



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia emocional y gestión del talento humano en  
los docentes de educación primaria que reciben  
acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia  
de Huamanga -Región Ayacucho, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**AUTORA:**

Br. Tania Mariibel Quiroz Sánchez

**ASESOR:**

Mgr. Félix Fernando Goñi Cruz

**SECCIÓN**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Atención integral del infante, niño y adolescente

**PERÚ-2017**

**Página del Jurado**

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles  
**Presidente**

Dr. Hernán Cordero Ayala  
**Secretario**

Mgtr. Goñi Cruz Félix Fernando  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

Mi tesis lo dedico especialmente a Dios por darme la vida y con ella la oportunidad de crecer como profesional, a mi esposo por el apoyo incondicional a mi madre porque siempre me alienta y me anima a lograr lo que me propongo.

Tania.

## **Agradecimiento**

A Dios mi agradecimiento especial por permitirme lograr uno de mis sueños.

A mi esposo y a toda mi familia porque son quienes me impulsan y me dan la fuerza para lograr con todo lo que me propongo.

A esta Institución que le debo parte de mi formación.

A mis maestros de quienes he sabido obtener lo mejor de ellos para seguir avanzando no solo como profesional sino también como persona.

A mi asesor Fernando Goñi Cruz, quien ha sido nuestro guía, nuestro orientador en todo el desarrollo de esta tesis.

A los directivos de cada una de las IIEE de la provincia de Ayacucho, Región Ayacucho quienes me permitieron ingresar a sus instalaciones y trabajar con los docentes, a quienes también va mi agradecimiento porque son parte esencial en el estudio realizado.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Tania Maribel Quiroz Sánchez, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Psicología Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga-Región Ayacucho, 2016”, presentada, en 110 folios para la obtención del grado académico de Magister en educación con mención en Psicología Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de diciembre del 2016

---

**Tania Maribel Quiroz Sánchez**

## **Presentación**

### **Señores miembros del Jurado:**

En cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos para optar el grado de Magíster en educación con mención en Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, pongo a su disposición la presente tesis titulada: Inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga-Región Ayacucho, 2016.

Este trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional con la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga-Región Ayacucho, 2016.

La tesis consta de VII capítulos:

Espero señores miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra universidad y merezca su respectiva aprobación.

Lima, diciembre del 2016

## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>Página del Jurado</b>	<b>ii</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iv</b>
<b>Declaratoria de autenticidad</b>	<b>v</b>
<b>Presentación</b>	<b>vi</b>
<b>Indice</b>	<b>vii</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>ix</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>xii</b>
<b>Resumen</b>	<b>xiv</b>
<b>Abstract</b>	<b>xv</b>
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Antecedentes	17
1.2 Fundamentación científica	22
1.3 Justificación	42
1.4 Problema	42
1.5 Hipótesis	46
1.6 Objetivos	47
<b>II. Marco Metodológico</b>	
2.1. Variables	51
2.2. Operacionalización de variables	52
2.3. Metodología	54
2.4. Tipo de estudio	54
2.5. Diseño	54
2.6. Población, muestra y muestreo	55
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.8. Métodos de análisis de datos	62
2.9. Aspectos éticos	63

<b>III. Resultados</b>	<b>65</b>
3.1. Resultados descriptivos	65
<b>IV. Discusión</b>	<b>95</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>99</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>102</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>104</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>111</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	112
Anexo 2: Instrumentos de medición	115

## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Operacionalización de la variable inteligencia emocional	52
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	53
Tabla 3	Análisis de fiabilidad de la variable inteligencia emocional	121
Tabla 4	Validez según criterio de jueces	124
Tabla 5	Análisis de fiabilidad de la variable gestión del talento humano	61
Tabla 6	Escala valorativa de la variable inteligencia emocional	65
Tabla 7	Escala valorativa de la variable gestión del talento humano	66
Tabla 8	Distribución de los niveles del componente intrapersonal de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.	66
Tabla 9	Distribución de los niveles del componente interpersonal de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.	67
Tabla 10	Distribución de los niveles del componente adaptabilidad de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.	68
Tabla 11	Distribución de los niveles del Componente de manejo de tensión de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.	69
Tabla 12	Distribución de los niveles del Componente del estado de ánimo en general de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.	70
Tabla 13	Distribución de los niveles de inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.	71
Tabla 14	Distribución de los niveles de reclutamiento, selección de personal en los docentes de educación primaria.	72

Tabla 15	Distribución de los niveles de descripción y análisis de cargos en los docentes de educación primaria.	73
Tabla 16	Distribución de los niveles de la capacitación, desarrollo de personal en los docentes de educación primaria	74
Tabla 17	Distribución de los niveles de desempeño, desarrollo del liderazgo en los docentes de educación primaria.	75
Tabla 18	Distribución de los niveles de los proceso de evaluación en los docentes de educación primaria.	76
Tabla 19	Distribución de los niveles de los factores motivacionales en los docentes de educación primaria.	77
Tabla 20	Distribución de los niveles de factores higiénicos en los docentes de educación primaria.	78
Tabla 21	Distribución de los niveles de gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.	79
Tabla 22	La inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria	81
Tabla 23	Prueba de normalidad de los datos	83
Tabla 24	Prueba de la correlación entre inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria	84
Tabla 25	Prueba de la correlación entre el componente intrapersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria	86
Tabla 26	Prueba de la correlación entre el componente interpersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria	88
Tabla 27	Prueba de la correlación entre el componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria	90
Tabla 28	Prueba de la correlación entre el componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria	92

Tabla 29	Prueba de la correlación entre el componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria	94
----------	---	----

## Índice de figuras

		<b>Pág.</b>
Figura 1	Esquema del Cociente General de Emoción de Baron	28
Figura 2:	Análisis del puesto de trabajo	34
Figura 3	Características del puesto de trabajo. Adaptado de (Dolan et al. 2007, p. 60).	35
Figura 4	Niveles del componente intrapersonal de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria	67
Figura 5	Niveles del componente interpersonal de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria	68
Figura 6	Niveles del componente adaptabilidad de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria	69
Figura 7	Niveles del Componente de manejo de tensión de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria	70
Figura 8	Niveles del Componente del estado de ánimo en general de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria	71
Figura 9	Niveles de inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.	72
Figura 10	Niveles de reclutamiento, selección de personal en los docentes de educación primaria	73
Figura 11	Niveles de descripción y análisis de cargos en los docentes de educación primaria.	74
Figura 12	Niveles de la capacitación, desarrollo de personal en los docentes de educación primaria	75
Figura 13	Niveles de desempeño, desarrollo del liderazgo en los docentes de educación primaria.	76

Figura 14	Niveles de los proceso de evaluación en los docentes de educación primaria.	77
Figura 15	Niveles de los factores motivacionales en los docentes de educación primaria.	78
Figura 16	Niveles de factores higiénicos en los docentes de educación primaria.	79
Figura 17	Niveles de gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.	80
Figura 18	La inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.	81

## Resumen

La investigación tiene por finalidad determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho, el estudio se enmarca dentro del paradigma positivista, enfoque cuantitativo y tipo de investigación sustantiva descriptiva; método aplicado es el descriptivo, diseño no experimental transeccional correlacional, se trabajó con una muestra de 80 docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico, a los cuales se les aplicó dos instrumentos de medición, el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On para medir la inteligencia emocional y la escala de talento humano para medir la variable gestión del talento humano, ambos instrumentos cuentan con validez y fiabilidad correspondiente. Como resultado de la parte descriptiva, se evidenció que el 76,3% de los docentes presentan un nivel promedio de inteligencia emocional, el 20% presentan un nivel bajo, de la misma manera se observó que el 88,8% de los docentes perciben que la gestión del talento humano es regular, el 6,3% perciben que es eficiente, mientras que el 5% de los mismos perciben que la gestión del talento humano es deficiente. En cuanto la prueba de hipótesis dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = ,455$  entre las variables: inteligencia emocional y la gestión del talento humano indicándonos que existe una relación positiva moderada. De acuerdo a los resultados se puede inferir que a mejor manejo de la capacidad de comprensión y entendimiento de uno mismo como de los demás, será mejor o más eficiente la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico.

**Palabras Claves:** Inteligencia, intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y gestión del talento humano.

## Abstract

The research aims to determine the relationship between emotional intelligence and management of human resources in primary education teachers who receive educational support and monitoring of the Province of Huamanga Ayacucho - Region, the study is part of the positivist paradigm, quantitative descriptive approach and type of substantive research; method applied deductive hypothetical, correlational no experimental design, worked with a sample of 80 primary school teachers who receive support and educational monitoring, to which we applied two instruments of measurement, the Emotional Quotient Inventory Bar-On to measure emotional intelligence and scale of human talent to measure the variable management of human talent, both instruments have corresponding validity and reliability. As a result of the descriptive part, it was shown that 76.3% of teachers have an average level of emotional intelligence, 20% have a low level, in the same way it was observed that 88.8% of teachers receive the management of human talent is regular, 6.3% perceive that is efficient, while 5% of them perceive that talent management is poor. As hypothesis testing realize the existence of a relationship  $r_s = 455$  between variables: emotional intelligence and talent management indicating that there is a moderate positive relationship. According the results it can be inferred that better management of the compressibility and understanding of oneself and others, will be better or more efficient management of human resources in primary education teachers who receive educational support and monitoring.

**Keywords:** intelligence, intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management and human talent management.

## **I. Introducción**

## **1.1 Antecedentes**

### **1.1.1 Antecedentes nacionales**

#### **A nivel nacional**

Taira (2015) desarrolló una investigación con la finalidad de encontrar la relación entre la Inteligencia Emocional con la Capacidad de Atención - Concentración en estudiantes de segundo grado de educación secundaria de la I.E. "Gran Amauta", del Distrito de San Martín de Porres-Lima, el tipo de estudio fue sustantiva, cuyo diseño de investigación fue no experimental, transeccional o transversal y correlacional, la población de estudio estuvo constituida por 213 estudiantes, los resultados fueron: Existe relación significativa entre el coeficiente de la inteligencia emocional y la atención - concentración, existiendo una alta asociación de las variables. Además. Existe relación significativa entre el componente intrapersonal y la atención - concentración, existiendo una alta asociación de las variables. Existe relación significativa entre el componente interpersonal y la atención concentración, existiendo una alta asociación de las variables. Existe relación significativa entre el manejo de estrés y la atención concentración, existiendo una alta asociación de las variables. Existe relación significativa entre la adaptabilidad y la atención - concentración, existiendo una alta asociación de las variables. Existe relación significativa entre el estado de ánimo y la atención - concentración, existiendo una alta asociación de las variables.

Díaz y Villazana (2013) realizaron un estudio de ver la relación entre la Inteligencia emocional con el desempeño laboral docente del nivel secundario de la I.E. "Mariscal Toribio de Luzuriaga" UGEL 06–Ate, el tipo de estudio fue sustantiva, cuyo diseño de investigación fue no experimental, transversal y correlacional, la población de estudio estuvo constituida por 321 estudiantes, los resultados fueron: Se estableció que existe una relación muy fuerte entre inteligencia emocional y desempeño laboral docente. El aspecto intrapersonal y las relaciones interpersonales contribuyen en la realización de una planificación corporativa y colaborativa sin roces en busca de una meta común. La

adaptabilidad incide ante situaciones problemáticas, actúa resolviendo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar; tiene la capacidad de implementar soluciones efectivas, a ser objetivo y adecuarse a situaciones y condiciones cambiantes. El docente que maneja el estrés, soporta los eventos adversos y controla sus impulsos y emociones sin desmoronarse ya que es el que orienta, motiva y dirige los aprendizajes; por lo tanto está íntimamente ligado al desempeño docente. El estado de ánimo en general es para el maestro el componente de mayor importancia ya que comprende la satisfacción de lograr experiencias significativas de su desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y de la institución.

Llamachima (2013) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano con la motivación laboral en los docentes del nivel primaria de las II.EE. de la UGEL 07- san Borja, el tipo de estudio fue sustantiva, cuyo diseño de investigación fue no experimental, transeccional o transversal y correlacional, la población de estudio estuvo constituida por 123 sujetos, los resultados fueron: El grado de relación entre las variables según el coeficiente de Spearman  $r_s = 0,216^*$ , es correlación positiva débil, de acuerdo a los índices de correlación, entre las variables la gestión del talento humano y la motivación laboral de los docentes. Del análisis descriptivo se concluye que, el 50.91% de los docentes tienen mediana motivación, el 32.73% de los docentes tienen alto nivel de motivación y el 16.34% de los docentes tienen un bajo nivel de motivación.

### **1.1.2 Antecedentes internacionales**

#### **A nivel internacional**

Genesi y Suarez (2010) realizaron un estudio con la finalidad de identificar la gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes, se enmarcó dentro de la concepción epistemológica inductiva bajo el paradigma positivista, el diseño de la investigación se estableció como no experimental, la muestra de estudio estuvo conformado por 15 gerentes y 40 coordinadores docentes, entre las conclusiones fueron las siguientes: Con

respecto a los elementos de la gestión de calidad del talento humano se destacan: participación, contribución, responsabilidad y liderazgo; de los cuales prevalece la falta de liderazgo en los gerentes educativos. La capacidad de la gestión del gerente es: Técnica y analítica para el tratamiento con las personas, para la toma de decisiones e informáticas. Las competencias requeridas en el ámbito pedagógico, administrativo y comunitario, atienden mayoritariamente lo administrativo; dejando a lado la atención de lo pedagógico y comunitario, por el desconocimiento y falta de experiencia en las funciones que cumplen. Sobre talentos y habilidades referidos a los personales, de relación y de dirección de equipos, los gerentes educativos en el nivel técnico comercial presentan el conocimiento básico, pero no lo llevan continuamente a la práctica debido a factores externos, como son: estructura organizacional centralizada.

Del Pino y Aguilar (2013) realizaron un trabajo con el objetivo de identificar las diferencias existentes entre la percepción de las emociones, el manejo de las emociones de uno mismo, el manejo de las emociones de los otros y la utilización de las emociones de los estudiantes de programas educativos de las áreas económico-administrativas y técnicas de licenciatura y de bachillerato de instituciones de educación del sector público en México, se trabajó con una muestra de 613 estudiantes, entre las conclusiones se destacan: Los estudiantes evaluados presentan niveles bajos en el manejo de las emociones de uno mismo y en la utilización de las emociones. Se detectaron diferencias individuales en todas las variables de estudio, lo cual denota que al parecer la manifestación de la inteligencia emocional se encuentra relacionada con el tipo de programa educativo que cursan los estudiantes, siendo los puntajes más bajos en todos los casos los obtenidos por los alumnos de las áreas económica-administrativas y técnicas evaluadas, lo cual podría deberse a la carencia de una educación emocional en los niveles de estudios previos, así como a la ausencia de una materia en los planes de estudios respectivos que esté enfocada a desarrollar en los estudiantes su nivel de inteligencia emocional. Los resultados denotan la necesidad de plantear la inclusión de la inteligencia emocional como parte de las acciones de la gestión educativa pública en estos programas de estudio, ya sea

como una asignatura obligatoria u optativa, o de tipo extracurricular como talleres, conferencias, cursos, entre otras.

Cabrales (2009) realizó un estudio sobre la gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana, el trabajo fue un estudio cualitativo, donde se aplicó el método inductivo, en una muestra de tipo intencional de 12 sujetos, a los cuales se realizó la entrevista en profundidad y el análisis documental, entre las conclusiones se destacan: La importancia de los atributos de la condición humana y del desarrollo del potencial humano en la optimización de las competencias de los gerentes de hoy. Se plantea que con el propósito de mejorar la gestión del talento humano y poder comprender y gestionar mejor a su equipo de trabajo, el gerente debe conocer cuáles son los atributos de la condición humana y cómo desarrollar las competencias para trabajarlos con optimismo, de manera tal que implemente estrategias para la mejora del talento de su gente. En este marco el talento se observa como una variable inagotable y susceptible de permanente desarrollo. El documento concluye haciendo un llamado al reconocimiento de la condición humana en las organizaciones, como estrategia necesaria para afrontar las inequidades de la sociedad actual.

Gallardo, González, Martínez y Pardo (2012) desarrollaron una investigación sobre la Gestión del talento en la empresa española. Rol del departamento de recursos humanos, en la Universidad del Zulia- Venezuela, con el objetivo de explicar, con base en la revisión de la literatura especializada, el concepto de talento y el rol del departamento de recursos humanos en la gestión de talento; y analizar, mediante el método Delphi, y para las empresas españolas, la percepción de los expertos consultados sobre la definición de talento, se aplicó el método de inducción y deducción, revisión de la literatura y se realizó entrevistas en profundidad a una muestra intencional de seis expertos, los resultados fueron: La conclusión que deriva del análisis de la literatura realizado e indica la existencia de tres grandes interpretaciones del término talento en el mundo empresarial: talento entendido como el total de personas de una organización; talento entendido como un conjunto de personas de una organización con un alto rendimiento y/o potencial; y, por último, talento entendido

como aquellas habilidades, capacidades y/o competencias de una persona que le permiten conseguir resultados extraordinarios. Se deriva de la consulta a expertos realizada y plantea que en las empresas españolas se entiende mayoritariamente el talento como aquellas habilidades, conocimientos y actitudes de una persona que le permiten obtener unos resultados excelentes. Al parecer no se le concede una importancia primaria a la cuestión del carácter innato del talento y resalta el compromiso como componente actitudinal clave. Finalmente el Talento es entendido como una mezcla de competencias y compromiso que las personas demuestran mediante un desempeño excepcional, coincidiendo con la concepción más aceptada recientemente; el departamento de recursos humanos sigue sin estar vinculado al diseño e implementación de la estrategia de la empresa y, que en tiempos de crisis toda acción emprendida por dicho departamento queda supeditada a los costes, en línea con lo apuntado por la literatura.

Flores (2012) realizó una tesis titulada: "La inteligencia emocional en el maestro del nivel elemental de dos escuelas privadas del área sur de Puerto Rico, herramienta fundamental en el contexto educativo", el método aplicado fue el inductivo, el tipo de estudio fue descriptivo, de enfoque cuantitativo, técnica de recolección fue la encuesta, con una muestra de 38 maestros. En este estudio llegó a la conclusión siguiente: Las féminas demuestran tener un mejor atención emocional que los varones, el sexo masculino tiene una adecuada claridad de sentimientos superiores a las féminas, las damas demuestran tener una excelente claridad y una adecuada reparación de sentimientos, los varones participantes conocen y comprenden sus estados emocionales y pueden canalizar y regular mejor sus emociones que las féminas, también demuestran tener mayores índices de inteligencia emocional.

## **1.2 Fundamentación científica**

### **1.2.1. Inteligencia Emocional**

El presente estudio se basa en las teorías de Goleman, Gardner, Baron y Mayer – Salovey, (1970) ya que dichos autores empezaron a considerar y valorar la inteligencia emocional como una pieza clave en el desarrollo integral de las personas, asumiendo que la parte racional y emocional se complementan.

De acuerdo a Goleman (2010) el término emoción “es agitación o perturbación de la mente, sentimiento, pasión, cualquier estado mental vehemente o agitado” (p. 220).

Osho (2006) nos dice que la inteligencia es muy categórica e individual porque no se le puede domar o forzar a una imitación mecánica. Es naturalmente rebelde, porque si creces con tu inteligencia no necesitas de líderes. Si somos inteligentes estaremos en capacidad de resolver nuestros problemas. Por tanto, la inteligencia es un suministro, un regalo de la naturaleza. Una persona inteligente trata de ser ella misma, cueste lo que cueste, nunca copiará a nadie, nunca imitará. Una persona inteligente escuchará a su propio llamado intrínseco, sentirá su propio ser y actuará sin importarle los riesgos; por ello la inteligencia es confianza en tu propio ser. Es emoción alegría y aventura; es vivir momento a momento. La inteligencia crece.

En tal sentido, se puede inferir que la inteligencia no es sinónimo de racionalidad, mente o procesos de análisis, síntesis, inducción o deducción; sino, una potencialidad que crece y se desarrolla en el proceso de la vida y al concretarse se convierte en capacidad para dar respuesta a los retos de la vida personal y social.

El concepto de Inteligencia Emocional tiene un claro precursor en el concepto de inteligencia social del Psicólogo Thorndike (1920), citado por Osho (2006), que define como “la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y

las mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas (p.17)”. La inteligencia emocional es una capacidad de comprensión y entendimiento de uno mismo como de los demás ya sea para influir de manera positiva para lograr lo que nos proponemos, siempre que estos logros sean éticos y permitan satisfacer las necesidades del grupo o comunidad.

Propiamente el concepto de Inteligencia Emocional aparece en los trabajos de los Psicólogos de la Universidad de Yale, Salovey y Mayer (1990), citado por Ugarriza (2001), para quienes la inteligencia emocional es: “... Subconjunto de la inteligencia social y comprende la capacidad de captar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar nuestros pensamientos y nuestros sentimientos” (p. 130).

Es interesante concepto, supera al anterior, porque no sólo se trata de comprender sino usar esta información para discriminar los sentimientos y guiarnos a nosotros mismos como a los demás en nuestras relaciones sociales en general.

Baron (1997), citado por Ugarriza (2001), sostiene que: “la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destreza que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio” (p. 130).

Entendida así la inteligencia emocional es un factor importante en la determinación de las habilidades para lograr el éxito en la vida. Esta inteligencia emocional se puede modificar a través de la existencia. Como la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades y destrezas, es posible ser aprendidas por medio de experiencias sistemáticamente generadas. En nuestra investigación asumimos este concepto porque se relaciona con el potencial de rendimiento y se fundamenta en el proceso, antes que en el logro.

## **Dimensiones de la Inteligencia Emocional**

Baron (2000) “propone en su teoría y en su modelo operativo cinco grandes componentes: el componente intrapersonal, el componente interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado del ánimo general, dentro de ellos se encuentran otros subcomponentes que permiten la comprensión de los cuatro primeros” (p. 155 - 170). Así tenemos:

### **Dimensión Intrapersonal**

“Esta 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” (Baron, 2000, p.155). Personas capaces de expresar abiertamente sus sentimientos, ser independientes, fuertes que confían en la realización de sus ideas y creencias.

Esta área de la inteligencia emocional, reúne las siguientes sub-dimensiones: (a) Comprensión Emocional de Sí Mismo (CM), entendida como la capacidad que muestra el individuo de reconocer sus propios sentimientos; (b) Asertividad (AS), es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás; y defender sus propios derechos de una manera no destructiva; (c) Autoconcepto (AC), se entiende como la capacidad que muestra el individuo de respetarse y aceptarse a sí mismo como una persona básicamente buena; (d) Autorrealización (AR), es la capacidad para desarrollar sus propias capacidades potenciales; (e) Independencia (IN), capacidad para guiarse y controlarse a sí mismo en su forma de pensar, actuar y mostrarse libre de cualquier dependencia emocional.

### **Dimensión Interpersonal**

Según Baron (2000), esta área muestra las habilidades y el desempeño interpersonal; es decir personas responsables y confiables que cuentan con buenas habilidades sociales. Reuniendo los siguientes sub-dimensiones (pp. 157-160): (a) Empatía (EM), es la capacidad que muestra el individuo de ser consciente, entender y apreciar los sentimientos de los demás; (b) Relaciones Interpersonales (RI), implica la capacidad de establecer y mantener relaciones

mutuamente satisfactorias que están caracterizadas por la intimidad, el dar y recibir afecto; (c) Responsabilidad Social (RS), significa tener la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, colabora y que es un miembro constructivo del grupo social.

### **Dimensión Adaptabilidad**

Según Baron (2000) esta área ayuda a revelar cuán exitosa es una persona para adecuarse a las exigencias del entorno, lidiando de manera efectiva las situaciones problemáticas, y tiene las siguientes subdivisiones (pp.160-161): (a) Solución de Problemas (SP), es la habilidad para identificar y definirlos problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas; (b) Prueba de la Realidad (PR), comprende la habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo); (c) Flexibilidad (FL), es la capacidad que tiene una persona para realizar un ajuste adecuado de sus emociones, pensamientos y conductas ante diversas situaciones y condiciones cambiantes.

### **Dimensión manejo del estrés**

Según Baron (2000) 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- dimensiones (pp. 162-163): (a) Tolerancia a la Tensión (TT), es la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente a la tensión; (b) Control de los Impulsos (CI), es la habilidad de resistir algún impulso y poder controlar nuestras emociones.

### **Dimensión de estado de ánimo general**

Según Baron (2000) esta área mide “la capacidad del individuo para disfrutar de la vida así como la visión que tiene de sí misma y el sentimiento de contento en general. Esta área reúne los siguientes sub- dimensiones” (pp. 164-165): (a) Felicidad (FE), capacidad de disfrutar de diversos aspectos de la propia vida y de

la vida en general y (b) Optimismo (OP), capacidad de encontrar el lado más provechoso de la vida y mantener una actitud positiva, aún en la adversidad.

### **Modelos teóricos de la inteligencia emocional**

Hay dos modelos, el modelo de habilidad o cuatro fases y el modelo mixto, las cuales se detallan a continuación:

#### **Modelo de habilidad**

Este modelo es conocida también como el modelo de cuatro fases, al respecto Salovey, caruso y Mayer, (1999) explicaron que: la inteligencia emocional es entendida como una inteligencia relacionada con el procesamiento de información emocional, a través de la manipulación cognitiva y conducida sobre la base de una tradición psicomotriz. De acuerdo a Gabel (2005) el modelo de habilidad está compuesto de cuatro etapas de capacidades emocionales, cada una de las cuales se construye sobre la base de las habilidades logradas en la fase anterior.

En cuanto a la primera fase de expresión y percepción de la emoción, Mayer, Dipaolo y Salovey (1997) explicaron que: Las personas se muestran más empáticos cuando logran comunicar sus emociones. La segunda fase de facilitación emocional del pensamiento, de acuerdo a Rodríguez y Tito (2013) esta fase cuando la persona vivencia emociones positivas tendrá resultados también positivos, si la persona vivencia emociones negativas tendrá resultados negativos. La tercera fase es el rendimiento y análisis de la información emocional, en esta fase el individuo puede reconocer de manera óptima las condiciones en las que pueda describir una situación específica en relación a los estados emocionales de sí mismo como de los demás. La cuarta fase es la regulación de la emoción, en esta fase la persona más que conocer las emociones debe regular la emoción de acuerdo a la situación y así poder implementar habilidades que produzcan resultados positivos.

#### **Modelos Mixtos**

Estos modelos componen varias características de personalidad, que se componen para dirigir una determinada actitud frente a diferentes

acontecimientos. Entre los modelos mixtos que más destacan tenemos: (a) Modelo de las competencias emocionales de Goleman y (b) Modelo de Inteligencia emocional y social de BarOn.

### **Modelo de las competencias emocionales de Goleman**

De acuerdo a Cabanillas (2002), este modelo comprende una serie de competencias que proveen, a las personas, el manejo de nuestras emociones y de los demás. Este modelo formula la inteligencia emocional en términos de una teoría del desarrollo y propone una teoría del desempeño aplicable de manera directa al ámbito laboral y organizacional, centrado en la predicción de la perfección laboral. Además esta teoría está basada en la cognición, personalidad, motivación, emoción, inteligencia y neurociencia; es decir, incluye procesos psicológicos cognitivos y no cognitivos.

Este modelo Bello (2009) presenta varias dimensiones y las capacidades emocionales fundamentalmente para la población infantil. Las cuales son el autoconocimiento, autocontrol, automotivación, empatía y manejo de relaciones.

### **Modelo de inteligencia emocional y social de BarOn**

Según este modelo la inteligencia emocional y la inteligencia social son consideradas un conjunto de factores de interrelaciones emocionales, personales y sociales que median en la habilidad general para adaptarse de manera activa a las presiones y demandas del ambiente. Los individuos emocionalmente inteligentes tienen la capacidad de mostrarse de acuerdo y decir sus emociones así como comprender a los demás.

La inteligencia emocional se desarrolla a través del tiempo, cambia a través de la vida, puede ser mejorada con entrenamiento y programas remediativos como también por intervenciones terapéuticas.

El modelo de Bar-On comprende cinco componentes principales: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo

general. A su vez cada una de estas amplias dimensiones involucra un número de subcomponentes que son habilidades relacionadas.

En nuestra investigación asumimos esta concepción de la inteligencia emocional.

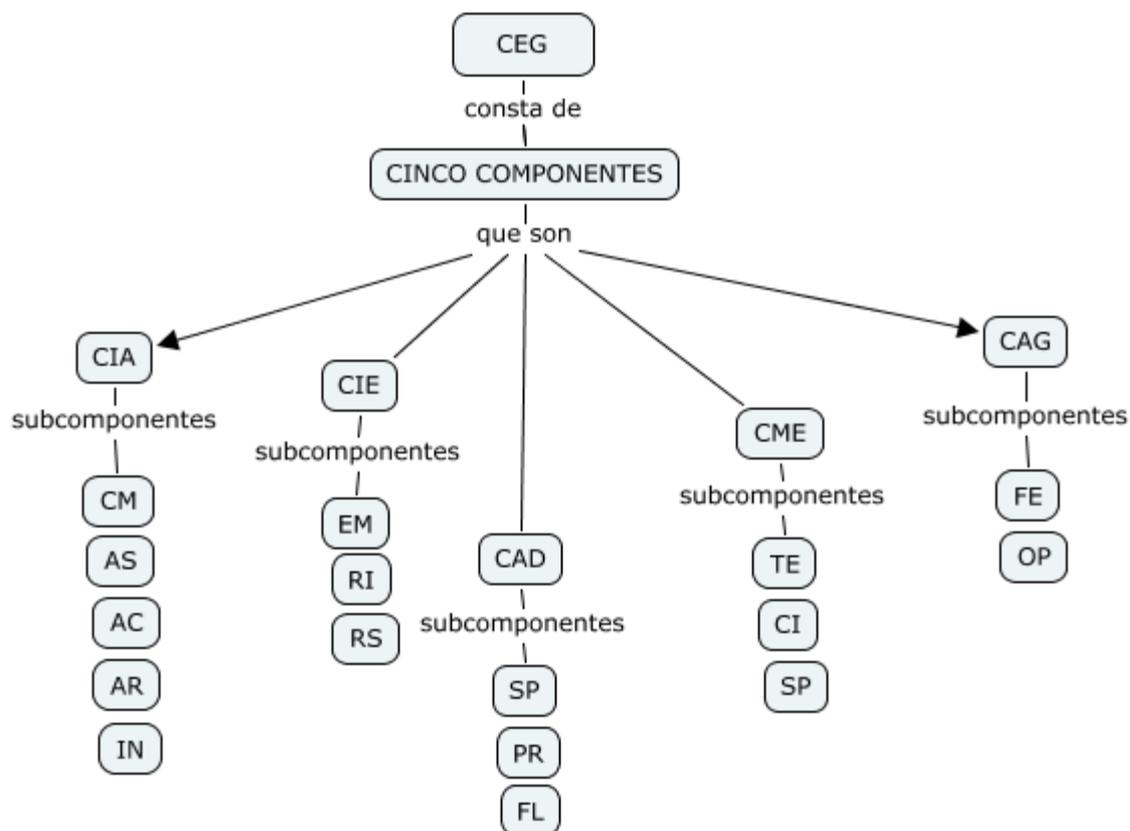


Figura 1: Esquema del Cociente General de Emoción de Baron

Fuente: Adaptado por el autor del modelo del Inventario de Bar-On (I-CE) (1997)

CEG = Cociente General Emocional; CIA = Componente Intrapersonal; CIE = Componente Interpersonal; CAD = componente de adaptabilidad; CME = componente del manejo del estrés; CAG = componente del estado de ánimo en general. Subcomponentes: CM = comprensión de sí mismo; AS = asertividad; AC = autoconcepto; AR = autorrealización; IN = independencia; EM = empatía; RI = relaciones interpersonales; RS = responsabilidad social; SP = solución de problemas; PR = prueba de la realidad; FL=flexibilidad; TE = tolerancia al estrés; CI = control de impulsos; FE=felicidad; OP = optimismo.

## **Estructura de Inteligencia Emocional**

Salovey, citado por Goleman (1998), la inteligencia emocional comprende cinco aspectos fundamentales que son:

### **Conocer las propias emociones**

Reconocer nuestro sentimiento y la capacidad de tomar conciencia de ello en el momento adecuado constituye el enclave de la inteligencia emocional. El hecho de tener conciencia de nuestros sentimientos nos convierten en guías de nuestra vida y nos conduce a tomar decisiones adecuados sobre sobre las situaciones que cada día nos enfrentamos.

### **Manejar las emociones**

Es importante desarrollar la capacidad de manejar adecuadamente nuestros sentimientos de tal manera que se pueda sobreponerse con mucha facilidad de las dificultades y de los trastornos de la vida.

### **La propia motivación**

Implica ordenar nuestras emociones al servicio de metas y objetivos, es fundamental para prestar atención, la automotivación, el dominio y la creatividad. Las personas que han desarrollado esta capacidad son mucho más productivas y eficaces en la actividad que desarrollan.

### **Reconocer las emociones en los demás**

Las capacidades bases para la autoconciencia emocional es la empatía. Lo individuos que tienen esta capacidad están mucho más acomodadas a las señales sociales que indica lo que otros necesitan y esto los hace mejores profesionales en las diversas actividades que desarrollan.

### **Manejar las relaciones**

Es de vital importancia el desarrollo de las relaciones interpersonales con la finalidad de influir en los demás, de tal manera que esta habilidad pueda rodear la popularidad, el liderazgo y la eficacia interpersonal.

Goleman (2010), presenta el modelo de Inteligencia Emocional en cuatro pilares:

**Conocimiento Emocional**

Que crea un espacio de eficiencia personal y confianza por medio de la honestidad emocional, energía, conciencia, retroalimentación, intuición, responsabilidad y conexión.

**Aptitud Emocional**

Que forma la autenticidad del individuo, su creatividad y flexibilidad, ampliando su círculo de confianza y capacidad para escuchar, manejar conflictos y sacar el mejor partido del descontento constructivo.

**La profundidad emocional**

Permite explorar maneras de conformar su vida y trabajo, con un potencial único y de respaldar esto con integridad, compromiso y responsabilidad, que a su vez aumentan su influencia sin autoridad.

**Alquimia emocional**

El individuo extiende su instinto creador y capacidad de influir en los problemas y presiones, y competir por el futuro construyendo sus capacidades y tener acceso a soluciones ocultas y nuevas oportunidades.

**Aproximaciones teóricas de la gestión del talento humano**

Esta variable tiene vital importancia en la conducción de las instituciones inteligentes, acompañada de los socios estratégicos; existe el desvelo por el proceder del ser humano y como mejorarlo en materia de comportamientos o conductas; al respecto se ha explorado varias fuentes, las cuales solo son aproximaciones ya que ninguno es el dueño de la verdad mucho menos del conocimiento.

**1.2.2. Gestión del talento humano**

El talento se considera como: “el dominio destacado de capacidades sistemáticamente desarrolladas, llamadas competencias (conocimientos y destrezas), en al menos un campo de la actividad humana, en un grado que sitúa

al individuo dentro del 10% superior de sus pares de edad...” (Gutiérrez, 2011, p. 23).

López (2009) afirma que: “el talento es fruto de la interacción exitosa de tres componentes o dimensiones: la inteligencia o habilidades por encima del promedio, la creatividad y el compromiso con la tarea” ( p. 3). Se puede afirmar que la inteligencia es un factor necesario, pero no determinante. El mencionado autor también defiende la idea de que, el compromiso con la tarea, es el que tiene mayor influencia en el logro del éxito.

Alles (2005) con respecto al significado de la palabra talento dice “es un conjunto de dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etc., que resplandecen en una persona” (p. 29).

Lorenzo (2010), nos dice que los modelos y las definiciones de talento, se pueden clasificar en cuatro grupos: Orientados a rasgos de la personalidad y a capacidades; orientados a los componentes cognitivos; orientados al logro y al rendimiento, y orientados a los elementos socioculturales y psicosociales. (p. 2).

El autor antes mencionado también afirma una concepción biologicista, es decir solo abarca los componentes cognitivos y no tiene en cuenta otros elementos de orden motivacional. Por esto, no puede ser utilizada como un modelo de talento por sí sola, debe conjugarse, dialéctica y creadoramente, con otros puntos de vista.

De las diferentes definiciones expuestas, se entiende el talento como una premisa individual cognitiva, motivacional y social para alcanzar rendimientos sobresalientes (excelencia de resultados) en una o varias esferas, por ejemplo: lingüística, matemática, ciencias naturales, técnica, arte, en relación con tareas teóricas y/o prácticas.

Consideramos que el talento humano es un valor esencial dentro de la organización, es quien puede crear nuevas soluciones e innovar, crear

conocimiento, y mantener las buenas relaciones interpersonales. Se entiende también como un ser integro en lo social, espiritual, psicológico, filosófico, moral. Tiene capacidad para: el ser, saber qué hacer cómo hacer y por qué hacer.

Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida” (p. 45). Por lo tanto, la gestión del talento humano, depende entre muchos, de los siguientes elementos principales: La cultura de la empresa, la estructura asimilada por la organización, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos. En cualquiera de estos aspectos vale la pena recordar que la gestión del talento humano está conformada por las personas y las organizaciones, por lo cual, es básico el trato que se les da a las personas, sea como socios o como recursos.

Por lo tanto Quintanilla (2002), concluye que la gestión del talento humano está orientada a la conformación y optimación del comportamiento de las personas, desde las expectativas de las organizaciones, pero además hay que tomar en cuenta las aspiraciones de cada uno de los empleados poseen, delimitan y caracterizan.

### **Dimensiones de la gestión del talento humano**

Las dimensiones de la variable gestión del talento humano, se ha considera siete aspectos tomados fundamentalmente los aportes de Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), así mismo los aporte de Teles, Alves, Carlos, Oste, y Elías, (2010), Chiavenato (2009) y González (2006), quienes fundamentan las dimensiones de esta variable.

### **El reclutamiento y selección de personal**

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) expresaron que: “el reclutamiento es el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas calificadas, de forma que la organización pueda

selecciona a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo” (p. 109). A través del reclutamiento se trata no solo de embelesar individuos hacia la institución o empresa, más que nada se busca que las personas una vez contratadas permanezcan en la institución. Sin duda alguna el proceso de reclutamiento se debe realizarse cumpliendo con mucha exigencia la normatividad de la empresa.

Dolan et al. (2007), menciona algunos fines del reclutamiento, entre ellas: (a) establecer las necesidades presentes y futuras de reclutamiento, (b) proporcionar el número suficiente de sujetos competentes para los puestos a cubrir, (c) agrandar la tasa de éxito en el proceso de clasificación, al reducir el número de aspirantes, (d) reducir la probabilidad de que deserten al poco tiempo de incorporarse, (e) cumplir la normativa existente, (f) acrecentar la eficiencia individual y de la empresa y (g) tasar la eficacia de las técnicas y fuentes utilizadas mediante el proceso de reclutamiento.

Existen fuentes internas y externas para lograr candidatos al puesto de trabajo; el primero se da cuando surte la necesidad de cubrir un puesto de trabajo y para ello la compañía acude a la promoción de sus empleados, el segundo presenta ciertas ventajas de poder atraer gente con ideas nuevas, formas nuevas de abordar los problemas, resulta más módico y fácil contratar un profesional competente. También surgen ciertos inconvenientes, la duración del reclutamiento es alta, el costo es elevado, puede generar frustración entre el personal de la organización y afectar la política salarial de la institución.

### **Selección de los recursos humanos**

Dolan et al. (2007) mencionaron que: La selección de los recursos humanos comprende por un lado la recopilación de información sobre los postulantes como la determinación a quién deberá contratarse. También es necesario que el postulante tenga información de las características del puesto para ver si adecuan o no a los conocimientos, habilidades y aptitudes del individuo, esto aumenta a que el individuo este satisfecho y se convierta en un empleado productivo a largo plazo.

Los procesos de selección y ubicación forman parte importante de la empresa, realizar este trabajo de forma eficaz significa lograr tres fines precisos: (a) aportar a los objetivos finales de la organización, situar de personal con altos niveles de rendimiento, (b) asegurar de que la inversión sea rentable en función de los resultados y (c) que la satisfacción sea para ambas partes, tanto para la empresa como para el individuo.

### La descripción y el análisis de cargos.

Dolan et al. (2007), dijeron “El análisis del puesto de trabajo es el proceso que consiste en narrar y registrar el fin de un puesto de trabajo, sus principales cometidos y actividades, las condiciones bajo las que estas se realizan y los conocimientos, habilidades y aptitudes (CHA) necesarios” (p. 57). Dentro del análisis del puesto surgen dos tareas importantes: (a) la descripción del puesto y (b) la determinación de los requisitos del puesto de trabajo, tal como se muestra en el siguiente esquema:

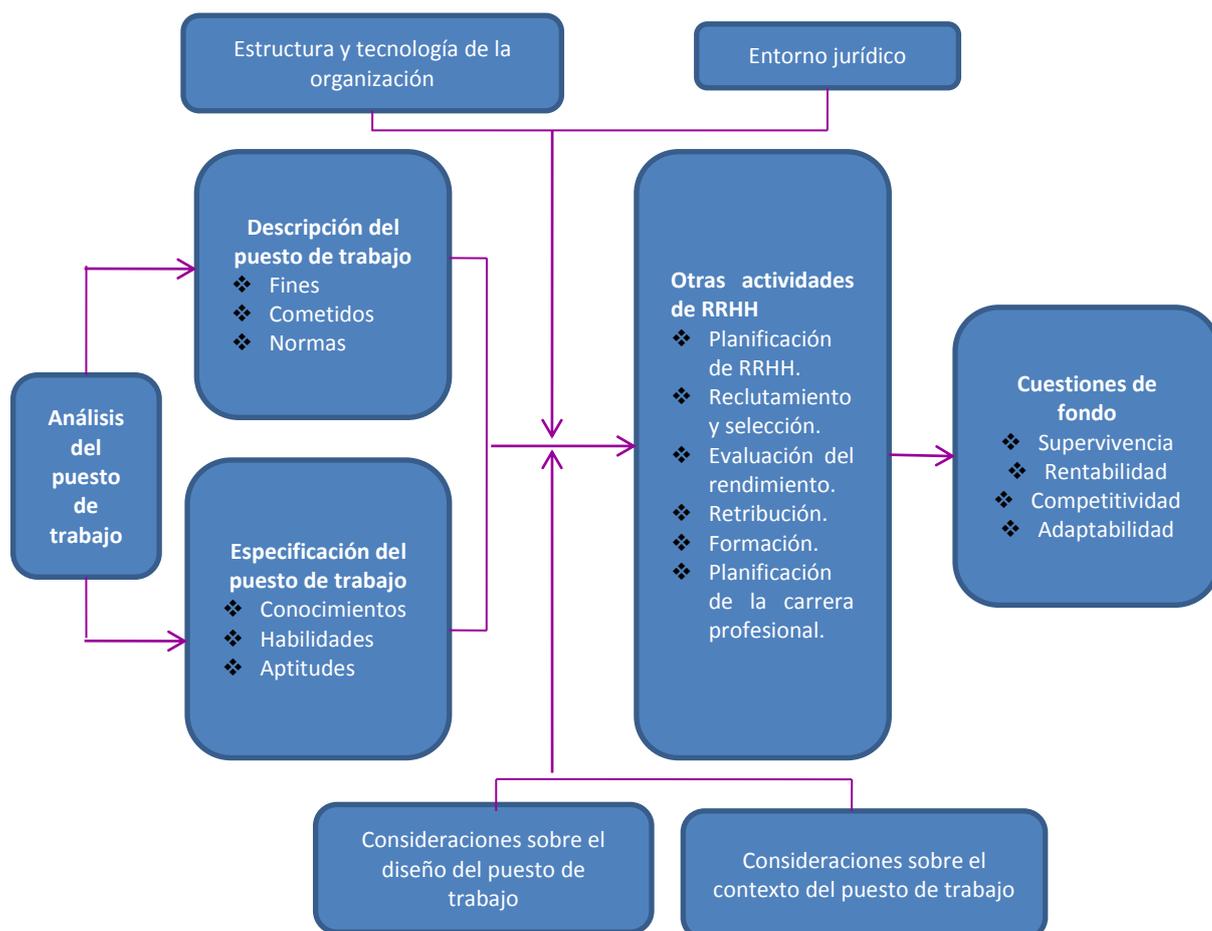


Figura 2: Análisis del puesto de trabajo

Así mismo el diseño del puesto de trabajo debe abarcar varias características esenciales, tal como se muestra en el siguiente esquema:

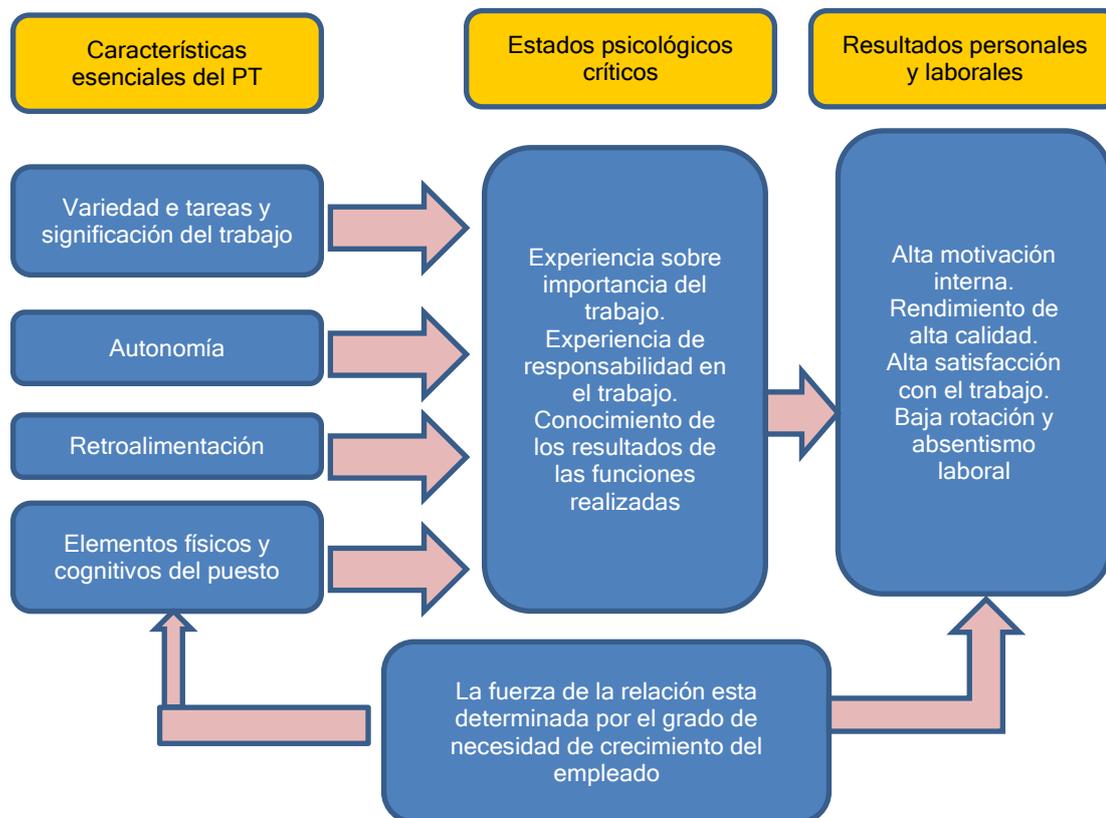


Figura 3: Características del puesto de trabajo. Adaptado de (Dolan et al. 2007, p. 60).

### Capacitación y desarrollo de personal.

Para Mondy y Noé (2004) el desarrollo de los recursos humanos –DRH representa una función de suma importancia, consistente en la capacitación, actividades de planeación, desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño. La Capacitación y Desarrollo –CyD- es el centro de un esfuerzo permanente de una organización, para diseñar mejoras en las capacidades de los empleados y el desempeño de la empresa.

En términos de Werther y Davis (2008), la capacitación son actividades que favorece a los empleados de una organización a hacer de mejor manera su trabajo y a acrecentar su desarrollo personal. De tal modo se garantiza a que sus

habilidades no se deterioren y se hagan obsoletas, más bien permanezcan personas competentes.

La formación y desarrollo de competencias de los recursos humanos consiste en un conjunto de actividades cuya finalidad es optimizar su rendimiento presente o futuro, acrecentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Así mismo el rendimiento está en función de los conocimientos, habilidades, actitudes y la situación.  $R = f(C, H, A, S)$ . (Dolan et al., 2007, p. 60).

### **Desempeño y desarrollo del liderazgo**

Teles, Alves, Carlos, Oste, y Elías, (2010), expresaron que: En el contexto laboral el liderazgo es considerada como un recurso para aumentar las posibilidades de aprendizaje y el desarrollo de las organizaciones. Los encargados de gerenciar la institución, conducen los procesos que hacen posible el desarrollo del capital humano e intelectual, por medio de la adquisición, mantenimiento y consolidación del conocimiento, procesos estos que envuelven factores personales, psicosociales y emocionales.

Revilla (2012), expresó respecto al liderazgo de los directivos y docentes en las Instituciones Educativas:

El líder educacional, debe realizar un trabajo de dirección, que tienda a la excelencia, a la máxima calidad para lograr que cada trabajador aporte lo mejor de sí, en beneficio propio, de la institución, y de la comunidad donde se encuentra situada la institución. Los nuevos cambios en el quehacer escolar, que dan una mayor autonomía a las Instituciones Educativas, también implican un cambio en la organización y visión de lo que ha sido el trabajo escolar. (p. 7).

El director de Institución Educativa debe trabajar en equipo conjuntamente con los socios estratégicos, de esta manera asumir su cargo dentro de su carrera

funcionaria con una posición moral, intelectual y social, desde la cual tiene la posibilidad de conducir una institución inteligente.

Las organizaciones de hoy buscan gestores que alcancen traducir planeamiento estratégico en realización operacional. Esa función encierra, entre otras características: análisis, toma de decisiones, capacidad de persuasión y las competencias relativas a la gestión de personas. El liderazgo pasa a tener un papel primordial en la producción de resultados. El líder debe tener la competencia necesaria para obtener el compromiso y la entrega del liderazgo.

### **Los proceso de evaluación.**

Según Chiavenato (2009), la evaluación del desempeño es una valoración metódica del desempeño del trabajador o del potencial a desarrollar en el futuro, para ello es imperioso un proceso para incitar o distinguir el valor de las cualidades del trabajador. Este proceso es dinámico, desarrollándose habitualmente a los empleados, ya sea este de manera formal o informal.

Al respecto Werther y Davis (2008), manifestaron que la evaluación dentro de las instituciones es un proceso esencial que ayuda a retroalimentar a los empleados dentro de sus funciones, de la misma manera tomar decisiones y acciones correctivas en función de los resultados obtenidos. Una evaluación formal a diferencia de informal, contribuye a valorar los procedimientos de reclutamiento, selección, orientación y, a tomar decisiones referentes a promociones internas, compensaciones y otras áreas relativas al departamento de personal.

Por su parte Perea (2006), explicó dos tipos de evaluación, en primer lugar, la evaluación por méritos, esto implica conocer el desarrollo de las iniciativas, los aportes significativos y su implicancia en los procesos de trabajo. Co ello se trata de motivar, incentivar y explorar las actuaciones del trabajador para que se mantenga orientado hacia una cultura organizacional. En segundo lugar, la evaluación por la actuación, este tipo de valoración consiste en conocer la parte

actitudinal del personal, lo cual permite elegir colaboradores de confianza o aliados estratégicos.

### **Factores motivacionales**

Robbins y Judge (2009), definieron a la motivación como el proceso que hace involucrar la intensidad, entendida como la energía que enfoca la persona en el intento de una tarea; la dirección, que constituyen el logro de los objetivos organizacionales y la persistencia que es la medida del tiempo en la que una persona mantiene el esfuerzo por lograr el objetivo.

González (2006) explicó que: la motivación puede ser externa o interna, lo primero se da desde fuera de la persona y el segundo se da en el interior de la persona. Es por ello que los empleados presenten diferencia en su rendimiento a pesar de tener las mismas funciones. Al respecto González (2006), dijo que las empresas deben tratar de comprender el comportamiento de los trabajadores y buscar algún método de motivación en pro de alcanzar las metas. Es importante tener en cuenta que una necesidad que se satisface ya no representa un motivador del comportamiento, y que este aspecto lo desconocen aquellos que utilizan el método tradicional de dirigir personas.

### **Factores higiénicos**

También representa uno de los aspectos primordiales de una organización, al respecto de la seguridad existen leyes tanto a nivel internacional y a nivel nacional que exigen que se garantice la seguridad de los empleados, como también cuidar con la higiene, favoreciendo espacios de prevención y atención de la salud del trabajador. Al respecto Cortés (2007) hace ver que, la salud de un individuo no solo depende de que funcione correctamente su estructura orgánica y psíquica, sino que también se ve afectado en gran medida los factores ambientales, y entre ellos se encuentra incluido en primer lugar las condiciones de trabajo.

Cortés (2007) dijo que: dentro de las condiciones de trabajo, se encuentran los factores físicos de naturaleza física, química o técnica, utilizados en la

realización de los trabajos, estos pueden ser materias utilizadas o producidas, equipos que se manejan y los métodos de producción, asimismo otros factores de carácter psicológico y social que puedan afectar de forma trascendental la salud física, psíquica o social del trabajador.

Por su parte, Werther y Davis (2008) aclaran que, en la empresa moderna el departamento de recursos humanos es el órgano encargado de hacer cumplir los requisitos legales, así como velar por la salud y seguridad del empleado. Este aspecto es muy importante, porque si las empresas desean competir, tienen que cumplir normas de calidad y de las cuales la salud y la higiene del trabajador es uno de los elementos que enfatizan.

### **Talento y competencias**

El talento según la Real Academia Española es la capacidad de entender o la capacidad para el desempeño de algo: En cambio Alles (2005) dijo que: “el talento es un conjunto de dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etc., que resplandecen en una persona” (p. 29).

Allles (2005) relaciona dos conceptos, talento y competencias, en cuanto el talento es importante para tener éxito en determinados puestos de trabajo y se puede desdoblar en competencias, en cambio la competencia hace referencia a las características de la personalidad, sobrevenidos comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. En esta misma línea existe similitud en la utilización de los términos, cuando se dice “gestión del talento” se hace referencia a “gestión de las competencias”.

En la perspectiva de la gestión de recursos humanos por competencias, el conjunto de “capacidades intelectuales” se conforma con dos subconjuntos: los conocimientos y las competencias, pero las que llevan al desempeño superior son las competencias. El verdadero talento en relación con una posición o puesto de trabajo estará dado por la intersección de ambos subconjuntos en la parte que es requerida para ese puesto. Los individuos tenemos diferentes tipos de

conocimientos y diferentes competencias, pero cuando se hace algo se pone en acción ambos.

### **Gestión del conocimiento y talento**

Schreiber et al., (2000), citado por Gerrero (2003) manifestó que: “la gestión del conocimiento es un conjunto de herramientas para optimizar la infraestructura del conocimiento de una organización, con el fin de dar el conocimiento correcto a la persona en la forma y el momento correcto” (pp. 63-64). Entendida por conocimiento a los procesos humanos cognitivos y de innovación. Al respecto López (2009) dijo que, el conocimiento es todo el conjunto de cogniciones y habilidades con los cuales los sujetos suelen enmendar problemas. En tal sentido la caracterización del conocimiento expresa el análisis y la descripción del entorno de conocimiento de una organización, porque las organizaciones importan gran parte de su conocimiento de las relaciones con los clientes, los proveedores, los competidores y los socios, lo cual representa un potencial en la adquisición de conocimientos.

Mora (2008) manifestó que:

La gestión del conocimiento implica todo un proceso donde se movilizan la red de relaciones y trabajo en equipo que es primordial en las instituciones como organización inteligente. Dentro de cada organización se movilizan también el capital humano, capital intelectual, capital social y capital estructural, estos no sólo le dan valor a la empresa sino a las competencias de sus colaboradores (p. 9).

### **Capital Humano**

“Una materia prima dentro de la empresa conforman los directivos y empleados con sus capacidades, conocimientos, destrezas y las experiencias”(Mora, 2008, p. 9). Este es un elemento que se debe trabajar para volverlo activo y hacerlo más útil, para ello es necesario la actualización para estar a la vanguardia de la tecnología y crear productos que beneficien al cliente y se ajuste a todas sus necesidades; de esta manera se faciliten los procesos que se realizan dentro de

la empresa. El objetivo es nutrir el nivel personal, para que este posteriormente comparta sus conocimientos con la organización.

### **Capital Intelectual**

“El capital intelectual lo constituye la suma del capital humano (cultural organizativa, competencias, etc.) y el capital estructural (procesos, estructura organizativa, tecnología)” (Mora, 2008, p. 9). Es muy importante poseer los conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con los clientes y destrezas profesionales que de alguna forma van a dar a la organización la ventaja competitiva en el mercado. Para ello es necesario también que la organización pueda gestionar, crear, controlar y multiplicar este capital que se presenta como un intangible.

### **Capital Social**

La comunicación direccionada y estratégica dentro de la organización es imprescindible para que se le de mayor aplicación al capital social y los recursos que se tiene allí. Dentro de este capital social juega un rol principal la confianza, la cooperación y la reciprocidad ya que sobre estos ejes se mueve la red y se tejen las bases sólidas de la organización. Así mismo es necesario potencializar las relaciones entre los colaboradores y establecer una familiaridad y un reconocimiento; si dejar de lado las capacitaciones, actividades de integración y el soporte emocional que necesitan los que conforma una organización.

### **Capital estructural.**

“El capital estructural se refiere al conjunto de métodos, procesos y sistemas de información y tecnologías que componen el saber hacer de la organización” (Mora, 2008, p.11). El autor divide en tres dimensiones el capital estructural: el enfoque renovación y desarrollo, enfoque de procesos y el enfoque financiero, que ayudan a conformar la parte no pensante del capital intelectual y que se queda en la organización cuando el trabajador no permanece en la empresa.

### **1.3 Justificación**

#### **Teórica**

Los diferentes conceptos y teorías que se han abordado en la presente investigación conforman una fuente de información y antecedente de estudio en futuras investigaciones respecto a temas relacionados con la Inteligencia Emocional y el talento humano.

#### **Práctica**

Esta investigación es por su naturaleza pedagógica y busca contribuir a brindar alcances a maestros y estudiantes para que no se alejen o desatiendan un tópico bastante necesario y muy usado como es la inteligencia emocional y la gestión del talento humano. Es una contribución práctica, ya que las instituciones educativas y los docentes mejorarán los procesos de conducción y los procesos de enseñanza para cubrir las necesidades de los estudiantes, con el objetivo de que desarrollen capacidades y habilidades, principalmente la inteligencia emocional, así se potencialice y desarrolle un aprendizaje significativo.

#### **Metodológica**

La investigación se justifica dado que se utilizó instrumentos de recojo de información referidas a las variables de estudio, las cuales tienen validez y confiabilidad para ser empleada en investigaciones de estudios similares, por lo tanto tiene un aporte científico dentro del punto de vista metodológico.

### **1.4 Problema**

En esta sociedad del conocimiento existe la necesidad impostergable de que las instituciones educativas sean consideradas empresas inteligentes conducidas por socios estratégicos, en este caso los directivos, docentes, administrativos, personal de apoyo, padres de familia y estudiantes.

El presente trabajo de investigación se ha realizado en 12 escuelas de educación primaria del distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga de la región

Ayacucho, la mayoría de los docentes están comprometidos, preocupados e interesados por mejorar los aprendizajes de los estudiantes de la provincia y en consecuencia de la región, asimismo la mayoría de ellos se encuentra en la escala 3 y 4 de la carrera pública magisterial lo que ha permitido mejorar sus niveles de ingreso; además algunos de ellos se vienen desempeñando también como docentes fortaleza, atendiendo a niños con mayores dificultades de aprendizaje, lo cual les permite tener un ingreso extra.

Debido a que el programa de Soporte Pedagógico está desarrollando desde el 2015 en esta región los docentes de este nivel (III ciclo) llevan tres talleres de capacitación ejecutada por los acompañantes de la intervención Soporte Pedagógico, estos talleres les permite a los docentes desenvolverse en su aula cada vez mejor, ejecutando estrategias diversas que le permitan a los niños aprender, además de ello, los acompañantes ejecutan con los docentes grupos de Inter aprendizaje todo con el fin de la mejora de los aprendizajes.

Sin embargo, ciertos docentes de algunas escuelas aún siguen reacios al cambio, sobre todo docentes que bajan a los primeros grados después de varios años, los lleva a seguir trabajando tradicionalmente, no quieren asistir a los talleres, no permiten que un acompañante pedagógico entre a su aula y los observe, la idea es que poco a poco entiendan que no se monitorea con la intención de juzgar su trabajo sino apoyarlo y ayudarlos a mejorar algunos aspectos de su práctica.

Se ha podido identificar de manera empírica y sobre todo por la experiencia de trabajar con los docentes de educación primaria, que muchos de ellos tienen dificultades en el manejo de sus emociones ya sea con sus pares o con los estudiantes, siendo un tema de vital importancia en los procesos pedagógicos; al respecto Goleman (2006), manifestó en relación a la inteligencia emocional, en el sentido que: “ahora se nos juzgan según normas nuevas: ya no importa sólo la sagacidad, preparación y experiencia sino cómo nos manejamos con nosotros mismos y con los demás” (p. 79).

De la misma manera en las instituciones educativas que se viene trabajando el programa de acompañamiento, se ha podido observar que los encargados de conducir las instituciones, desconocen o no ponen en práctica sus conocimientos de gestión de recursos humanos, en especial la gestión del talento humano, esto definitivamente conlleva a la baja calidad de la educación. Bajo este esquema, la educación está llamada a realizar cambios en su filosofía de gestión, donde no sólo se plantee un nuevo paradigma gerencial, sino también la optimización de su proyección al entorno comunitario.

En la optimización de la gestión de la calidad, el talento humano es quizás uno de los más importantes, así lo expresa Robbins (2006) cuando señala que es un ente conductor en el desenvolvimiento de las mismas, incluso otra manera de considerar lo que ellos hacen es detectando sus habilidades o competencias, las cuales necesitan para lograr con éxito sus metas.

Además puede señalarse básicamente que las organizaciones deberían adoptar una gestión de calidad del talento humano productiva, es decir, tener clara su misión, visión, objetivos, planes, como para así poder cumplir con una gerencia exitosa, lo cual según Guedez (2002) debe ser: estratégica, organizadora, con liderazgo, integradora, controladora, tener calidad de servicio y evaluadora en los procesos administrativos, entre otros.

Finalmente se puede decir que, no se ha encontrado estudios que evidencien la relación entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en grupo de docentes de educación primaria que se encuentran en un proceso de monitoreo y acompañamiento, lo que estaría limitando el logro de los mejores resultados en los procesos de gestión educativa y por ende en los logros de aprendizaje de los estudiantes en esta población.

#### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben

acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de huamanga-Región Ayacucho?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación que existe entre el componente intrapersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de huamanga -Región Ayacucho?

##### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación que existe entre el componente interpersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de huamanga -Región Ayacucho?

##### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación que existe entre el componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de huamanga -Región Ayacucho.

##### **Problema específico 4**

¿Cuál es la relación que existe entre el componente del manejo de la tensión y el talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de huamanga -Región Ayacucho.

##### **Problema específico 5**

¿Cuál es la relación que existe entre el componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria

que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general.**

Existe relación entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la provincia de Huamanga-Región Ayacucho.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre el componente intrapersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre el componente interpersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre el componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

#### **Hipótesis específica 4**

Existe relación entre el componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

### **Hipótesis específica 5**

Existe relación entre el componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1. General**

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

### **1.6.2. Específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Identificar la relación que existe entre el componente intrapersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre el componente interpersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

#### **Objetivo específico 3**

Identificar la relación que existe entre el componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben

acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

#### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre el componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

#### **Objetivo específico 5**

Identificar la relación que existe entre el componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

## **II. Marco Metodológico**

## **2.1. Variables**

### **Definición conceptual: Inteligencia emocional**

BarOn (1997) define la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio. Como tal, nuestra inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional.

### **Definición conceptual: Gestión del talento humano**

Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida” (p. 45).

### **Definición operacional**

La variable inteligencia emocional se pudo medir mediante el test Inventario de cociente emocional de BarOn, conformada por cinco dimensiones y 133 afirmaciones o reactivos sobre maneras de sentir, pensar o actuar.

La variable gestión del talento humano, de igual modo se pudo medir mediante una escala de tipo Likert, conformada por siete dimensiones y 52 ítems sobre la percepción de los sujetos.

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable inteligencia emocional*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Nivel - Rango	
Componente intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo Seguridad Autoestima Autorrealización Independencia	7,9,23,35,52,63,88,116,22,37,67,82,96,111,126,11,24,40,56,70,85,100,114,129,6,21,36,5,1,66,81,95,110,125,3,19,32,48,92,107,121	Nunca (1) Pocas veces (2) A veces (3) Muchas veces (4) Con mucha frecuencia (5)	Muy alta (3) Alta Promedio (2) Baja Muy baja (1)	
		Componente interpersonal	Relaciones interpersonales Responsabilidad social Empatía	10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128,16,30,46,61,72,76,90,98,104,119,18,44,55,61,72,98,119,124	
		Componente adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad	1,15,29,45,60,75,89,118,8,35,38,53,68,83,88,97,112,127,14,28,43,59,74,87,103,131	
		Componente de manejo de tensión	Tolerancia a la tensión Control de los impulsos	4,20,33,49,64,78,93,108,122,13,27,42,58,73,86,102,117,130	
Componente del estado de ánimo en general	Felicidad Optimismo	2,17,31,47,62,77,91,105,120,11,20,26,54,80,106,108,132.			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

*Operacionalización de la variable gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel – Rango
El reclutamiento, selección de personal	Fuentes del reclutamiento Entrevista de presentación Documentos exigidos Examen médico Periodo probatorio	1 a 8 ítems		
La descripción y análisis de cargos	Distribución de planta Calificación por merito Programas de seguridad y salud ocupacional Asensos Organización estructural Valoración de trabajos	de 9 a 13 ítems		
La capacitación, desarrollo de personal	Contenidos de formación Respuesta a la formación Aprendizaje Comportamiento Resultados de productividad	de 14 a 20 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Deficiente (1) Regular (2) Eficiente (3)
El desempeño, desarrollo del liderazgo	Influencia Poder Valores Desenvolvimiento	de 21 a 31 ítems		
Los proceso de evaluación	Rendimiento Metas Actividades	32 a 36 ítems		
Factores motivacionales	Responsabilidad Crecimiento Reconocimiento Promoción Logro	37a 46 ítems		
Factores higiénicos	Seguridad Relación con el jefe Supervisión Condiciones de trabajo Sueldo Relación con los compañeros Vida personal Política y administración Estatus	de 47 a 52 ítems		

Fuente: Elaboración propia

### **2.3. Metodología**

El presente trabajo de investigación está enmarcado dentro del paradigma positivista y de enfoque cuantitativo. Se utilizó el método descriptivo, este método según Sánchez y Reyes (2006) radica en describir y analizar e interpretar metódicamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal como se oriente la investigación. Es decir consiste en estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural.

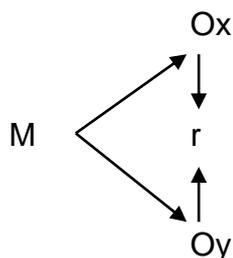
### **2.4. Tipo de estudio**

El tipo de investigación es sustantiva, según Sánchez y Reyes (2006) este tipo de estudio “trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica” (p. 14).

### **2.5. Diseño**

El presente estudio corresponde al diseño no experimental, transeccional correlacional, según Carrasco (2009), en estos diseños las variables carecen de manipulación intencional, no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental, se dedican a analizar y estudiar los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia (p. 71). Se dice que es transeccional porque se realiza la recolección de los datos en un determinado momento de la realidad problemática, mediante las encuestas y es correlacional, porque tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad para conocer y determinar el grado de relación entre las variables que se estudia.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M = Muestra

Ox = Observación de la variable 1

Oy = Observación de la variable 2

r = relación entre las variables.

## 2.6. Población, muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). La población participante, objeto de estudio, estuvo constituida por 100 docentes que reciben el monitoreo y acompañamiento de primero y segundo grado de Educación Primaria del Distrito de Ayacucho provincia de Huamanga de la Región Ayacucho.

### Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tienen que definirse o delimitarse de antemano con precisión, esto deberá ser representativo de dicha población” (p. 175).

### Muestreo

El tipo de muestreo es el muestreo probabilístico. Es decir de la población de estudio referido anteriormente se han tomado una parte de manera aleatoria. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “en las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser

escogidos... y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis” (p. 176).

La muestra se encontró usando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 – α)

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 – P)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (100): Tamaño de la población.

n : Tamaño de la muestra.

Por lo tanto:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)(100)}{(0,05)(100-1) + (1,96)^2 (0,5)(0,5)} = 80$$

Por lo tanto la muestra de estudio conforman 80 docentes de los grados primero y segundo de Educación Primaria del distrito de Ayacucho, Provincia de Huamanga de la Región Ayacucho.

### **Criterios de selección.**

### **Criterios de inclusión.**

- Accesibilidad del investigador.
- Docentes de los grados primero y segundo.
- Docentes del género masculino y femenino.
- Edades entre 25-64 años.

- Docentes que pertenecen a las instituciones educativas objeto de estudio.

#### **Criterios de exclusión.**

- No accesibilidad del investigador.
- Docentes de otros grados.
- Docentes que no pertenecen a las instituciones educativas objeto de estudio.

### **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Con respecto a la variable inteligencia emocional se aplicaron la técnica de la encuesta y el instrumento fue el Inventario de Cociente Emocional. Para aplicar la técnica de la encuesta, se reunió la cantidad de 80 docentes seleccionados de manera aleatoria del total de 100, en uno de los ambiente de la institución del distrito de Ayacucho, se les informó el motivo de la encuesta, asimismo se les pidió que el estudio solo tenía fines académicos que en absoluto les iba a perjudicar su persona o su profesión de docente.

El instrumento aplicado fue el Inventario de Cociente Emocional desarrollado por Bar-On (1997a, 1997b) consiste en una prueba auto informada que evalúa la inteligencia emocional, entendida como un conjunto de habilidades, capacidades y competencias personales, emocionales y sociales.

#### **Ficha técnica**

- Nombre original.- EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory.
- Autor.- Reuven BarOn.
- Procedencia.- Toronto-Canadá.
- Adaptación peruana.- Zoila avanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto.
- Administración.- Individual o colectiva. Tipo cuadernillo.
- Duración.- Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 minutos.
- Aplicación.- Sujetos de 16 años en adelante.
- Puntuación.- Calificación manual o computarizada
- Significación.- Estructura factorial: 1 CE-T-5. Factores componentes: 15

subcomponentes.

Tipificación.- Baremos peruanos

Usos.- Educacional, clínico, jurídico, médico, laboral y en la investigación. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros y orientadores vocacionales.

Con respecto a la variable gestión del talento humano se aplicaron la técnica de la encuesta y el instrumento fue una escala de tipo Likert. Para poder proceder con la aplicación de la encuesta, se reunió la cantidad de 80 docentes seleccionados de manera aleatoria del total de 100, en uno de los ambientes de la institución del distrito de Ayacucho, se les informó el motivo de la encuesta, asimismo se les pidió que el estudio solo tenía fines académicos que en absoluto les iba a perjudicar su persona o su profesión de docente.

El instrumento aplicado fue una escala de tipo Likert, conformada de siete dimensiones y 52 ítems, el instrumento es una adaptación de Edy Renato De León Lol de la Universidad Rafael Landívar, Facultad de humanidades, Departamento de psicología.

#### **Ficha técnica**

Nombre original	: Escala de talento humano
Autor	: Edy Renato De León Lol
Procedencia	: Universidad Rafael Landívar, Facultad de humanidades, Departamento de psicología.
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 minutos.
Aplicación	: Sujetos de 15 años y más.
Puntuación	: Calificación manual
Tipificación	: Baremos peruanos
Usos	: Educacional

## **Validación y confiabilidad del instrumento.**

### **Validez**

Según Carrasco (2009) “es un atributo de los instrumentos de investigación que consiste en que éstos midan con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables de estudio” (p. 336).

### **Para la variable inteligencia emocional**

#### **Validez**

En cuanto la validez del instrumento, se tomó la validez realizada por el autor, se evidencia que se realizaron nueve tipos de estudio de validez: Validez de contenido, validez aparente, validez de los factores, validez de la construcción, validez convergente, validez divergente validez de criterio de grupo, validez discriminante y validez predecible. Siendo un instrumento fiable para su aplicación.

#### **Confiabilidad**

Para hallar la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 30 docentes con similares características de la muestra original de estudio, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia interna. Así mismo se utilizó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del instrumento, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : número de preguntas o ítems.

Si<sup>2</sup> : sumatoria de varianzas de los ítems.

ST<sup>2</sup> : varianzas de la suma de los ítems.

α : alfa de Cronbach

### Confiabilidad

Para hallar la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 30 docentes con similares características de la muestra original de estudio, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia interna. Así mismo se utilizó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del instrumento, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : número de preguntas o ítems.

Si<sup>2</sup> : sumatoria de varianzas de los ítems.

ST<sup>2</sup> : varianza de la suma de los ítems.

$\alpha$  : alfa de Cronbach

Tabla 5

*Análisis de fiabilidad de la variable gestión del talento humano*

Variable / dimensión / ítems	Alfa de Cronbach
Gestión del talento humano	,801
El reclutamiento, selección de personal	,752
La descripción y análisis de cargos	,800
La capacitación, desarrollo de personal	,778
El desempeño, desarrollo del liderazgo	,748
Los proceso de evaluación	,786
Factores motivacionales	,763
Factores higiénicos	,784
El director de la IE. Pública e informa con antelación a la UGEL la plaza vacante para un contrato o nombramiento.	,903
La comisión de la IE realiza una entrevista rigurosa al postulante para seleccionar personal con solvencia moral, ética y conocimiento profundo de su especialidad.	,907
El personal, en general, presenta la documentación que acredite su formación académica, las capacitaciones y actualizaciones solicitadas por la IE.	,907
La comisión de la IE evalúa el perfil profesiográfico del postulante.	,902
El contrato o nombramiento del personal docente en la IE. es netamente por concurso público.	,908
El contrato o nombramiento del personal docente es por recomendación (Director de la IE, UGEL, etc.)	,910
La selección del personal docente es rigurosa y transparente.	,903
Se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del postulante.	,902
Se realiza la información básica del cargo antes del contrato o nombramiento.	,904
Se realiza el análisis de cargo para una selección adecuada del personal.	,902
Se redactan los profesiogramas del puesto de trabajo.	,907
La IE ofrece seguridad y estabilidad laboral.	,910
Las cualidades personales, sociales y/o conductuales son de importancia para comprender mejor los deberes del puesto.	,911
Se procura que el profesorado reciba la formación adecuada para su desarrollo profesional.	,905
El equipo directivo procura facilitar al profesorado los recursos necesarios para hacer bien su trabajo.	,903
Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.	,904
Cuando se comparten entre colegas las experiencias profesionales, éstos muestran interés y se promueve un clima de intercambio.	,906
El director de la IE se preocupa por capacitar de manera permanente a su personal.	,906
El personal, en general de la institución, se preocupan de capacitarse para mejorar su desempeño.	,909
El personal docente de la IE está en constante capacitación y actualización para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.	,907
La dirección dirige, conduce, guía, apoya y empodera.	,903
El estilo de dirección facilita el desarrollo profesional del personal.	,902
Cuando el profesorado se plantea un proyecto innovador, el equipo directivo anima su realización.	,905
El profesorado participa en la toma de decisiones.	,904

El equipo directivo se interesa personalmente por los problemas que tienen algunos profesores en el aula.	,901
En la IE se practica la comunicación asertiva entre los integrantes de la comunidad educativa.	,902
El trabajo en equipo es la base del desarrollo del personal en la IE.	,907
Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.	,903
Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales.	,902
La IE planifica y controla estratégicamente las actividades a realizarse.	,903
El personal, generalmente, realiza sus actividades en equipo de trabajo.	,908
Se considera que el proceso de evaluación tiene que ver con el mejoramiento del rendimiento del personal	,905
Se evalúan las actividades realizadas, para su mejoramiento.	,903
Existe una planificación de parte de los evaluadores en los procesos de evaluación.	,906
El profesorado informa a los alumnos acerca de su progreso continuo en los aprendizajes.	,908
El trabajo docente es evaluado de manera fehaciente y se ayuda a mejorarlo.	,903
El personal docente muestra responsabilidad por convicción y vocación.	,909
El personal docente demuestra crecimiento personal y académico gracias al incentivo de los directivos.	,903
La dirección de la IE. reconoce al docente mediante resoluciones directorales, diplomas, etc.	,904
El ministerio de educación y la UGEL promueven incentivos para el crecimiento profesional de los docentes.	,910
Los logros alcanzados por los docentes son reconocidos mediante resoluciones directorales, diplomas, palmas magisteriales, etc. por parte de las autoridades a cargo.	,906
Se fomenta incentivos salariales de acuerdo el desempeño y el crecimiento académico del profesional.	,908
Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones.	,905
Se le explican los beneficios del puesto de trabajo que pueden motivarle a aceptar a laborar en la IE., cuando un candidato a un puesto de trabajo se presenta.	,901
Se realizan capacitaciones para concienciar a los trabajadores acerca de los cambios que se efectuarán dentro de la empresa.	,904
Se le dan estímulos laborales y personales a los empleados.	,903
Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo.	,906
Reciben los trabajadores las prestaciones de ley.	,907
Existe un programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud.	,906
Existe un plan general de riesgos.	,911
La IE se preocupa por implementar y suministrar un botiquín para atender casos de emergencia dentro de la institución.	,904
Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto.	,903

## 2.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se realizó una serie de aspectos que a continuación se detalla: Primero se realizó la operacionalización de las variables; segundo la

validez del segundo instrumento por criterio de jueces y la fiabilidad de los instrumentos, para ello se tomaron una encuesta a 30 sujetos con características similares que luego se aplicó el Alfa de Cronbach, resultando aplicable, tercero se realizó la encuesta a los sujetos de la muestra, se tabularon los datos y se sometió la estadística descriptiva t de prueba, en la estadística descriptiva se presentaron tablas de frecuencia y sus respectivos gráficos, en cambio para la estadístico de prueba se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

Estadígrafo Rho de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

$\rho$  = Rho de Spearman

N = Muestra

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

## 2.9. Aspectos éticos

El desarrollo de la investigación se ha realizado dentro de lo que indica la ética profesional, evitando en todo momento el plagio intelectual y no alterando los datos obtenidos.

Asimismo ha sido diseñado y planificado siguiendo los principios éticos, fundamentos teóricos y metodológicos de la investigación científica educacional.

De la misma manera se ha desarrollado el proyecto de investigación siguiendo las instrucciones brindadas por la Universidad Cesar Vallejo desde la elaboración del marco referencial y recolección de la información, hasta el análisis de datos y elaboración del informe final.

En tal sentido, la información contenida en el presente documento es producto de mi trabajo personal, apegándome a la legislación sobre propiedad intelectual, sin haber incurrido en falsificación de la información o cualquier tipo de fraude, por lo cual me someto a las normas disciplinarias establecidas en el reglamento de Investigación de la Escuela de posgrado de la UCV.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados descriptivos

El análisis descriptivo corresponde a los resultados de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones así como la variable gestión del talento humano y sus respectivas dimensiones, se realizó la escala valorativa de medición, las tablas y figuras con los niveles correspondientes de las variables y dimensiones con su respectiva interpretación.

#### 3.1.1. Análisis descriptivo de los resultados de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones

##### Escala valorativa de las variables

En tabla siguiente se puede observar los niveles y rangos en que se expresa la variable inteligencia emocional. Los puntajes teóricos se observan en la tabla 7, donde la inteligencia emocional de los docentes de educación primaria puede alcanzar máximo 660 puntos; en el caso de las cinco dimensiones, los puntajes se encuentran teóricamente entre 17 y 200 puntos.

Tabla 6

##### *Escala valorativa de la variable inteligencia emocional*

Variable y dimensiones	Puntajes						
	Mín	Máx	Muy baja	Baja	Promedio	Alta	Muy alta
inteligencia emocional	132	660	132-237	238-343	344-449	450-555	450-660
Componente intrapersonal	40	200	40-72	73-105	106-138	139-171	172-200
Componente interpersonal	29	145	29-52	53-76	77-100	101-124	124-145
Componente adaptabilidad	26	130	26-46	47-67	68-88	89-109	110-130
Componente de manejo de tensión	18	90	18-32	33-47	48-62	63-77	78-90
Componente del estado de ánimo en general	17	85	17-30	31-44	45-58	59-72	73-85

En la tabla 8 se puede observar los niveles y rangos en que se expresa la variable gestión del talento humano. Los puntajes máximos teóricos se observan en la figura 8, donde la gestión del talento humano puede alcanzar máximo 240

puntos; en el caso de las siete dimensiones, los puntajes se encuentran teóricamente entre 5 y 50 puntos.

Tabla 7

*Escala valorativa de la variable gestión del talento humano*

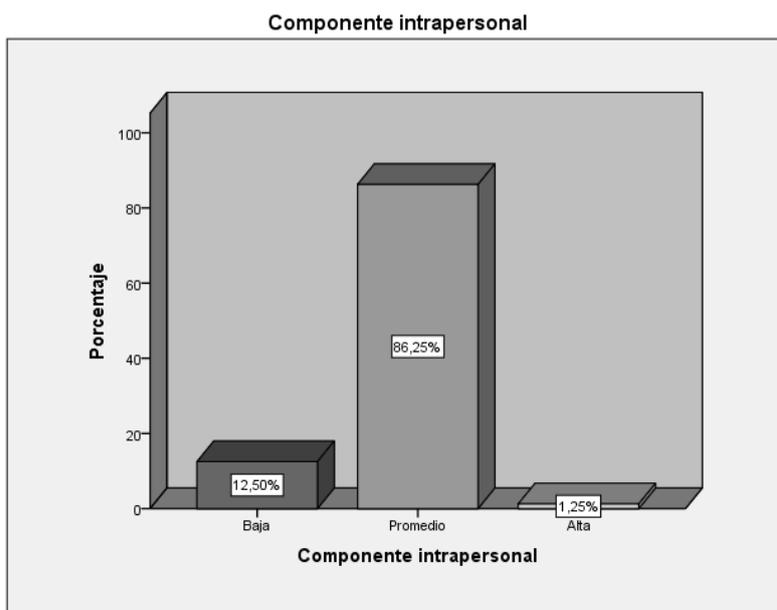
VARIABLE / DIMENSIONES	PUNTAJES				
	Mínimo	Máximo	Deficiente	Regular	Eficiente
gestión del talento humano	52	260	48 - 112	113 - 177	178 - 240
El reclutamiento, selección de personal	8	40	8 - 18	19 - 29	30 - 40
La descripción y análisis de cargos	5	25	8 - 11	12 - 218	19 - 25
La capacitación, desarrollo de personal	7	35	7 - 16	17 - 26	27 - 35
El desempeño, desarrollo del liderazgo	10	50	10 - 23	24 - 37	38 - 50
Los proceso de evaluación	5	25	8 - 11	12 - 218	19 - 25
Factores motivacionales	10	50	10 - 23	24 - 37	38 - 50
Factores higiénicos	5	25	8 - 11	12 - 218	19 - 25

Tabla 8

*Distribución de los niveles del componente intrapersonal de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	12,5
Promedio	69	86,3
Alta	1	1,3
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 4. Niveles del componente intrapersonal de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria*

De la tabla 8 y figura 4, se observa que el 86,3% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho presentan un nivel promedio de inteligencia intrapersonal, el 12,5% presentan un nivel bajo, mientras que el 1,3% de los mismos presentan un nivel alto de inteligencia intrapersonal.

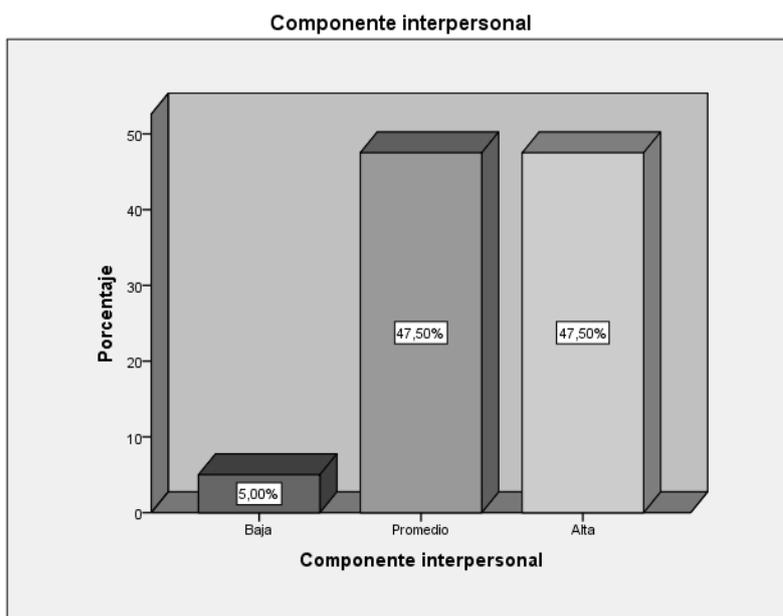
### **Componente interpersonal**

Tabla 9

*Distribución de los niveles del componente interpersonal de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	5,0
Promedio	38	47,5
Alta	38	47,5
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 5. Niveles del componente interpersonal de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria*

De la tabla 9 y figura 5, se evidencia que el 47,5% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho presentan un nivel promedio de inteligencia interpersonal, el 5% presentan un nivel bajo, mientras que el 47,5% de los mismos presentan un nivel alto de inteligencia interpersonal.

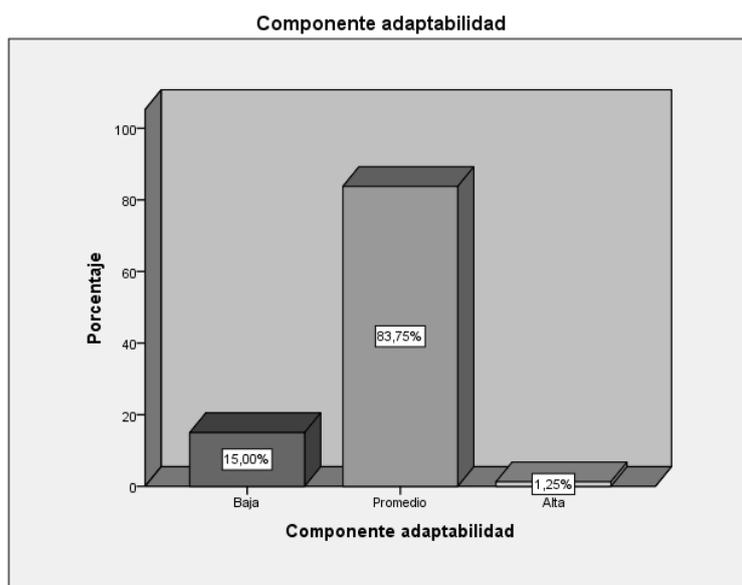
### **Componente adaptabilidad**

Tabla 10

*Distribución de los niveles del componente adaptabilidad de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	15,0
Promedio	67	83,8
Alta	1	1,3
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 6. Niveles del componente adaptabilidad de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria*

De la tabla 10 y figura 6, se observa que el 83,8% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho presentan un nivel promedio de adaptabilidad, el 15% presentan un nivel bajo, mientras que el 1,3% de los mismos presentan un nivel alto de adaptabilidad.

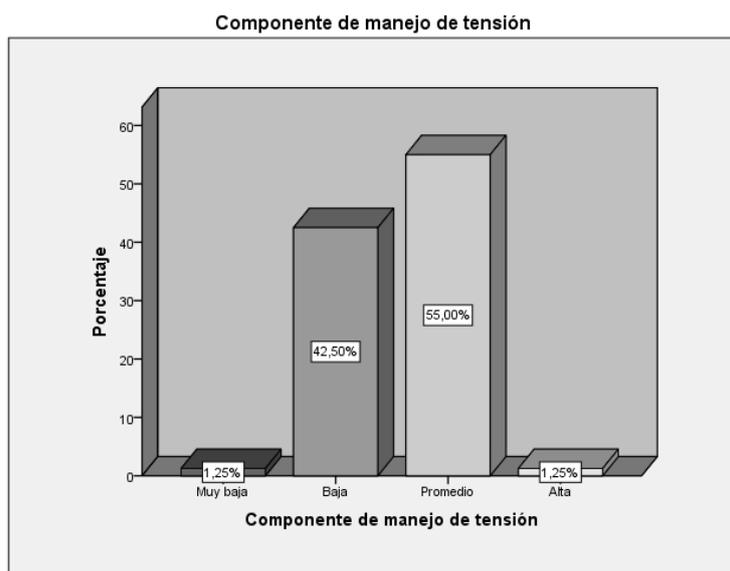
### **Componente manejo de tensión**

Tabla 11

*Distribución de los niveles del Componente de manejo de tensión de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	1	1,3
Baja	34	42,5
Promedio	44	55,0
Alta	1	1,3
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 7.* Niveles del Componente de manejo de tensión de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria

De la tabla 11 y figura 7, se observa que el 55% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho presentan un nivel promedio de manejo de tensión, el 42% presentan un nivel bajo, mientras que el 1,3% de los mismos presentan un nivel muy bajo y a la vez alto de manejo de tensión.

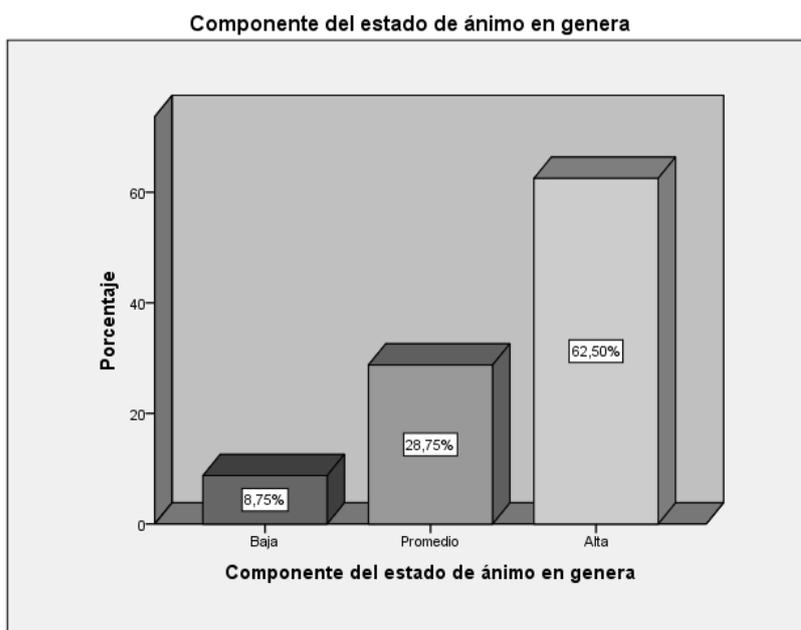
### **Componente del estado de ánimo en general**

Tabla 12

*Distribución de los niveles del Componente del estado de ánimo en general de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	7	8,8
Promedio	23	28,8
Alta	50	62,5
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 8.* Niveles del Componente del estado de ánimo en general de la inteligencia emocional en los docentes de educación primaria

De la tabla 12 y figura 8, se evidencia que el 28,8% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho presentan un nivel promedio de del estado de ánimo en general, el 8,8% presentan un nivel bajo, mientras que el 62,5% de los mismos presentan un nivel alto de del estado de ánimo en general.

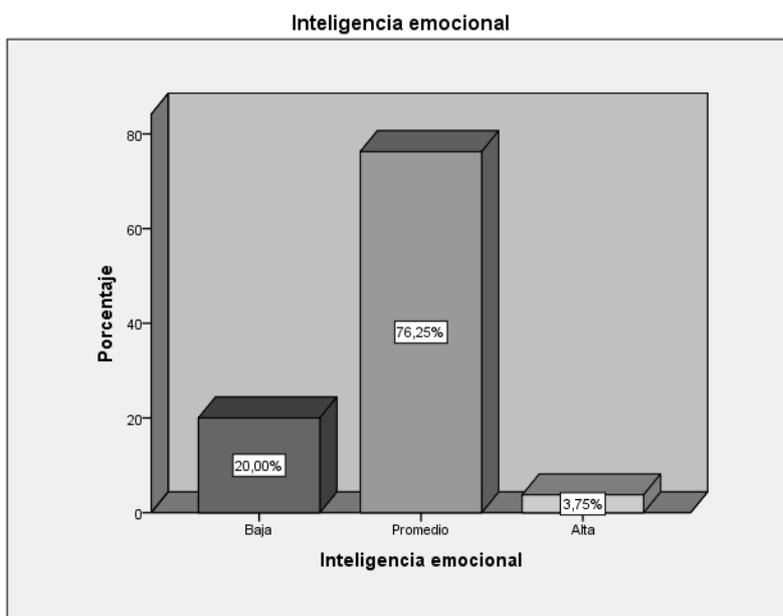
### **Inteligencia emocional en los docentes de educación primaria**

Tabla 13

*Distribución de los niveles de inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	20,0
Promedio	61	76,3
Alta	3	3,8
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 9.* Niveles de inteligencia emocional en los docentes de educación primaria.

De la tabla 13 y figura 9, se evidencia que el 76,3% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho presentan un nivel promedio de inteligencia emocional, el 20% presentan un nivel bajo, mientras que el 3,8% de los mismos presentan un nivel alto de inteligencia emocional.

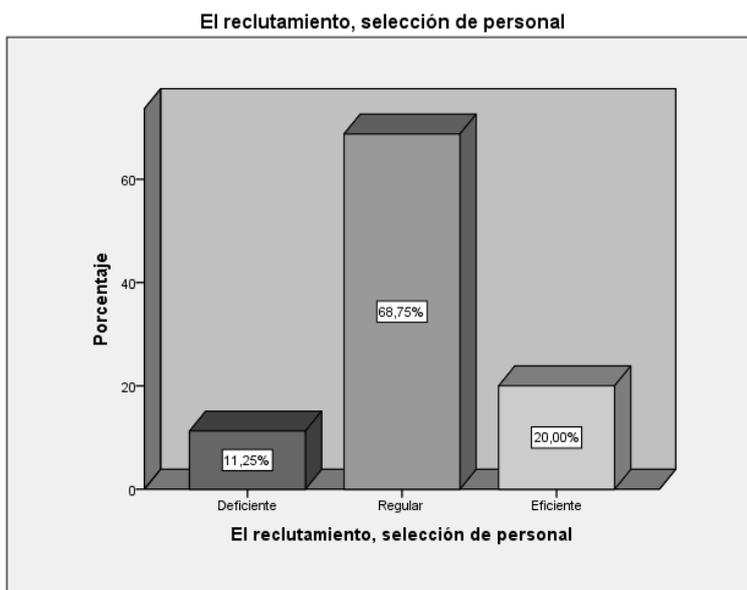
### **3.1.2. Análisis descriptivo de los resultados de la variable talento humano y sus dimensiones**

Tabla 14

*Distribución de los niveles de reclutamiento, selección de personal en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	11,3
Regular	55	68,8
Eficiente	16	20,0
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 10.* Niveles de reclutamiento, selección de personal en los docentes de educación primaria

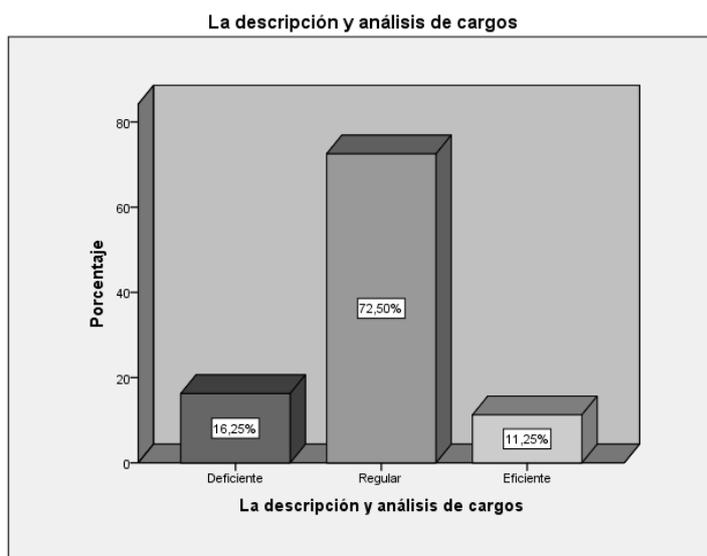
De la tabla 14 y figura 10, se evidencia que el 68,8% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho perciben que los procesos de reclutamiento, selección de personal es regular, el 20% perciben que es eficiente, mientras que el 11,3% de los mismos perciben que los procesos de reclutamiento, selección de personal es deficiente.

Tabla 15

*Distribución de los niveles de descripción y análisis de cargos en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	16,3
Regular	58	72,5
Eficiente	9	11,3
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 11.* Niveles de descripción y análisis de cargos en los docentes de educación primaria.

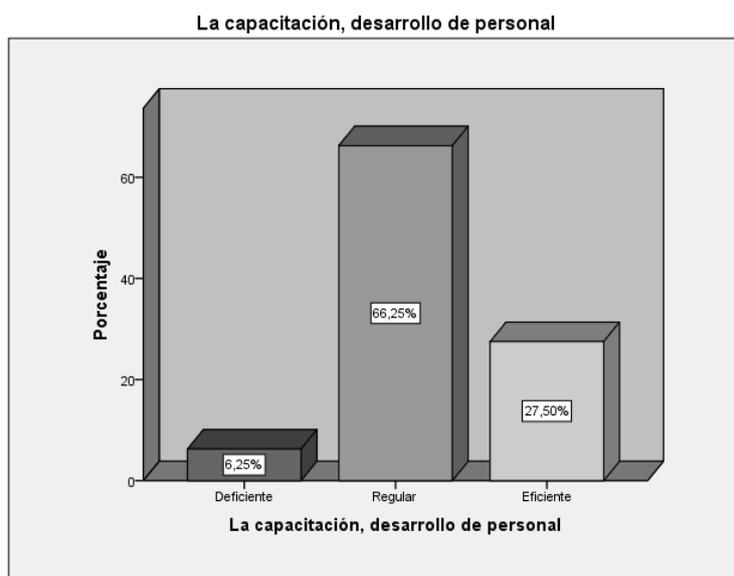
De la tabla 15 y figura 11, se observa que el 72,5% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho perciben que la descripción y análisis de cargos es regular, el 11,3% perciben que es eficiente, mientras que el 16,3% de los mismos perciben que los procesos de descripción y análisis de cargos es deficiente.

Tabla 16

*Distribución de los niveles de la capacitación, desarrollo de personal en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	6,3
Regular	53	66,3
Eficiente	22	27,5
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 12.* Niveles de la capacitación, desarrollo de personal en los docentes de educación primaria

De la tabla 16 y figura 11, se evidencia que el 66,3% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho perciben que los procesos de la capacitación, desarrollo de personal es regular, el 27,5% perciben que es eficiente, mientras que el 6,3% de los mismos perciben que los procesos de la capacitación, desarrollo de personal es deficiente.

Tabla 17

*Distribución de los niveles de desempeño, desarrollo del liderazgo en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	5,06
Regular	51	63,29
Eficiente	25	31,65
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 13.* Niveles de desempeño, desarrollo del liderazgo en los docentes de educación primaria.

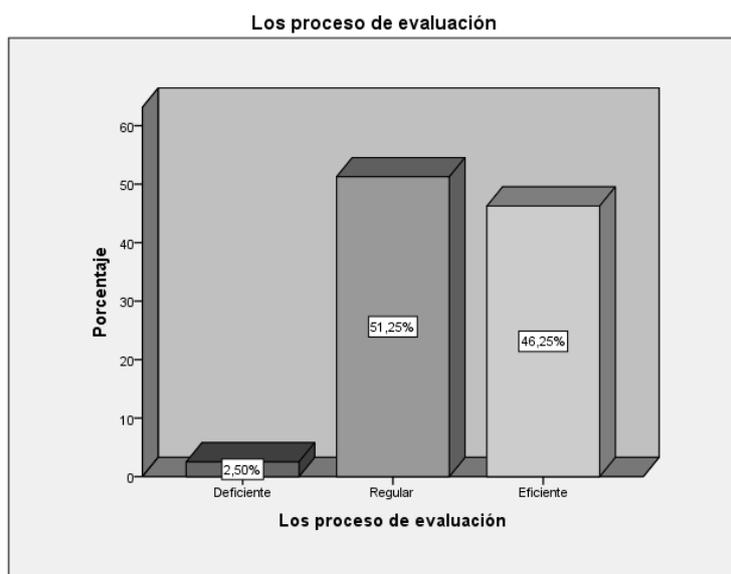
De la tabla 17 y figura 13, se observa que el 63,29% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho perciben que los procesos de desempeño, desarrollo del liderazgo es regular, el 31,65% perciben que es eficiente, mientras que el 5,06% de los mismos perciben que los procesos de desempeño, desarrollo del liderazgo es deficiente.

Tabla 18

*Distribución de los niveles de los proceso de evaluación en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	2,5
Regular	41	51,3
Eficiente	37	46,3
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 14.* Niveles de los proceso de evaluación en los docentes de educación primaria.

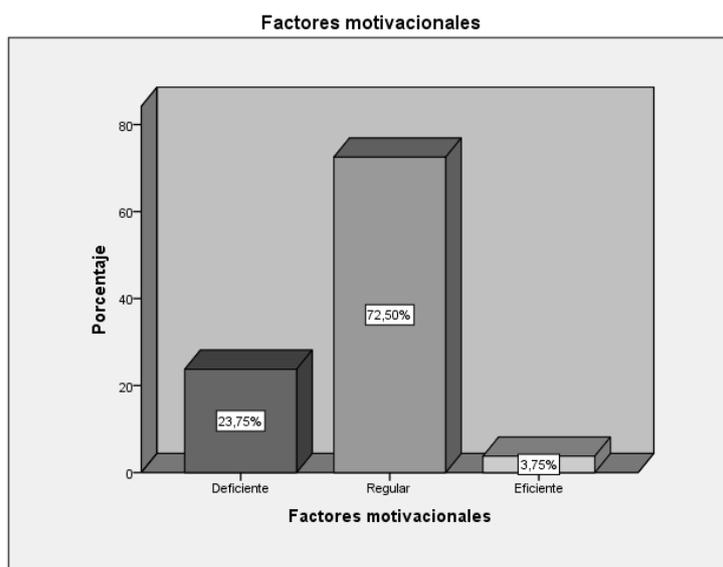
De la tabla 18 y figura 14, se evidencia que el 51,3% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho perciben que los procesos de evaluación es regular, el 46,3% perciben que es eficiente, mientras que el 2,5% de los mismos perciben que proceso de evaluación es deficiente.

Tabla 19

*Distribución de los niveles de los factores motivacionales en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	23,8
Regular	58	72,5
Eficiente	3	3,8
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 15.* Niveles de los factores motivacionales en los docentes de educación primaria.

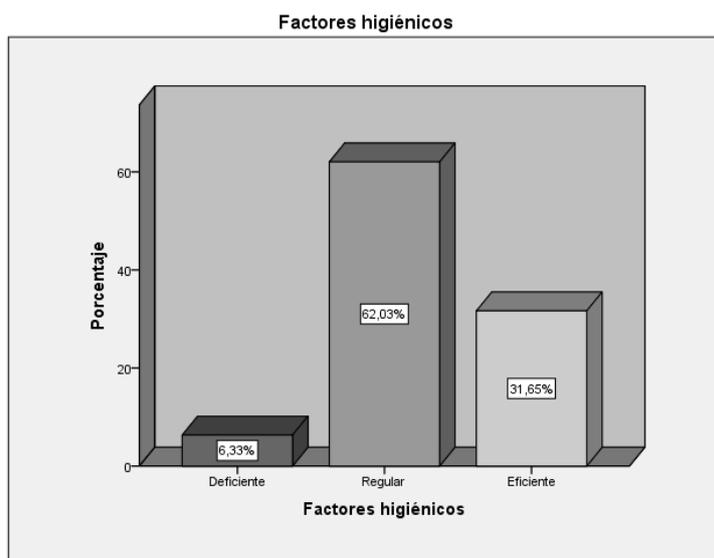
De la tabla 19 y figura 15, se evidencia que el 72,5% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho perciben que los factores motivacionales es regular, el 3,8% perciben que es eficiente, mientras que el 23,8% de los mismos perciben que los factores motivacionales es deficiente.

Tabla 20

*Distribución de los niveles de factores higiénicos en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	6,33
Regular	50	62,03
Eficiente	25	31,65
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 16.* Niveles de factores higiénicos en los docentes de educación primaria.

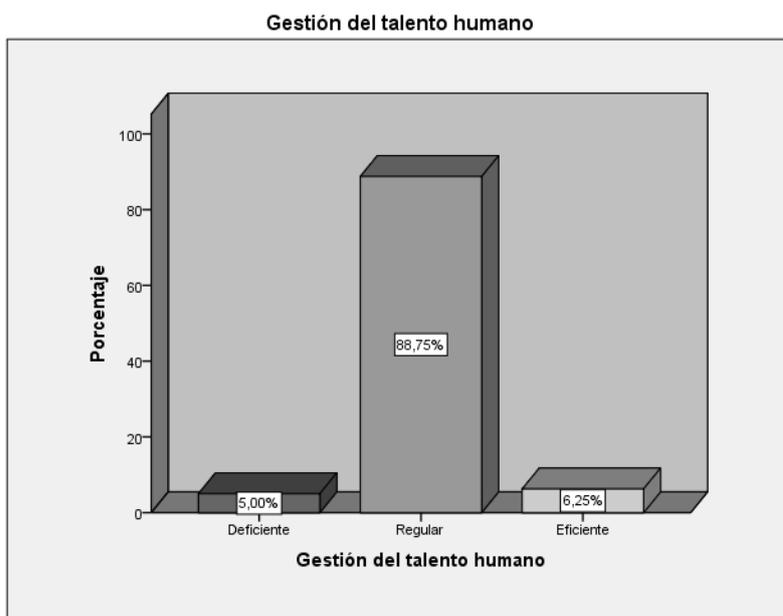
De la tabla 20 y figura 16, se evidencia que el 62,03% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho perciben que los factores higiénicos es regular, el 31,65% perciben que es eficiente, mientras que el 6,33% de los mismos perciben que los factores higiénicos es deficiente.

Tabla 21

*Distribución de los niveles de gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	5,0
Regular	71	88,8
Eficiente	5	6,3
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.



*Figura 17.* Niveles de gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.

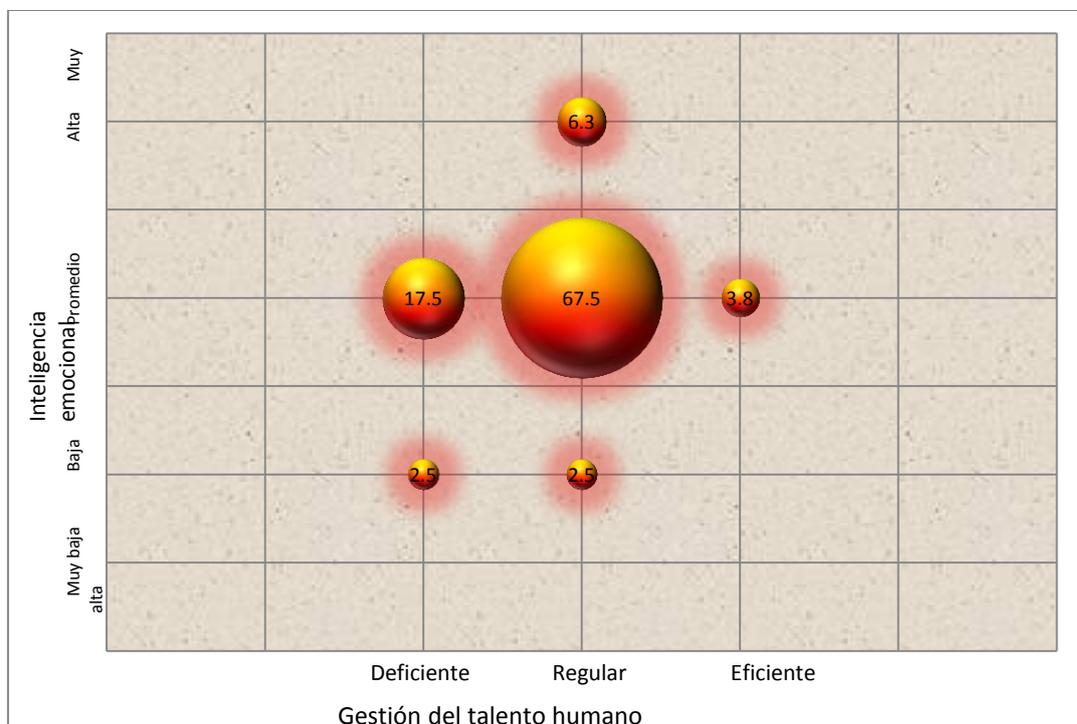
De la tabla 21 y figura 17, se evidencia que el 88,8% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho perciben que la gestión del talento humano es regular, el 6,3% perciben que es eficiente, mientras que el 5% de los mismos perciben que la gestión del talento humano es deficiente.

### 3.1.3. Tabla de contingencia entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria

Tabla 22

*La inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria*

			Gestión del talento humano			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Inteligencia emocional	Muy baja	n	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%
	Baja	n	2	14	0	16
		%	2,5%	17,5%	0%	20%
	Promedio	n	2	54	5	61
		%	2,5%	67,5%	6,3%	76,3%
	Alta	n	0	3	0	3
		%	0%	3,8%	0%	3,8%
	Muy alta	n	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%
Total	n	4	71	5	80	
	%	5%	88,8%	6,3%	100,0%	



*Figura 18. La inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.*

De la tabla 22 y figura 18, se evidencia que el 67,5% de los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho presentan un proceso regular en la gestión del talento humano y a su vez un nivel promedio de inteligencia emocional, el 17,5 presentan procesos deficientes en la gestión del talento humano y a su vez un nivel promedio de inteligencia emocional, el 6,3 presentan procesos regulares en la gestión del talento humano y a su vez un nivel alto de inteligencia emocional, el 3,8 presentan procesos eficientes en la gestión del talento humano y a su vez un nivel promedio de inteligencia emocional y 2,5% presentan procesos deficiente y regular en la gestión del talento humano y a su vez un nivel bajo de inteligencia emocional.

## **Resultados inferenciales**

### **3.1.4. Prueba de Hipótesis**

La contrastación de las hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que según la prueba de normalidad de datos la variable inteligencia emocional, la gestión del talento humano y sus dimensiones no presentan normalidad en los datos, ya que su valor "p" es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ .

Tabla 23  
Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.	Distribución
Gestión del talento humano	,116	80	,010	No normal
Inteligencia emocional	,115	80	,011	No normal
Componente intrapersonal	,122	80	,005	No normal
Componente interpersonal	,064	80	,200*	Normal
Componente adaptabilidad	,115	80	,010	No normal
Componente de manejo de tensión	,146	80	,000	No normal
Componente del estado de ánimo en general	,132	80	,001	No normal

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Hipótesis general

### i. Hipótesis de Investigación

Existe relación entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

### ii. Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.

### iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### iv. Función de Prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación rho de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

#### v. Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes es mayor que  $\alpha$ .

#### vi. Cálculos

Tabla 24

*Prueba de la correlación entre inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria*

			Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,455**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Fuente: Base de datos

#### vii. Conclusión

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = 0.455$  entre las variables: inteligencia emocional y la gestión del talento humano indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación positiva moderada.

Decisión estadística:

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de rho Spearman  $p = 0,000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; lo que permite señalar que la relación es estadísticamente significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Es decir: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

### **Primera Hipótesis específica**

#### **i. Hipótesis de Investigación**

Existe relación entre el componente intrapersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga - Región Ayacucho.

#### **ii. Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : No Existe relación entre el componente intrapersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre el componente intrapersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.

#### **iii. Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### **iv. Función de Prueba**

Se realizó por medio del coeficiente de correlación rho de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

### v. Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes es mayor que  $\alpha$ .

### vi. Cálculos

Tabla 25

*Prueba de la correlación entre el componente intrapersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria*

		Gestión del talento humano	
Rho de	Componente intrapersonal	Coefficiente de correlación	,237**
Spearman		Sig. (bilateral)	,004
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

### vii. Conclusión

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = 0.237$  entre las variables: componente intrapersonal y la gestión del talento humano indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación positiva baja.

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de rho Spearman  $p = 0,004$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; lo que permite señalar que la relación es estadísticamente significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Es decir: Existe relación significativa entre el

componente intrapersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

## **Segunda Hipótesis específica**

### **i. Hipótesis de Investigación**

Existe relación entre el componente interpersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga - Región Ayacucho.

### **ii. Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre el componente interpersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el componente interpersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.

### **iii. Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### **iv. Función de Prueba**

Se realizó por medio del coeficiente de correlación rho de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

### **v. Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes es mayor que  $\alpha$ .

## vi. Cálculos

Tabla 26

*Prueba de la correlación entre el componente interpersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria*

		Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Componente interpersonal	Coefficiente de correlación	,312**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	80

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

Fuente: Base de datos

## vii. Conclusión

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = 0.312$  entre las variables: componente interpersonal y la gestión del talento humano indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación positiva baja.

Decisión estadística:

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de rho Spearman  $p = 0,001$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; lo que permite señalar que la relación es estadísticamente significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Es decir: Existe relación significativa entre el componente interpersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

### **Tercera Hipótesis específica**

#### **i. Hipótesis de Investigación**

Existe relación entre el componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga - Región Ayacucho.

#### **ii. Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre el componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.

#### **iii. Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### **iv. Función de Prueba**

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

#### **v. Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes es mayor que  $\alpha$ .

## vi. Cálculos

Tabla 27

*Prueba de la correlación entre el componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria*

		Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Componente adaptabilidad	Coefficiente de correlación	,251*
		Sig. (bilateral)	,025
		N	80

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Base de datos

## vii. Conclusión

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = ,251$  entre las variables: componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación positiva baja.

Decisión estadística:

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de rho Spearman  $p = ,025$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; lo que permite señalar que la relación es estadísticamente significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Es decir: Existe relación significativa entre el componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

## **Cuarta Hipótesis específica**

### **i. Hipótesis de Investigación**

Existe relación entre el componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga - Región Ayacucho.

### **ii. Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : No Existe relación entre el componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre el componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.

### **iii. Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### **iv. Función de Prueba**

Se realizó por medio del coeficiente de correlación rho de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

### **v. Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes es mayor que  $\alpha$ .

## vi. Cálculos

Tabla 28

*Prueba de la correlación entre el componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria*

		Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Componente de manejo de tensión	Coefficiente de correlación	,337**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

## vii. Conclusión

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = ,337$  entre las variables: componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación positiva baja.

Decisión estadística:

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de rho Spearman  $p = ,000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; lo que permite señalar que la relación es estadísticamente significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Es decir: Existe relación significativa entre el componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga - Región Ayacucho. .

## **Quinta Hipótesis específica**

### **i. Hipótesis de Investigación**

Existe relación entre el componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

### **ii. Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : No Existe relación entre el componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre el componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria.

### **iii. Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### **iv. Función de Prueba**

Se realizó por medio del coeficiente de correlación rho de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

### **v. Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes es mayor que  $\alpha$ .

## vi. Cálculos

Tabla 29

*Prueba de la correlación entre el componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria*

		Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Componente del estado de ánimo en genera	Coefficiente de correlación	,637**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

## vii. Conclusión

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = ,637$  entre las variables: componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación positiva moderada.

Decisión estadística:

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de rho Spearman  $p = 0,002$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; lo que permite señalar que la relación es estadísticamente significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Es decir: Existe relación significativa entre el componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga - Región Ayacucho.

## **IV. Discusión**

De acuerdo los resultados descriptivos se puede develar, que un buen porcentaje de sujetos que alcanzan el 86,3% demuestran la capacidad de reconocer sus propios sentimientos, la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y la capacidad para desarrollar sus propias potencialidades; tal como señala Baron (2000), en la dimensión intrapersonal, las personas son capaces de expresar abiertamente sus sentimientos, ser independientes, aquellos que confían en la realización de sus ideas y creencias.

En cuanto el componente interpersonal la mayoría de los sujetos que alcanzan el 47,5% demuestran niveles de promedio y alto como personas responsables y confiables que cuentan con buenas habilidades sociales, tienen la capacidad de ser conscientes, entender y apreciar los sentimientos de los demás. De la misma manera se evidencia un nivel promedio de 83,8% de los sujetos que tienen la capacidad de adecuarse a las exigencias del entorno, lidiando de manera efectiva las situaciones problemáticas.

En cuanto el manejo de la tensión el 42,5% presentan un nivel bajo y el 55% de los mismos presentan un nivel promedio, esto implica que hay un buen grupo de sujetos en estudio aun no son capaces de resistir a la tensión y pueden perder el control, también en algún momento pueden ser impulsivos. De la misma manera un buen porcentaje de sujetos evidencian demostrar la felicidad, capacidad de disfrutar de diversos aspectos de la propia vida, capacidad de encontrar el lado más provechoso de la vida y mantener una actitud positiva, sin embargo todavía hay un buen porcentaje que les falta trabajar este componente. En términos generales se evidencia que el desarrollo de la inteligencia emocional se encuentra en un nivel promedio.

En lo que respecta reclutamiento y selección de personal, los sujetos perciben que se desarrolla de manera regular, de la misma manera perciben que la descripción y análisis de cargos se realiza de manera regular alcanzando 72,5%, con respecto a la capacitación y desarrollo de personal, perciben mayoritariamente que se realiza de manera regular y un porcentaje aceptable dice

que se hace eficientemente, el 63,29% percibe que el desempeño y desarrollo del liderazgo se desarrolla de manera regular; con respecto a los factores motivaciones, la mayoría percibe que es regular, pero hay un buen porcentaje que percibe como deficiente, en términos generales la gestión del talento humano es percibida como regular, existiendo un porcentaje de sujetos que perciben con deficiente y a la vez como eficiente. En tal sentido es necesario seguir fortaleciendo el talento humano en las instituciones educativas, tal como afirma Quintanilla (2002), que la gestión del talento humano está orientada a la conformación y optimación del comportamiento de las personas, desde las expectativas de las organizaciones, pero además hay que tomar en cuenta las aspiraciones de cada uno de los empleados poseen, delimitan y caracterizan.

En cuanto la prueba de hipótesis se ha podido evidenciar en los cinco componentes de la inteligencia emocional relacionados con la gestión del talento humano, es decir el componente intrapersonal, componente interpersonal, componente adaptabilidad, componente de manejo de tensión y el componente del estado de ánimo en general tienen un nivel de correlación baja y moderada. En todo los casos el valor de significación observada del coeficiente de correlación de rho Spearman p-valor es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; lo que permite señalar que la relación es estadísticamente significativa entre cada uno de los componentes de la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.

Esta relación en cuanto a la inteligencia emocional es coincidente con los estudios realizados por Taira (2015) quien en su estudio concluyó que existe relación significativa entre el componente, el componente interpersonal, el manejo de estrés, la adaptabilidad, el estado de ánimo y la atención – concentración. Asimismo Díaz y Villazana (2013) realizaron un estudio para ver la relación entre la Inteligencia emocional con el desempeño laboral docente, quienes concluyeron que existe una relación muy fuerte entre inteligencia emocional y desempeño laboral docente.

Por su parte Genesi y Suarez (2010) en su estudio sobre la gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes, destacan con respecto a los elementos de la gestión de calidad del talento humano se destacan: participación, contribución, responsabilidad y liderazgo; de los cuales prevalece la falta de liderazgo en los gerentes educativos. La capacidad de la gestión del gerente es: Técnica y analítica para el tratamiento con las personas, para la toma de decisiones e informáticas. Las competencias requeridas en el ámbito pedagógico, administrativo y comunitario, atienden mayoritariamente lo administrativo; dejando a lado la atención de lo pedagógico y comunitario, por el desconocimiento y falta de experiencia en las funciones que cumplen.

## **V. Conclusiones**

## Conclusiones

- Primera:** Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = ,237$  entre las variables: componente intrapersonal y la gestión del talento humano indicándonos que existe una relación positiva baja, es estadísticamente significativa ( $p = ,004 < \alpha = 0.05$ ).
- Segunda:** Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = ,312$  entre las variables: componente interpersonal y la gestión del talento humano indicándonos que existe una relación positiva baja, es estadísticamente significativa ( $p = ,001 < \alpha = 0.05$ ).
- Tercera:** Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = ,251$  entre las variables: componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano indicándonos que existe una relación positiva baja, es estadísticamente significativa ( $p = ,025 < \alpha = 0.05$ ).
- Cuarta:** Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = ,337$  entre las variables: componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano indicándonos que existe una relación positiva baja, es estadísticamente significativa ( $p = ,000 < \alpha = 0.05$ ).
- Quinta:** Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = ,637$  entre las variables: componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano indicándonos que existe una relación positiva fuerte, es estadísticamente significativa ( $p = ,002 < \alpha = 0.05$ ).
- Sexta:** Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r_s = ,455$  entre las variables: inteligencia emocional y la gestión del talento humano indicándonos que existe una relación

positiva moderada, es estadísticamente significativa ( $p = ,000 < \alpha = 0.05$ ).

## **VI. Recomendaciones**

## Recomendaciones

- Primera:** Es necesario que los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico desarrollen la capacidad de reconocer sus propios sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás, de tal manera que puedan demostrar un buen desarrollo del talento humano.
- Segunda:** Es importante que los docentes de educación primaria desarrollen la empatía, relaciones interpersonales y la responsabilidad social que les permita desenvolverse de manera eficiente en su quehacer pedagógico.
- Tercera:** Es necesario que los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico desarrollen la capacidad de realizar un ajuste adecuado de sus emociones, pensamientos y conductas ante diversas situaciones y condiciones cambiantes.
- Cuarta:** Es importante que los docentes desarrollen la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, así como resistir algún impulso y poder controlar sus emociones.
- Quinta:** Es necesario que los docentes de educación primaria puedan desarrollar la capacidad de encontrar el lado más provechoso de la vida y mantener una actitud positiva, de tal manera que puedan direccionar a sus alumnos hacia la senda del éxito.
- Sexta:** Es importante que los docentes puedan re direccionar el manejo de sus emociones y poder actuar como socios estratégicos en la conducción de una educación más humana.

## **VII. Referencias**

## Referencias

- Alles, M (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires. (1ra edición). Ediciones Granica S.A.
- Arguelles, A. (2015). *El autoconcepto y la inteligencia emocional en estudiantes del 5to grado de primaria de la I.E Fe y Alegría N° 02 del distrito de San Martín de Porres*. Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.
- BarOn, R. (1997). *Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence*. 105<sup>th</sup> Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago.
- Bar-On, R. (1997). *The emotional Quotient Inventory (EQ-i) A measure of emotional intelligence*. Toronto: Multi-health systems.
- Bar-On, R. (2000). *Emociones e inteligencia emocional: Teorías (EQ-i)*. In R. Bar-On and J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bar-On y Parker (2000) EQ-i:YV-O. *Inventario de inteligencia emocional adolescents y niños San Francisco: Jossey-Bass..*
- Baron, R. (2010). *Emotional intelligence: an integral part of positive psychology, en South African Journal of Psychology*, vol. 4, núm 1, República de Sudáfrica, Psychological Society of South Africa.
- Bello, S. (2009). *Alternativa psicopedagógica para la educación de la inteligencia emocional en niños con dificultades en el aprendizaje*. Tesis en opción al grado de doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana: Editorial Universitaria.
- Bisquerra, R. (2007). *Educación emocional y bienestar*, Barcelona, Praxis.
- Cabrales, O. (2009). *La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana*. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v17n1/v17n1a11.pdf>

- Cabanillas, W. (2002). *Modelos en inteligencia emocional: Más allá del legado de Goleman*. Revista Peruana de Psicología.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ra. Edición). Colombia: McGraw Hill,
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. Edición). Colombia: McGraw Hill.
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Seguridad e higiene del trabajo. 9ª. Edición. España: Editorial Tébar, S.L.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. McGraw-Hill. Madrid.
- Díaz, A. I. y Villazana, L. (2013). *Inteligencia emocional y desempeño laboral docente del nivel secundario de la I.E. "Mariscal Toribio de Luzuriaga"* UGEL 06-ate. Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.
- Del Pino, R. y Aguilar, M. (2013). *La inteligencia emocional como una herramienta de la gestión educativa para el liderazgo estudiantil*. Universidad Nacional Autónoma de México, México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a03.pdf>
- Flores, C. M. (2012). *La inteligencia emocional en el maestro del nivel elemental de dos escuelas privadas del área sur de Puerto Rico*, herramienta fundamental en el contexto educativo. Universidad Interamericana de Puerto Rico.
- Fragoso, R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?* Universidad Autónoma de Tlaxcala, México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v6n16/v6n16a6.pdf>

- Gabel, G. (2005). *Inteligencia emocional: perspectivas y aplicaciones ocupacionales*. Editorial Universidad ESAN 2005
- Goleman, D. (2006). *La organización de las empresas*. Mc Graw Hill. México.
- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional aplicada a las organizaciones*, Barcelona, Kairos.
- Goleman, D. (2010). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires. Ediciones B Argentina S.A.
- González, M. (2006). *Habilidades directivas*. España: INNOVA.
- Guedez, D. (2005). *Gerencia, cultura y educación*. Fondo Editorial Tropykos. Clacdee. Caracas.
- Genesi, M. y Suarez, F. (2010). *Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, vol. 6, núm. 17, Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70916424006>
- Gutiérrez, J. J. A., (2011). *La Gestión del Talento y la generación de valor en la empresa*. Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Guerrero, I. F. (2003). *Modelo para la Creación de Entornos de Aprendizaje basados en técnicas de Gestión del Conocimiento*. Universidad Politécnica de Madrid.
- Hernández, P. (2008). *Diseño, desarrollo y documentación del proceso de gestión de talento humano en el ingenio azucarero del norte*. Sangolqui- Quito.
- Hernández, R., Fernández, C. Y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México (5ta Edición). Editorial Mc Graw Hill.
- López, J. (2009). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de frederick herzberg*. Recuperado de:

[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n15\\_2005/a04.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n15_2005/a04.pdf)

- Llamachima, A. M. (2013). *Gestión del talento humano y motivación laboral en los docentes del nivel primaria de las II.EE. de la UGEL 07- san Borja*. Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.
- Matalinares, M.L., Arenas, C., Dioses, A. Muratta, R. Pareja, C. y otros. (2005). *Inteligencia emocional y auto concepto en colegiales de Lima Metropolitana*. Revista IIPSI. Facultad de Psicología – UNMSM.
- Mayer, D. & Salovey, P. (1997) *What is emotional intelligence?* En P. Salovey y D. Sluyter (EDS), *Emotional development and emotional intelligence: Implication for educators*, New York: Basic books.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?*, en *Emotional Development and Emotional Intelligence*, Nueva York, Basic Books,
- Mayer, J., Caruso, D., & Salovey, P. (1999). *Emotional Intelligence meets traditional standars for intelligence*.
- Mondy, R. y Noé, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Novena Edición. México: Pearson Educación
- Mora, L. (2008). *Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información S.A*. Bogotá.
- Oberst, U., Gallifa, J., Farriols, N. y Vilaregut, A. (2009). *Training emotional and social in higher education: the seminar methodology*, en *Higher Education in Europe*, vol. 34, núm. 3-4, Estados Unidos de América, Ohio State University Press
- Otero, C. Martí, E. León, B. y Vicente, F. (2009). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de enseñanza secundaria*. Diferencias de género. Revista gallego – portuguesa de psicología y educación.
- Ordóñez. (2004). *Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual: EL Valor de los Activos Intangibles* (en línea). Recuperado de: <http://www.gestiondelconocimiento.com/leerphp?id=146&colaborador=patricia>.
- Osho, E. (2006). *Inteligencia*. México Editorial Grijalbo.

- Peña, M. (2010). *Inteligencia emocional percibida en profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement)*. Universidad de Málaga- España.
- Pérez, G. y López, M. (2006). *Evaluación de competencias básicas*. Universidad Nacional. Bogotá.
- Perea, J. (2006). *Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global*. Revista de Investigación en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Revista v.9 n.1 Lima jun. 2006. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S16097475200600010008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16097475200600010008)
- Revilla, F. M., (2012). *El desarrollo del liderazgo educacional como actividad del sujeto para el logro de los objetivos y perspectivas del proyecto social en Venezuela*. Volumen 10, No. 1, enero-marzo. Trimestral. Recuperado de: [http://www.frsf.utn.edu.ar/imagenesuploads/EMIC/ProgramaDesarrollo\\_Liderazgo\\_Organiz.pdf](http://www.frsf.utn.edu.ar/imagenesuploads/EMIC/ProgramaDesarrollo_Liderazgo_Organiz.pdf).
- Robbins, K. (2006). *Comportamiento organizacional*, Prentice Hall Hispanoamericana. México.
- Robbins, S. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13ª. Edición. México: Pearson Educacion.
- Rodríguez y Tito (2013). "*Inteligencia emocional y autorregulación del aprendizaje de los estudiantes del 5° de secundaria de la Institución Educativa 3087 "Carlos Cueto Fernandini" de los Olivos*". Lima
- Rodríguez, J. (2005). *El factor humano en la empresa*. España: Ediciones Deusto
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro.
- Shapiro, L. (1997). *Inteligencia emocional de los niños*. Javier Vergara Editor.
- Taira, S. C. (2015). *Relación entre la Inteligencia Emocional y la Capacidad de Atención - Concentración en estudiantes de 2º grado de educación secundaria de la I.E. "Gran Amauta" N° 3037, del Distrito de San Martín de Porres*. Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.

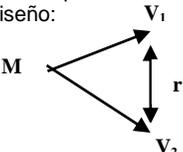
- Teles, L., Alves, A., Carlos, A., Oste, G. y Elías, E. (2010). *Desarrollo de liderazgo y aprendizaje organizacional*. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. Argentina. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=87714453008>.
- Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Universidad de Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118178005>
- Werther W. y Davis K. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.

## **Anexos**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**  
**Inteligencia emocional y talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia Huamanga -Región Ayacucho, 2016**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES					
<p><b>Problema general.</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho?</p> <p><b>Problemas específicos.</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el componente intrapersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho?.</p> <p>¿Cómo se relaciona el componente interpersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho?.</p> <p>¿Cómo se relaciona el componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de educación</p>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre el componente intrapersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el componente interpersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el componente de la adaptabilidad y la</p>	<p><b>Hipótesis general.</b></p> <p>Existe relación entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación entre el componente intrapersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.</p> <p>Existe relación entre el componente interpersonal y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.</p> <p>Existe relación entre el componente de la adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo</p>	<b>Variable 1: Inteligencia emocional</b>					
			Componente intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo Seguridad Autoestima Autorrealización Independencia	7,9,23,35,52,63,88,116,22,37,67,82,96,111,126,11,24,40,56,70,85,100,114,129,6,21,36,51,66,81,95,110,125,3,19,32,48,92,107,121 (40 ítems)	Nunca = 1 Pocas veces = 2 A veces = 3 Muchas veces = 4 Con mucha frecuencia = 5	Nivel - Rango Muy alta Alta Promedio Baja Muy baja	
			Componente interpersonal	Relaciones interpersonales Responsabilidad social Empatía	10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128,16,30,46,61,72,76,90,98,104,119,18,44,55,61,72,98,119,124 (29 ítems)	Nunca = 1 Pocas veces = 2 A veces = 3 Muchas veces = 4 Con mucha frecuencia = 5		
			Componente adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad	1,15,29,45,60,75,89,118,8,35,38,53,68,83,88,97,112,127,14,28,43,59,74,87,103,131 (26 ítems)	Nunca = 1 Pocas veces = 2 A veces = 3 Muchas veces = 4 Con mucha frecuencia = 5		
			Componente de manejo de tensión	Tolerancia a la tensión Control de los impulsos	4,20,33,49,64,78,93,108,122,13,27,42,58,73,86,102,117,130 (18 ítems)	Nunca = 1 Pocas veces = 2 A veces = 3 Muchas veces = 4 Con mucha frecuencia = 5		
			Componente del estado de ánimo en general	Felicidad Optimismo	2,17,31,47,62,77,91,105,120,11,20,26,54,80,106,108,132. (17 ítems)	Nunca = 1 Pocas veces = 2 A veces = 3 Muchas veces = 4 Con mucha frecuencia = 5		
			<b>Variable 2: Talento humano</b>					
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel - Rango
				1. El reclutamiento, selección de personal	- Fuentes del reclutamiento - Entrevista de presentación - Documentos exigidos - Examen médico - Periodo probatorio	1 a 8 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Eficiente Regular Deficiente
				2.La descripción y análisis de cargos	- Distribución de planta - Calificación por mérito - Programas de seguridad y salud ocupacional - Asensos - Organización estructural - Valoración de trabajos	de 9 a 13 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
	3.La capacitación, desarrollo de personal	- Contenidos de formación - Respuesta a la formación - Aprendizaje - Comportamiento - Resultados de productividad	de 14 a 20 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				

<p>primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.</p> <p>¿Cómo se relaciona el componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.</p> <p>¿Cómo se relaciona el componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho</p>	<p>gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga-Región Ayacucho. .</p> <p>Identificar la relación que existe entre el componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.</p>	<p>pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.</p> <p>Existe relación entre el componente del manejo de la tensión y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho</p> <p>Existe relación entre el componente del estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1128 194 1317 300">4. El desempeño, desarrollo del liderazgo</td> <td data-bbox="1323 194 1648 300"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia</li> <li>- Poder</li> <li>- Valores</li> <li>- Desenvolvimiento</li> </ul> </td> <td data-bbox="1662 194 1809 300">de 21 a 31 ítems</td> <td data-bbox="1816 194 1995 300">Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</td> <td data-bbox="2002 194 2152 300"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1128 304 1317 395">5.Los proceso de evaluación</td> <td data-bbox="1323 304 1648 395"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendimiento</li> <li>- Metas</li> <li>- Actividades</li> </ul> </td> <td data-bbox="1662 304 1809 395">32 a 36ítems</td> <td data-bbox="1816 304 1995 395">Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</td> <td data-bbox="2002 304 2152 395"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1128 400 1317 491">6. Factores motivacionales</td> <td data-bbox="1323 400 1648 491"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Crecimiento</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Promoción</li> <li>- Logro</li> </ul> </td> <td data-bbox="1662 400 1809 491">37a 46 ítems</td> <td data-bbox="1816 400 1995 491">Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</td> <td data-bbox="2002 400 2152 491"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1128 496 1317 651">7.Factores higiénicos</td> <td data-bbox="1323 496 1648 651"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad</li> <li>- Relación con el jefe</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Sueldo</li> <li>- Relación con los compañeros</li> <li>- Vida personal</li> <li>- Política y administración</li> <li>- Estatus</li> </ul> </td> <td data-bbox="1662 496 1809 651">de 47 a 52 ítems</td> <td data-bbox="1816 496 1995 651">Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</td> <td data-bbox="2002 496 2152 651"></td> </tr> </table>	4. El desempeño, desarrollo del liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia</li> <li>- Poder</li> <li>- Valores</li> <li>- Desenvolvimiento</li> </ul>	de 21 a 31 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre		5.Los proceso de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendimiento</li> <li>- Metas</li> <li>- Actividades</li> </ul>	32 a 36ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre		6. Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Crecimiento</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Promoción</li> <li>- Logro</li> </ul>	37a 46 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre		7.Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad</li> <li>- Relación con el jefe</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Sueldo</li> <li>- Relación con los compañeros</li> <li>- Vida personal</li> <li>- Política y administración</li> <li>- Estatus</li> </ul>	de 47 a 52 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
4. El desempeño, desarrollo del liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia</li> <li>- Poder</li> <li>- Valores</li> <li>- Desenvolvimiento</li> </ul>	de 21 a 31 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre																				
5.Los proceso de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendimiento</li> <li>- Metas</li> <li>- Actividades</li> </ul>	32 a 36ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre																				
6. Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Crecimiento</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Promoción</li> <li>- Logro</li> </ul>	37a 46 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre																				
7.Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad</li> <li>- Relación con el jefe</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Sueldo</li> <li>- Relación con los compañeros</li> <li>- Vida personal</li> <li>- Política y administración</li> <li>- Estatus</li> </ul>	de 47 a 52 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre																				

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DE ANALISIS
<p><b>3.1. Tipo de estudio</b> El tipo de investigación es sustantiva, según Sánchez y Reyes (2006) este tipo de estudio “trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica” (p. 14).</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>El presente estudio corresponde al diseño no experimental, transeccional correlacional, según Carrasco (2009), en estos diseños las variables carecen de manipulación intencional, no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental, se dedican a analizar y estudiar los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia (p. 71). Se dice que es transeccional porque se realiza la recolección de los datos en un determinado momento de la realidad problemática, mediante las encuestas y es correlacional, porque tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad para conocer y determinar el grado de relación entre las variables que se estudia.</p> <p>El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:</p>  <p>Donde: M = Muestra Ox = Observación de la variable 1 Oy = Observación de la variable 2 r = relación entre las variables.</p>	<p><b>Población</b> La población participante, objeto de estudio, estuvo constituida por 100 docentes que reciben el monitoreo y acompañamiento de primero y segundo grado de Educación Primaria del Distrito de Ayacucho provincia de Huamanga de la Región Ayacucho.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra de estudio conforman 80 docentes de los grados primero y segundo de Educación Primaria del distrito de Ayacucho, Provincia de Huamanga de la Región Ayacucho.</p>	<p><b>Técnicas e instrumentos:</b> Con respecto a la variable inteligencia emocional se aplicaron la técnica de la encuesta y el instrumento fue el el Inventario de Cociente Emocional desarrollado por Bar-On.</p> <p>Con respecto a la variable gestión del talento humano se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue una escala de tipo Likert.</p> <p><b>Validación</b> La validez para la primera variable se tomó del mismo autor y para la segunda variable se realizó por criterio de jueces.</p> <p><b>Confiabilidad</b> La confiabilidad del instrumento para la primera y la segunda variable se hizo mediante prueba piloto para ver la aplicabilidad en nuestro medio.</p>	<p><b>Estadística descriptiva</b> Luego de recolectar la información se procederá a analizar descriptivamente los datos por variables, visualizando los datos por variables, evaluar la confiabilidad, validez y objetividad del instrumento de recolección de datos utilizado. Así mismo analizar e interpretar estadísticamente; teniendo en cuenta que para analizar cada una de las variables utilizaremos el programa SPSS.</p> <p><b>Estadística inferencial</b> Por tratarse una variable ordinal, se aplicará una prueba No Paramétrica que en este caso se trata del coeficiente de correlación Rho Spearman.</p> <p>La prueba de correlación se determina mediante el coeficiente de correlación de rho de Spearman. Ávila (2012) “ el coeficiente de correlación por rangos (p) es una medida de asociación de dos variables expresadas. El estadístico <math>\rho</math> viene dado por la expresión:</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas, esto a razón del objetivo e hipótesis de investigación que busca determinar la relación entre dos variables.</p> <p><b>Nivel de significación</b> Si es menor del valor 0.05 se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).</p>

## Anexo 2: Instrumentos de medición

### TEST PARA MEDIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

#### Instrucciones

Ud. Encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léala atentamente y decida en qué medida cada una de ellas describe o no su verdadero modo de ser.

Existen cinco (5) posibilidades de respuesta

Rara vez o Nunca

Pocas veces

Algunas veces

Muchas veces

Muy frecuentemente o Siempre

Nº	Reactivos	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso					
2	Me resulta difícil disfrutar de la vida					
3	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer					
4	Sé cómo manejar los problemas más desagradables					
5	Me agradan las personas que conozco					
6	Trato de valorar y darle sentido a mi vida					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a)					
9	Entro fácilmente en contacto con mis emociones					
10	Soy incapaz de demostrar afecto					
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones					
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas					
15	Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando					
16	Me gusta ayudar a la gente					
17	Me es difícil sonreír					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás					

19	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.					
20	Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles					
21	No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a).					
22	No soy capaz de expresar mis sentimientos					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos					
24	No tengo confianza en mí mismo (a)					
25	Creo que he perdido la cabeza					
26	Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios					
29	Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí					
33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a)					
34	Tengo pensamientos positivos para con los demás					
35	Me es difícil entender como me siento					
36	He logrado muy poco en los últimos años					
37	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir					
38	He tenido experiencias extrañas que son inexplicables					
39	me resulta fácil hacer amigos (as)					
40	Me tengo mucho respeto					
41	Hago cosas muy raras					
42	Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión					
44	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí					
47	Estoy contento (a) con mi vida					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)					
49	No resisto al estrés					
50	En mi vida no hago nada malo					
51	No disfruto lo que hago					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos					
53	La gente no comprende mi manera de pensar					
54	En general espero que suceda lo mejor					
55	Mis amistades me confían sus intimidades					
56	No me siento bien conmigo mismo					
57	Percibo cosas extrañas que los demás o ven					
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto					

59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor					
61	Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso					
62	Soy una persona divertida					
63	Soy consciente de cómo me siento					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad					
65	Nada me perturba					
66	No me entusiasman mucho mis intereses					
67	Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir					
68	Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.					
69	Me es difícil relacionarme con los demás					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy					
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo					
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás					
73	Soy impaciente					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones					
77	Me deprimó					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles					
79	Nunca he mentado					
80	En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles					
81	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan					
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos					
85	Me siento feliz conmigo mismo (a)					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar					
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a)					
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes					
90	Soy respetuoso (a) con los demás					
91	No estoy muy contento (a) con mi vida					
92	Prefiero seguir a otros, a ser líder					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida					
94	Nunca he violado la ley					
95	Disfruto de las cosas que me interesan					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso					
97	Tengo tendencia a exagerar					

98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas					
99	Mantengo buenas relaciones con la gente					
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo					
101	Soy una persona muy extraña					
102	Soy impulsivo (a)					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres					
104	Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106	En general , tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes					
107	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable					
114	Estoy contento (a) con la forma en que me veo					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender					
116	Me es difícil describir lo que siento					
117	Tengo mal carácter					
118	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema					
119	Me es difícil ver sufrir a la gente					
120	Me gusta divertirme					
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan					
122	Me pongo ansioso					
123	Nunca tengo un mal día					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás					
125	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos					
127	Me es difícil ser realista					
128	No mantengo relación con mis amistades					
129	Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a)					
130	Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente					
131	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

## ESCALA PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimado **docente**, a continuación presentamos los ítems para ser respondidos de acuerdo a su apreciación educativa, de manera que solicitamos responder con mayor sinceridad del caso, pues los resultados nos permitirán tener una mejor comprensión sobre el manejo de la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes.

Ítems	Respuestas				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi	Siempre
<b>I: Dimensión. Reclutamiento, selección de personal</b>					
1. La IE utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante.					
2. La entrevista personalizada, permite realizar una mejor selección del personal.					
3. El personal, en general, presenta las documentaciones solicitadas por la IE.					
4. La comisión de la IE. evalúa el perfil profesiográfico del postulante					
5. El contrato o nombramiento del personal docente a la IE. es netamente por concurso público					
6. El contrato o nombramiento del personal docente es por recomendación (Director de la IE, UGEL, etc.)					
7. La selección del personal docente es riguroso y transparente.					
8. Se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del postulante.					
<b>II: Dimensión. Descripción y análisis de cargo</b>					
9. Se realiza la información básica del cargo antes del contrato o nombramiento					
10. Se realiza el análisis de cargo para una selección adecuada del personal					
11. Se redactan los profesiogramas del puesto de trabajo					
12. La IE ofrece seguridad y estabilidad laboral.					
13. Las cualidades personales, sociales y/o conductuales son de importancia para comprender mejor los deberes del puesto.					
<b>III: Dimensión. Capacitación, desarrollo de personal</b>					
14. Se procura que el profesorado reciba la formación adecuada para su desarrollo profesional.					
15. El equipo directivo procura facilitar al profesorado los recursos necesarios para hacer bien su trabajo.					
16. Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.					
17. Cuando se comparten con los compañeros las experiencias profesionales, éstos muestran interés y se promueve un clima de intercambio					
18. Me siento valorado por mi trabajo					
19. El personal, en general, de la institución preocupa de capacitarse para mejorar su desempeño					
20. Se precisa de entrenamiento para mejorar su desempeño.					
<b>IV: Dimensión. Desempeño, desarrollo del liderazgo</b>					
21. La dirección dirige, conduce, guía, apoya, empodera.					
22. El estilo de dirección facilita el desarrollo profesional del personal.					

23. Cuando el profesorado se plantea un proyecto innovador, El Equipo Directivo anima su realización.					
24. El profesorado participa en la toma de decisiones					
25. El Equipo Directivo se interesa personalmente por los problemas que tienen algunos profesores en el aula.					
26. Estoy satisfecho con la comunicación existente.					
27. El trabajo en equipo es la base del desarrollo del personal en el centro.					
28. Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.					
29. Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales.					
30. La IE planifica y controla estratégicamente las actividades a realizarse.					
31. El personal, generalmente, realiza sus actividades en equipo de trabajo.					
<b>V: Dimensión. Proceso de evaluación</b>					
32. Se considera que el proceso de evaluación tiene que ver con el mejoramiento del rendimiento del personal					
33. Se evalúan las actividades realizadas, para su mejoramiento.					
34. Existe una planificación de parte de los evaluadores en los procesos de evaluación.					
35. El profesorado informa a los alumnos acerca de su progreso continuo en los aprendizajes					
36. El trabajo docente es evaluado de manera fehaciente y se ayuda a mejorarlo.					
<b>VI. Factores motivacionales</b>					
37. El personal docente muestra responsabilidad por convicción y vocación					
38. El personal docente demuestra crecimiento personal y académico gracias al incentivo de los directivos					
39. La dirección de la IE reconoce al docente mediante resoluciones directorales, diplomas, etc.					
40. El ministerio de educación y la UGEL promueven incentivos para el crecimiento profesional de los docentes.					
41. Los logros alcanzados por los docentes son reconocidos mediante resoluciones directorales, diplomas, palmas magisteriales, etc. por parte de las autoridades a cargo.					
42. Se fomenta incentivos salariales de acuerdo el desempeño y el crecimiento académico del profesional.					
43. Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las sus funciones.					
44. Se le explican los beneficios del trabajo que pueden motivarle a aceptar a laborar en la empresa, cuando un candidato a un puesto de trabajo se presenta.					
45. Se realizan capacitaciones para concienciar a los trabajadores acerca de los cambios que se efectuaran dentro de la empresa.					
46. Se le dan estímulos laborales y personales a los empleados.					
<b>VII. Factores higiénicos</b>					
47. Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo					
48. Reciben los trabajadores las prestaciones de ley.					
49. Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud					
50. Existe un plan general de riesgos.					
51. Se realizan actividades dentro de la empresa, para favorecer las relaciones interpersonales					
52. Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto					

Tabla 3

*Análisis de fiabilidad de la variable inteligencia emocional*

Variable / dimensión / ítems	Alfa de Cronbach
Inteligencia emocional	,797
Componente intrapersonal	,782
Componente interpersonal	,667
Componente adaptabilidad	,680
Componente de manejo de tensión	,696
Componente del estado de ánimo en general	,628
Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso	,798
Me resulta difícil disfrutar de la vida	,798
Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer	,799
Sé como manejar los problemas más desagradables	,795
Me agradan las personas que conozco	,802
Trato de valorar y darle sentido a mi vida	,788
Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	,788
Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a)	,802
Entro fácilmente en contacto con mis emociones	,794
Soy incapaz de demostrar afecto	,791
Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones	,789
Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza	,798
Tengo problemas para controlarme cuando me enojo	,792
Me resulta difícil comenzar cosas nuevas	,794
Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando	,800
Me gusta ayudar a la gente	,794
Me es difícil sonreír	,796
Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	,798
Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.	,799
Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles	,802
No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a).	,793
No soy capaz de expresar mis sentimientos	,795
Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos	,798
No tengo confianza en mí mismo (a)	,803
Creo que he perdido la cabeza	,795
Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo	,796
Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	,795
En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios	,799
Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo	,798
No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen	,796
Soy una persona bastante alegre y optimista.	,786
Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí	,789

Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a)	,792
Tengo pensamientos positivos para con los demás	,794
Me es difícil entender como me siento	,791
He logrado muy poco en los últimos años	,795
Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir	,799
He tenido experiencias extrañas que son inexplicables	,799
me resulta fácil hacer amigos (as)	,791
Me tengo mucho respeto	,801
Hago cosas muy raras	,801
Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas	,799
Me resulta difícil cambiar de opinión	,798
Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos	,791
Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar	,800
A la gente le resulta difícil confiar en mí	,794
Estoy contento (a) con mi vida	,793
Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)	,790
No resisto al estrés	,798
En mi vida no hago nada malo	,796
No disfruto lo que hago	,796
Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	,796
La gente no comprende mi manera de pensar	,792
En general espero que suceda lo mejor	,793
Mis amistades me confían sus intimidades	,792
No me siento bien conmigo mismo	,797
Percibo cosas extrañas que los demás o ven	,794
La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto	,787
Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	,799
Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor	,792
Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso	,796
Soy una persona divertida	,792
Soy consciente de cómo me siento	,793
Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	,800
Nada me perturba	,792
No me entusiasman mucho mis intereses	,797
Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir	,799
Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.	,796
Me es difícil relacionarme con los demás	,794
Me resulta difícil aceptarme tal como soy	,795
Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo	,795
Me importa lo que puede sucederle a los demás	,795
Soy impaciente	,790
Puedo cambiar mis viejas costumbres	,795
Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema	,795
Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones	,807

Me deprimó	,798
Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles	,795
Nunca he mentado	,795
En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	,792
Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan	,798
Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo	,792
Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías	,796
Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	,791
Me siento feliz conmigo mismo (a)	,800
Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar	,797
En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana	,797
Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado (a)	,796
Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes	,801
Soy respetuoso (a) con los demás	,797
No estoy muy contento (a) con mi vida	,797
Prefiero seguir a otros, a ser líder	,795
Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida	,801
Nunca he violado la ley	,801
Disfruto de las cosas que me interesan	,795
Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	,795
Tengo tendencia a exagerar	,798
Soy sensible a los sentimientos de las otras personas	,797
Mantengo buenas relaciones con la gente	,799
Estoy contento (a) con mi cuerpo	,798
Soy una persona muy extraña	,794
Soy impulsivo (a)	,798
Me resulta difícil cambiar mis costumbres	,791
Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.	,798
Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	,793
En general , tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes	,796
Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente	,795
Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	,801
No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora	,796
Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan	,795
Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza	,796
Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad	,794
Los demás opinan que soy una persona sociable	,798
Estoy contento (a) con la forma en que me veo	,797
Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	,796
Me es difícil describir lo que siento	,797
Tengo mal carácter	,793
Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema	,793
Me es difícil ver sufrir a la gente	,796
Me gusta divertirme	,795
Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan	,793

Me pongo ansioso	,796
Nunca tengo un mal día	,796
Intento no herir los sentimientos de los demás	,798
No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida	,802
Me es difícil hacer valer mis derechos	,791
Me es difícil ser realista	,794
No mantengo relación con mis amistades	,793
Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a)	,791
Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente	,795
Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	,793
En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	,796
He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	,796

Como se aprecia en la tabla 5, se ha realizado el análisis de confiabilidad, mediante la consistencia interna, en ese sentido si se consideran los 133 ítems la consistencia interna de la escala es de Alfa de Cronbach = 0.76, siendo un puntaje moderado de consistencia interna de la prueba.

#### **Para la variable gestión del talento humano.**

Para esta variable, se realizó la validez por criterio de jueces, entre ellos dos temáticos y un metodólogo, quienes calificaron el instrument como aplicable.

Tabla 4

*Validez según criterio de jueces*

<b>Experto</b>	<b>Especialidad</b>	<b>opinión de validez</b>
Mg. Elen Solemi Vargas Causo	Metodólogo	aplicable
Dra. Bardales Flores Antonia	Temático	aplicable
Dr. Javier Vidal Soldevilla	Temático	aplicable

## ANEXO 1

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor(a)(ita):

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en psicología educativa de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015, aula 102, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la Provincia de Huamanga -Región Ayacucho, 2016. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N°3 : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Br. Tania Maribel Quiroz Sánchez  
D.N.I:40175433

## ANEXO 2

### DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE 1

#### **Variable: Gestión del talento humano**

Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida” (p. 45).

#### **DIMENSIONES**

Las dimensiones se han tomado de Martínez y Rímm (1985), las cuales se detallan a continuación:

##### **Dimensión 1: el reclutamiento, selección de personal**

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), indicaron: Desde una perspectiva amplia, “el reclutamiento puede definirse como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas cualificadas, de forma que la organización pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo” (p. 109).

Dolan et al. (2007), mencionaron que: El proceso de selección comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quién deberá contratarse. La orientación y ubicación del empleado tiene que ver con el hecho de asegurarse de que las características del puesto de trabajo y de organización se adecuen a los conocimientos, habilidades y aptitudes del individuo, aumentando así la probabilidad de que el sujeto este satisfecho y se convierta en un empleado productivo a largo plazo; adecuar las preferencias de los empleados a las características del puesto de trabajo y de la organización” (p. 129)

##### **Dimensión 2: la descripción y análisis de cargos**

Dolan et al. (2007), indicaron que: “El análisis del puesto de trabajo es el proceso que consiste en describir y registrar el fin de un puesto de trabajo, sus principales cometidos y actividades, las condiciones bajo las que estas se llevan a cabo y los conocimientos, habilidades y aptitudes (CHA) necesarios” (p. 57).

##### **Dimensión 3: la capacitación, desarrollo de personal**

La formación y desarrollo del empleado “consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes” (Dolan et al., 2007, p. 60).

##### **Dimensión 4: el desempeño, desarrollo del liderazgo**

Teles, Alves, Carlos, Oste, y Elías, (2010), expresan que:

En este contexto, se considera al liderazgo como un recurso para ampliar las posibilidades de aprendizaje y para el crecimiento de las organizaciones. Mientras la alta dirección de una organización define, apoya y acompaña políticas para aumentar el llamado “capital intelectual”, los gestores, en especial la gerencia media, facilitan y conducen los procesos que hacen posible el desarrollo del capital humano, por medio de la adquisición, mantenimiento y consolidación del conocimiento, procesos estos que envuelven factores personales, psicosociales y emocionales, y que dependen, en gran parte, de la influencia que la organización ejerce sobre esas personas (p. 103).

**Dimensión 5: los proceso de evaluación**

Según Chiavenato (2009), la evaluación del desempeño es una apreciación metódica del desempeño del trabajador o del potencial a desarrollar en el futuro, para ello es necesario un proceso para estimular o calificar el valor de las cualidades de la persona. Este mismo es dinámico, efectuándose periódicamente a los empleados, ya sea este de manera formal o informal.

**Dimensión 6: Factores motivacionales**

González (2006) da a conocer que la motivación puede ser externa cuando se da desde fuera de la persona o interna cuando se da en el interior, es decir se motiva así mismo. Si se observa cualquier empresa y las personas que ocupan un mismo puesto y con las mismas condiciones de trabajo, en cuanto a su rendimiento existen diferencias

**Dimensión 7: Factores higiénicos**

Dolan et al. (2007), indicaron que: Este es un aspecto muy importante de una organización, por la razón, tanto a nivel nacional como internacional existen leyes que exigen que se garantice la seguridad de los trabajadores, como también cuidar con la higiene, propiciando espacios de prevención y atención de la salud del trabajador.

**ANEXO 3**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel – Rango
1. el reclutamiento, selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fuentes del reclutamiento</li> <li>- Entrevista de presentación</li> <li>- Documentos exigidos</li> <li>- Examen médico</li> <li>- Periodo probatorio</li> </ul>	1 a 8 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Eficiente Regular Deficiente
2. la descripción y análisis de cargos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución de planta</li> <li>- Calificación por merito</li> <li>- Programas de seguridad y salud ocupacional</li> <li>- Asensos</li> <li>- Organización estructural</li> <li>- Valoración de trabajos</li> </ul>	de 9 a 13 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
3. la capacitación, desarrollo de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenidos de formación</li> <li>- Respuesta a la formación</li> <li>- Aprendizaje</li> <li>- Comportamiento</li> <li>- Resultados de productividad</li> </ul>	de 14 a 20 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
4. el desempeño, desarrollo del liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia</li> <li>- Poder</li> <li>- Valores</li> <li>- Desenvolvimiento</li> </ul>	de 21 a 31 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
5. los proceso de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendimiento</li> <li>- Metas</li> <li>- Actividades</li> </ul>	32 a 36 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	

6. Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Crecimiento</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Promoción</li> <li>- Logro</li> </ul>	37a 46 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
7. Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad</li> <li>- Relación con el jefe</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Sueldo</li> <li>- Relación con los compañeros</li> <li>- Vida personal</li> <li>- Política y administración</li> <li>- Estatus</li> </ul>	de 47 a 52 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	

**Anexo 4**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: el reclutamiento, selección de personal</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La IE utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante.	✓		✓		✓		
2	La entrevista personalizada, permite realizar una mejor selección del personal.	✓		✓		✓		
3	El personal, en general, presenta las documentaciones solicitadas por la IE.	✓		✓		✓		
4	La comisión de la IE. evalúa el perfil profesiográfico del postulante	✓		✓		✓		
5	El contrato o nombramiento del personal docente a la IE. es netamente por concurso público	✓		✓		✓		
6	El contrato o nombramiento del personal docente es por recomendación (Director de la IE, UGEL, etc.)	✓		✓		✓		
7	La selección del personal docente es rigurosa y transparente.	✓		✓		✓		
8	Se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del postulante.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 la descripción y análisis de cargos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se realiza la información básica del cargo antes del contrato o nombramiento	✓		✓		✓		
10	Se realiza el análisis de cargo para una selección adecuada del personal	✓		✓		✓		
11	Se redactan los profesiogramas del puesto de trabajo	✓		✓		✓		
12	La IE ofrece seguridad y estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
13	Las cualidades personales, sociales y/o conductuales son de importancia para comprender mejor los deberes del puesto.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 la capacitación, desarrollo de personal</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se procura que el profesorado reciba la formación adecuada para su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo procura facilitar al profesorado los recursos necesarios para hacer bien su trabajo.	✓		✓		✓		
16	Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
17	Cuando se comparten con los compañeros las experiencias profesionales, éstos muestran interés y se promueve un clima de intercambio	✓		✓		✓		
18	Me siento valorado por mi trabajo	✓		✓		✓		
19	El personal, en general, de la institución preocupa de capacitarse para mejorar su desempeño	✓		✓		✓		
20	Se precisa de entrenamiento para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 el desempeño, desarrollo del liderazgo</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
21	La dirección dirige, conduce, guía, apoya, empodera.	✓		✓		✓		
22	El estilo de dirección facilita el desarrollo profesional del personal.	✓		✓		✓		
23	Cuando el profesorado se plantea un proyecto innovador, El Equipo Directivo anima su realización.	✓		✓		✓		
24	El profesorado participa en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
25	El Equipo Directivo se interesa personalmente por los problemas que tienen algunos profesores en el aula.	✓		✓		✓		
26	Estoy satisfecho con la comunicación existente.	✓		✓		✓		
27	El trabajo en equipo es la base del desarrollo del personal en el centro.	✓		✓		✓		
28	Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
29	Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales.	✓		✓		✓		

30	La IE planifica y controla estratégicamente las actividades a realizarse.	✓	✓	✓		
31	El personal, generalmente, realiza sus actividades en equipo de trabajo.	✓	✓	✓		
<b>DIMENSIÓN 5 los proceso de evaluación</b>						
32	Se considera que el proceso de evaluación tiene que ver con el mejoramiento del rendimiento del personal	✓	✓	✓		
33	Se evalúan las actividades realizadas, para su mejoramiento.	✓	✓	✓		
34	Existe una planificación de parte de los evaluadores en los procesos de evaluación.	✓	✓	✓		
35	El profesorado informa a los alumnos acerca de su progreso continuo en los aprendizajes	✓	✓	✓		
36	El trabajo docente es evaluado de manera fehaciente y se ayuda a mejorarlo.	✓	✓	✓		
<b>DIMENSIÓN 6 Factores motivacionales</b>						
37	El personal docente muestra responsabilidad por convicción y vocación	✓	✓	✓		
38	El personal docente demuestra crecimiento personal y académico gracias al incentivo de los directivos	✓	✓	✓		
39	La dirección de la IE reconoce al docente mediante resoluciones directorales, diplomas, etc.	✓	✓	✓		
40	El ministerio de educación y la Ugel promueven incentivos para el crecimiento profesional de los docentes.	✓	✓	✓		
41	Los logros alcanzados por los docentes son reconocidos mediante resoluciones directorales, diplomas, palmas magisteriales, etc por parte de las autoridades a cargo.	✓	✓	✓		
42	Se fomenta incentivos salariales de acuerdo el desempeño y el crecimiento académico del profesional.	✓	✓	✓		
43	Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las sus funciones.	✓	✓	✓		
44	Se le explican los beneficios del trabajo que pueden motivarle a aceptar a laborar en la empresa, cuando un candidato a un puesto de trabajo se presenta.	✓	✓	✓		
45	Se realizan capacitaciones para concienciar a los trabajadores acerca de los cambios que se efectuaran dentro de la empresa.	✓	✓	✓		
46	Se les dan estímulos laborales y personales a los empleados.	✓	✓	✓		
<b>DIMENSIÓN 7 Factores higiénicos</b>						
47	Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo	✓	✓	✓		
48	Reciben los trabajadores las prestaciones de ley.	✓	✓	✓		
49	Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud	✓	✓	✓		
50	Existe un plan general de riesgos.	✓	✓	✓		
51	Se realizan actividades dentro de la empresa, para favorecer las relaciones interpersonales	✓	✓	✓		
52	Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

... 26 de Set del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Bardales Flores Antonia    DNI: 08064936

Dra. Bardales Flores Antonia

**Especialidad del evaluador:** Lic. Edoles Primavera, Mg en Gestión Educativa, Dra. Ciencias de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*Argemiro Flores*

**Anexo 4**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: el reclutamiento, selección de personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	La IE utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante.	✓		✓		✓		
2	La entrevista personalizada, permite realizar una mejor selección del personal.	✓		✓		✓		
3	El personal, en general, presenta las documentaciones solicitadas por la IE.	✓		✓		✓		
4	La comisión de la IE. evalúa el perfil profesiográfico del postulante	✓		✓		✓		
5	El contrato o nombramiento del personal docente a la IE. es netamente por concurso público	✓		✓		✓		
6	El contrato o nombramiento del personal docente es por recomendación (Director de la IE, UGEL, etc.)	✓		✓		✓		
7	La selección del personal docente es rigurosa y transparente.	✓		✓		✓		
8	Se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del postulante.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 la descripción y análisis de cargos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Se realiza la información básica del cargo antes del contrato o nombramiento	✓		✓		✓		
10	Se realiza el análisis de cargo para una selección adecuada del personal	✓		✓		✓		
11	Se redactan los profesiogramas del puesto de trabajo	✓		✓		✓		
12	La IE ofrece seguridad y estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
13	Las cualidades personales, sociales y/o conductuales son de importancia para comprender mejor los deberes del puesto.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 la capacitación, desarrollo de personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Se procura que el profesorado reciba la formación adecuada para su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo procura facilitar al profesorado los recursos necesarios para hacer bien su trabajo.	✓		✓		✓		
16	Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
17	Cuando se comparten con los compañeros las experiencias profesionales, éstos muestran interés y se promueve un clima de intercambio	✓		✓		✓		
18	Me siento valorado por mi trabajo	✓		✓		✓		
19	El personal, en general, de la institución preocupa de capacitarse para mejorar su desempeño	✓		✓		✓		
20	Se precisa de entrenamiento para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4 el desempeño, desarrollo del liderazgo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	La dirección dirige, conduce, guía, apoya, empodera.	✓		✓		✓		
22	El estilo de dirección facilita el desarrollo profesional del personal.	✓		✓		✓		
23	Cuando el profesorado se plantea un proyecto innovador, El Equipo Directivo anima su realización.	✓		✓		✓		
24	El profesorado participa en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
25	El Equipo Directivo se interesa personalmente por los problemas que tienen algunos profesores en el aula.	✓		✓		✓		
26	Estoy satisfecho con la comunicación existente.	✓		✓		✓		
27	El trabajo en equipo es la base del desarrollo del personal en el centro.	✓		✓		✓		
28	Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
29	Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales.	✓		✓		✓		
30	La IE planifica y controla estratégicamente las actividades a realizarse.	✓		✓		✓		
31	El personal, generalmente, realiza sus actividades en equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5 Los proceso de evaluación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
32	Se considera que el proceso de evaluación tiene que ver con el mejoramiento del rendimiento del personal	✓		✓		✓		
33	Se evalúan las actividades realizadas, para su mejoramiento.	✓		✓		✓		
34	Existe una planificación de parte de los evaluadores en los procesos de evaluación.	✓		✓		✓		

35	El profesorado informa a los alumnos acerca de su progreso continuo en los aprendizajes	✓		✓		✓	
36	El trabajo docente es evaluado de manera fehaciente y se ayuda a mejorarlo.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 6 Factores motivacionales</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
37	El personal docente muestra responsabilidad por convicción y vocación	✓		✓		✓	
38	El personal docente demuestra crecimiento personal y académico gracias al incentivo de los directivos	✓		✓		✓	
39	La dirección de la IE reconoce al docente mediante resoluciones directorales, diplomas, etc.	✓		✓		✓	
40	El ministerio de educación y la Ugel promueven incentivos para el crecimiento profesional de los docentes.	✓		✓		✓	
41	Los logros alcanzados por los docentes son reconocidos mediante resoluciones directorales, diplomas, palmas magisteriales, etc por parte de las autoridades a cargo.	✓		✓		✓	
42	Se fomenta incentivos salariales de acuerdo el desempeño y el crecimiento académico del profesional.	✓		✓		✓	
43	Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las sus funciones.	✓		✓		✓	
44	Se le explican los beneficios del trabajo que pueden motivarle a aceptar a laborar en la empresa, cuando un candidato a un puesto de trabajo se presenta.	✓		✓		✓	
45	Se realizan capacitaciones para concienciar a los trabajadores acerca de los cambios que se efectuaran dentro de la empresa.	✓		✓		✓	
46	Se les dan estímulos laborales y personales a los empleados.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 7 Factores higiénicos</b>				✓		✓	
47	Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo	✓		✓		✓	
48	Reciben los trabajadores las prestaciones de ley.	✓		✓		✓	
49	Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud	✓		✓		✓	
50	Existe un plan general de riesgos.	✓		✓		✓	
51	Se realizan actividades dentro de la empresa, para favorecer las relaciones interpersonales	✓		✓		✓	
52	Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems planteados son **SUFICIENTES** para medir la dimensión de Gestión del Talento Humano.

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

27 de setiembre de 2016

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** VIDAL SOLDEVILLA JAVIER VIDAL

**DNI:** 08250672

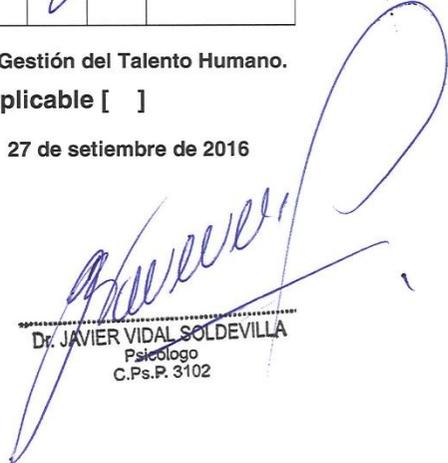
**Especialidad del evaluador:** Magister en Educación: Docencia Universitaria / Doctor en Psicología

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Dr. JAVIER VIDAL SOLDEVILLA  
Psicólogo  
C.Ps.P. 3102

**Anexo 4**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: el reclutamiento, selección de personal</b>								
1	La IE utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante.	X		X		X		
2	La entrevista personalizada, permite realizar una mejor selección del personal.	X		X		X		
3	El personal, en general, presenta las documentaciones solicitadas por la IE.	X		X		X		
4	La comisión de la IE. evalúa el perfil profesiográfico del postulante	X		X		X		
5	El contrato o nombramiento del personal docente a la IE. es netamente por concurso público	X		X		X		
6	El contrato o nombramiento del personal docente es por recomendación (Director de la IE, UGEL, etc.)	X		X		X		
7	La selección del personal docente es rigurosa y transparente.	X		X		X		
8	Se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del postulante.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 la descripción y análisis de cargos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se realiza la información básica del cargo antes del contrato o nombramiento	X		X		X		
10	Se realiza el análisis de cargo para una selección adecuada del personal	X		X		X		
11	Se redactan los profesiogramas del puesto de trabajo	X		X		X		
12	La IE ofrece seguridad y estabilidad laboral.	X		X		X		
13	Las cualidades personales, sociales y/o conductuales son de importancia para comprender mejor los deberes del puesto.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 la capacitación, desarrollo de personal</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se procura que el profesorado reciba la formación adecuada para su desarrollo profesional.	X		X		X		
15	El equipo directivo procura facilitar al profesorado los recursos necesarios para hacer bien su trabajo.	X		X		X		
16	Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.	X		X		X		
17	Cuando se comparten con los compañeros las experiencias profesionales, éstos muestran interés y se promueve un clima de intercambio	X		X		X		
18	Me siento valorado por mi trabajo	X		X		X		
19	El personal, en general, de la institución preocupa de capacitarse para mejorar su desempeño	X		X		X		
20	Se precisa de entrenamiento para mejorar su desempeño.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4 el desempeño, desarrollo del liderazgo</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
21	La dirección dirige, conduce, guía, apoya, empodera.	X		X		X		
22	El estilo de dirección facilita el desarrollo profesional del personal.	X		X		X		
23	Cuando el profesorado se plantea un proyecto innovador, El Equipo Directivo anima su realización.	X		X		X		
24	El profesorado participa en la toma de decisiones	X		X		X		

25	El Equipo Directivo se interesa personalmente por los problemas que tienen algunos profesores en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Estoy satisfecho con la comunicación existente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	El trabajo en equipo es la base del desarrollo del personal en el centro.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	La IE planifica y controla estratégicamente las actividades a realizarse.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
31	El personal, generalmente, realiza sus actividades en equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 5 los proceso de evaluación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
32	Se considera que el proceso de evaluación tiene que ver con el mejoramiento del rendimiento del personal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
33	Se evalúan las actividades realizadas, para su mejoramiento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	Existe una planificación de parte de los evaluadores en los procesos de evaluación.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35	El profesorado informa a los alumnos acerca de su progreso continuo en los aprendizajes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
36	El trabajo docente es evaluado de manera fehaciente y se ayuda a mejorarlo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 6 Factores motivacionales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
37	El personal docente muestra responsabilidad por convicción y vocación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
38	El personal docente demuestra crecimiento personal y académico gracias al incentivo de los directivos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
39	La dirección de la IE reconoce al docente mediante resoluciones directorales, diplomas, etc.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
40	El ministerio de educación y la Ugel promueven incentivos para el crecimiento profesional de los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
41	Los logros alcanzados por los docentes son reconocidos mediante resoluciones directorales, diplomas, palmas magisteriales, etc por parte de las autoridades a cargo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
42	Se fomenta incentivos salariales de acuerdo el desempeño y el crecimiento académico del profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
43	Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
44	Se le explican los beneficios del trabajo que pueden motivarle a aceptar a laborar en la empresa, cuando un candidato a un puesto de trabajo se presenta.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
45	Se realizan capacitaciones para concienciar a los trabajadores acerca de los cambios que se efectuaran dentro de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
46	Se les dan estímulos laborales y personales a los empleados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 7 Factores higiénicos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
47	Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
48	Reciben los trabajadores las prestaciones de ley.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
49	Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
50	Existe un plan general de riesgos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

51	Se realizan actividades dentro de la empresa, para favorecer las relaciones interpersonales	X		X		X	
52	Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

28 de Setiembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: VERBARA CAUSO, ELEN SOLENIS        DNI: 15728794

Especialidad del evaluador: Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - DOCTORADO EN EDUCACION

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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





