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.			✓		
		66. Para superar las actividades que se me presentan actuó paso a paso.				✓	
		67. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.				✓	
		68. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.			✓		

	69. En general, me resulta difícil adaptarme.				
	70. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo				
	71. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.				
	72. Me resulta difícil cambiar de opinión				
	73. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor				
	74. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.				
	75. Puedo cambiar mis viejas costumbres.				
	76. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema				
	77. En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles				
	78. En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana				
	79. Tengo tendencia a depender de otros.				
	80. Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles.				
	81. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora				
	82. Por lo general me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema				
	83. Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.				
	84. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.				
	85. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.				
Control de impulso y tolerancia	86. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos				
	87. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).				
	88. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo				
	89. Realmente no se para que soy bueno (a).				
	90. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.				
	91. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.				
	92. Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.				

		93. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar		✓				
		94. No puedo soportar el estrés		✓				
		95. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.				✓		
		96. Nada me perturba		✓				
		97. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.				✓		
		98. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.				✓		
		99. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.				✓		
		100. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.				✓		
		101. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.			✓			
		102. Tiendo a exagerar.		✓				
		103. Soy impulsivo (a).		✓				
		104. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.		✓				
		105. Intento no herir los sentimientos de los demás		✓				
		106. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.				✓		
		107. Prefiero seguir a otros a ser líder.				✓		
		108. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.				✓		
		109. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.				✓		
		110. Cuando me acerco a hablar me resulta difícil detenerme.				✓		
		Componente del estado de ánimo	Felicidad y optimismo	111. Prefiero un trabajo en el que se diga casi todo lo que tengo que hacer				✓
				112. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.				✓
113. Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza				✓				
114. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.				✓				
115. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.						✓		
116. Soy una persona bastante alegre y optimista.						✓		
117. Estoy contento(a) con mi vida.						✓		
118. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).						✓		
119. Generalmente espero lo mejor.						✓		

	120.	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	/			
	121.	Soy una persona divertida.		/		
	122.	No me entusiasman mucho mis intereses			/	
	123.	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías		/		
	124.	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.		/		
	125.	Disfruto de las cosas que me interesan.			/	
	126.	Mantengo buenas relaciones con los demás.			/	
	127.	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.			/	
	128.	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.			/	
	129.	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten			/	
	130.	Estoy contento(a) en la forma que me veo.			/	
	131.	Me gusta divertirme.				/
	132.	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).			/	
	133.	Nunca he violado la ley.		/		



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VARIABLE 2, CUESTIONARIO PARA EL ASPECTO DE MOTIVACIÓN LABORAL

DIMENSION DE LOGROS)

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación laboral del personal docente de Educación Inicial de la Red Educativa VIDA -Lircay. Los datos que usted consigne son absolutamente confidenciales y útiles solo para el procesamiento y resultados globales de la información, agradecemos por anticipado su colaboración y sinceridad al responder.

INSTRUCCIÓN: grafique una aspa (x) en el casillero que considere de acuerdo a su percepción respecto al ítem.

- MUY EN DESACUERDO
- EN DESACUERDO
- NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO
- DE ACUERDO
- MUY DE ACUERDO

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

DIMENSION DE LOGROS)

DIM.	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5
Necesidad de logro	Se impone metas elevadas y se orienta hacia la excelencia	1. Me gusta trabajar en competición y ganar	1	2	3	4	5
		2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	1	2	3	4	5
		3. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	1	2	3	4	5
	Siente satisfacción de terminar una tarea difícil	4. Intento mejorar mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
		5. Disfruto con la satisfacción de terminar con una tarea difícil.	1	2	3	4	5
Necesidad de poder	Tiene la necesidad de influir y controlar a otros grupos	6. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas que no conforman parte del trabajo	1	2	3	4	5
		7. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	1	2	3	4	5
		8. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	1	2	3	4	5

	Lucha porque predominan sus ideas y ser considerados importantes	9. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	1	2	3	4	5
		10. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	1	2	3	4	5
Necesidad de afiliación	Desea tener relaciones interpersonales y amistosas cercanas	11. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.	1	2	3	4	5
		12. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros (as) de trabajo.	1	2	3	4	5
	Acepta trabajar en grupo	13. Me gusta ser programado (a) en tareas complejas	1	2	3	4	5
		14. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	1	2	3	4	5
		15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a).	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

ANEXO 2

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

La validación y confiabilidad del instrumento no se realizó por que se está utilizando un instrumento que se tomó de otra tesis, por lo que se presenta su ficha técnica.

I.FICHA TECNICA

1.1. Nombre original: EQ-i (Bar On Emotional Quotient Inventory)

1.2. Autor: Reuven Bar On, Ph D.

1.3. Año de publicación: 1980

1.4. Procedencia: Multi-Health and Systems INC

1.5. Traducción y adaptación para uso experimental y de investigaciones en el Perú:

Dra. Zoila Abanto

Dr. Leonardo Higuera

Lic. Jorge Cueto

1.6. Administración: Individual y colectivo

1.7. Duración: Entre 20 a 50 minutos aproximadamente

1.8. Significación u objetivos de la prueba:

Evaluación de las aptitudes emocionales de la personalidad como determinantes para alcanzar el éxito general y mantener una salud emocional positiva.

1.9. Áreas que evalúa la prueba:

COMPONENTE INTRAPERSONAL

COMPONENTE INTERPERSONAL

COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD

COMPONENTES MANEJO DE LA TENSIÓN

COMPONENTES ESTADO DE ÁNIMO GENERAL

En consecuencia el instrumento de investigación no necesita la validación por juicio de expertos para el presente trabajo toda vez que fue validado por el investigador en su trabajo mencionado; EQ-i (Bar On Emotional Quotient Inventory)



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Inteligencia Emocional Y Motivación Laboral De Los Docentes Del Nivel Inicial De La Red Educativa “Vida” De Lircay –2015.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Motivación Laboral de los Docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa - VIDA- Lircay 2015	Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.	<p>Hi</p> <p>Existe una relación directa y</p> <p>Significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.</p> <p>Ho</p> <p>No Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral de los docentes del Nivel Inicial de la Red</p>	<p>Inteligencia Emocional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intrapersonal • Interpersonal • Adaptabilidad • Manejo de Estrés • Estado de ánimo general. <p>Motivación Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de Logro • Necesidad de Poder. 	<p>INTELIGENCIA EMOCIONAL</p> <p>Es la capacidad para percatarse y comprender los propios sentimientos y emociones, diferenciando el porqué de los mismos; además de expresar dichos sentimientos y emociones sin dañar a los demás; también implica la habilidad para aceptarse, reconocerse y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: <p>Enfoque Cuantitativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • MÉTODO GENERAL: <p>Método Científico</p> <ul style="list-style-type: none"> • MÉTODO ESPECÍFICO: <p>Método Descriptivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • TIPO DE INVESTIGACIÓN <p>No Experimental</p> <p>a) Según la finalidad : Investigación Teórica</p> <p>b) Según su carácter:</p>

		Educativa – VIDA – Lircay, 2015.	• Necesidad de Afiliación.	respetarse uno mismo, encontrando aspectos positivos y negativos (BarOn, 1977).	Investigación Correlacional c) Según su Naturaleza: Investigación cuantitativa d) Según el Alcance temporal: Investigación Transversal e) Según la Orientación que Asume: Investigación Orientada a la comprobación
PROBLEMA ESPECIFICO	OE	HE		MOTIVACIÓN LABORAL La define como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.(1986, citado en Mendoza Cataño,	• DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Diseño descriptivo correlacional
1. ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Necesidad de logro de los Docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa - VIDA- Lircay 2015?	O1. Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y necesidad de logro de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.	Hi Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y Necesidad de logro de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.			
2.-¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Necesidad de Poder de los Docentes del Nivel Inicial de la	O2. Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y necesidad de poder de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.	Hi Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y Necesidad de Poder de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA –			

<p>Red - VIDA Educativa - Lircay 2015?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Necesidad de Afiliación de los Docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa - VIDA- Lircay 2015</p>	<p>O3. Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y necesidad de afiliación de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.</p>	<p>Lircay, 2015.</p> <p>Hi</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y Necesidad de Afiliación de los docentes del Nivel Inicial de la Red Educativa – VIDA – Lircay, 2015.</p>			<p>O1= Variable 1</p> <p>O2= Variable 2</p> <p>r = Relación de las variables de estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • POBLACIÓN: 25 Directoras =4 Docentes = 13 Aux. de educación = 8 Personal Adm. = 1 • MUESTRA 25 participantes • TÉCNICA: Encuesta • INSTRUMENTO: Cuestionario, encuesta.
--	--	---	--	--	---

ANEXO ° 4

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO:

Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
CUESTIONARIOS DE MI TRABAJO
DE INVESTIGACIÓN.

SEÑORA SUB COORDINADORA DE LA RED EDUCATIVA "VIDA" DE LIRCAY

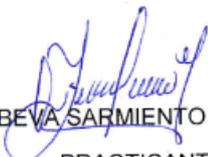
YO, GENOBEVA SARMIENTO GUILLÉN,
identificada con DNI. N° 23466012, estudiante en el
grado de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo
con sede en Lircay; ante Ud. Con el debido respeto
me presento y expongo:

Que, deseando aplicar el cuestionario de la parte
práctica de mi trabajo de investigación a las docentes del Nivel Inicial de la RED "VIDA"
de Lircay y siendo requisito indispensable, solicito a Ud. La autorización para cumplir
con la aplicación de cuestionarios sobre Inteligencia Emocional y Motivación Laboral
de las docentes de Educación Inicial en las Instituciones Educativas de la Localidad
de Lircay.

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. Acceder mi petición por ser de Ley.

Lircay, 12 de Octubre del 2015.


GENOBEVA SARMIENTO GUILLÉN
PRACTICANTE




LICENCIADA A. ROSAS ANAYALPOMA
DIRECTORA

recibido 12-10-2015
Autorizo aplicar la encuesta.

CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Por medio de la presente dejamos constancia que la Profesora GENOBEVA SARMIENTO GUILLEN, identificada con DNI. N° 23466012, ha realizado la aplicación de cuestionarios sobre el trabajo de Investigación de Inteligencia Emocional y Motivación Laboral de las docentes de Educación Inicial de la RED "VIDA" de Lircay – 2015; culminando con la investigación en el mes de diciembre de 2015.

Expedimos esta certificación a petición de la interesada para los fines convenientes a su práctica profesional.

Lircay, 18 de diciembre de 2015

The image shows a blue circular official stamp on the left, containing the text 'INSTITUCIÓN EDUCATIVA' and 'LIRCAY'. To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature is a rectangular stamp with the text 'CARMEN A. ROJAS ANYAIPOMA' and 'DIRECTORA'.

CARMEN ANTONIETA ROJAS ANYAIPOMA
SUB – COORDINADORA DE LA RED "VIDA"
LIRCAY

ANEXO N° 5
OTRAS EVIDENCIAS



