



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU RELACION
CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL
EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS
PERUANAS, FILIAL -JULIACA 2018**

PRESENTADO POR:

Bach. Juliana GARNIQUE UYPAN

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

JULIACA – PERÚ

2018



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TÍTULO DE LA TESIS

**FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU RELACIÓN
INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS
PERUANAS, JULIACA 2018**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**DOCENCIA UNIVERSITARIA: FORMACIÓN Y DESARROLLO
PERSONAL**

ASESOR:

DR. MARCO EDGARDO DEZA GUZMAN

DEDICATORIA

A mis alumnos de Tecnología Médica de la Universidad Alas Peruanas que siempre fueron motivo de inspiración y esfuerzo que me han dado permitiendo llegar a cumplir un sueño más.

AGRADECIMIENTO

A Dios, que siempre esya al lado mio, brindándome la oportunidad de culminar con éxito mis metas propuestas, y también a mis esposo Percy, mis hijos Daniel, Dario y Andrés por su amor incondicional.

RECONOCIMIENTO

A los maestros de la Universidad de Alas Peruanas, filial Juliaca.

A mi asesor Mg. Marco Edgardo Deza Guzmán a ellos, mi mayor reconocimiento y gratitud.

ÍNDICE

Pag.

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	13
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.2.1. Delimitación Espacial	14
1.2.2. Delimitación Social	14
1.2.3. Delimitación Temporal	14
1.2.4. Delimitación Conceptual	14
1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	15
1.3.1 Problema Principal	15
1.3.2 Problemas Específicos	15
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1 Objetivo General	15
1.4.2 Objetivos Específicos	16
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1 Justificación	16
1.5.2 Importancia	17

1.6	FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.7	LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	17
	CAPÍTULO II.....	18
	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	18
2.1	ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	18
2.2	BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS.....	23
2.3	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	¡Error! Marcador no definido.
	CAPÍTULO III.....	23
	HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	36
3.1	HIPÓTESIS GENERAL.....	36
3.2	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	36
3.3	DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	36
3.4	CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	39
	CAPÍTULO IV.....	41
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
4.1	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	41
4.4.1	Tipo de Investigación.....	41
4.4.2	Nivel de Investigación.....	42
4.2	MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	42
4.2.1	Métodos de Investigación.....	42
4.2.2	Diseño de la Investigación.....	42
4.3	POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
4.3.1	Población.....	43
4.3.2	Muestra.....	44
4.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	44
4.4.1	Técnicas.....	44

4.4.2	Instrumentos.....	44
4.4.3	Validez y confiabilidad	47
4.4.4	Plan de análisis de datos.....	47
4.4.5	Ética en la investigación	49
CAPÍTULO V.....		50
5.1	ANALISIS DESCRIPTIVO.....	50
5.2	ANALISIS INFERENCIAL	54
CAPITULO VI.....		¡Error! Marcador no definido.
DISCUSIÓN DE RESULTADO.....		¡Error! Marcador no definido.
CONCLUSIONES		66
RECOMENDACIONES.....		67
FUENTES DE INVESTIGACIÓN.....		¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS.....		71
Anexo 01.....		72
Anexo 02.....		73
Anexo 04.....		76

INDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1 Máximo grado alcanzado.....	50
Tabla 2 Estudios de segunda especialidad en educación superior.	52
Tabla 3: Estudios de algún idioma extranjero como inglés, francés, etc.....	53
Tabla 4: Coeficiente Emocional y Formación Profesional	54
Tabla 5: Correlacion coeficiente emocional y formacion profesional.....	56
Tabla 6: Coeficiente Emocional y Formación Académica.	57
Tabla 7: Correlacion coeficiente emocional y formacion academica.....	58
Tabla 8: Coeficiente Emocional y Formación Continua.....	60
Tabla 9: Correlacion coeficiente emocional y formacion continua.....	61
Tabla 10: Coeficiente Emocional y Desempeño Laboral	63
Tabla 11: Correlacion coeficiente emocional y desempeño laboral.....	65

INDICE DE FIGURAS

	Pag.
Figura 1: Máximo grado alcanzado	51
Figura 2: Estudios de segunda especialidad en educación superior.	52
Figura 3: Estudios de algún idioma extranjero como inglés, francés, etc.....	53
Figura 4: Coeficiente Emocional y Formación Profesional	54
Figura 5: Coeficiente Emocional y Formación Académica.	58
Figura 6: Coeficiente emocional y formación continua.....	61
Figura 7: Coeficiente emocional y desempeño laboral.....	64
Figura 8: Coeficiente Emocional y Formación Continua.	60
Figura 9: Correlacion coeficiente emocional y formacion continua	61
Figura 10: Coeficiente Emocional y Desempeño Laboral	63
Figura 11: Correlacion coeficiente emocional y desempeño laboral.....	65

RESUMEN

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu) entidad que considera que las universidades del Perú deben asegurar excelencia en la educación y esto involucra mejorar el nivel laboral del catedrático, el presente estudio tiene como objetivo relacionar la formación profesional y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018, en ese sentido sabremos si existe una correlación estricta entre estas variables estudiadas ; la metodología que se utilizó es del nivel cuantitativo correlacional. La población fue de 50 catedráticos aplicándoles un instrumento para ambas variables.

Los resultados del estudio fueron; correlacionando la formación profesional y la inteligencia emocional, es que el 68,0% de estos su coeficiente emocional es promedio frente al nivel de formación profesional que es alto, así mismo equitativamente el 8,0% presenta una coeficiente emocional muy baja y baja frente al nivel formación profesional alto, así mismo el 6,0% muestra una coeficiente emocional promedio frente al nivel formación profesional medio, en menores porcentajes observamos al 4,0% que manifiesta una coeficiente profesional marcadamente baja frente al nivel formación profesional alto, y el 2,0 % en nivel de coeficiente emocional bajo frente al nivel formación profesional.

La conclusión de nuestra investigación ha obtenido resultados que nos permiten concluir que existe una correlación moderada entre las variables investigadas: formación profesional y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca del 2018. Por ende, la inteligencia emocional que debe constituir un requisito en los docentes universitarios a fin de cumplir con la formación científico humanístico como finalidad de la educación superior.

Palabras clave: Docentes universitarios, Enseñanza de aprendizaje, Formación continua, Formación profesional, Inteligencia emocional.

ABSTRACT

The National Superintendent of Higher University Education (Sunedu), an entity that considers that Peruvian universities must ensure a good quality of education and this involves improving the professional level of the teacher, this research has as main objective to describe the variables between Professional Training and the Emotional intelligence of the teachers of the Alas Peruanas University, Juliaca 2018, in that sense we have raised the possibility of the existence of a strict correlation between these studied variables; The methodology used is of the quantitative correlational level. The population was 50 teachers applying an instrument for both variables.

The results obtained in this investigation; correlating professional training and emotional intelligence, it is that 68.0% of these their emotional coefficient is average compared to the level of professional training that is high, likewise equally 8.0% has a very low and low emotional coefficient against At the high professional level, 6.0% also shows an average emotional coefficient compared to the average professional level, in lower percentages we observe 4.0%, which shows a markedly low professional coefficient compared to the high professional level, and the 2.0% in low emotional coefficient level compared to professional training level.

The requirements facing higher education institutions today lead to the debate about what are the characteristics that the process of vocational training must meet to achieve the goals entrusted by society, this has to do with a wide range of factors, among which emotional intelligence is found that must be a requirement in university teachers in order to comply with humanistic scientific training as a purpose of higher education.

Keywords: University teachers, Learning teaching, continuing education, professional training, Emotional intelligence.

INTRODUCCIÓN

La historia nos ha demostrado que hablar de educación es algo complejo, para Pulgar Vidal G. (1988) “los maestros antes no necesitaban títulos, para ejercer la tarea educativa magníficamente, es decir, no le hacen al maestro las certificaciones, sino la función orientadora que cumple con los educandos y no un simple transmisor de conocimientos.”

Actualmente existe una exigencia de las universidades para el requerimiento de sus docentes, estos deben presentar un conjunto de características que reúnen a través de su formación profesional, como el grado y estudios complementarios a su carrera.

La inteligencia emocional en sí, ha atraído interés en el área investigativa, los investigadores de todo el mundo, su importancia e impacto en la personalidad, el rendimiento, y el desarrollo del estudiante. Sin embargo, Mayer y Salovey, los primeros en proporcionar una definición del término inteligencia emocional a forma de inteligencia social esto implica la capacidad de tener control de sus propios sentimientos y los de los demás.

La Tesis consta de cinco capítulos: Como primer Capítulo I, presenta el Planteamiento del Problema, los objetivos de la investigación y justificación del mismo. En el Capítulo II se desarrolla el marco teórico y antecedentes investigativos. En el Capítulo III hace referencia a la hipótesis y operacionalización de las variables estudiadas. En el Capítulo IV se presenta la Metodología donde se da a conocer las técnicas y materiales usados para esta investigación. Y finalmente en el Capítulo V, presenta los resultados del presente trabajo de investigación, haciendo uso de gráficos y tablas estadísticas, además de la Discusión, Conclusiones y las Recomendaciones

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La formación profesional del docente universitario es muy importante en las instituciones superiores, es parte fundamental para el aprendizaje del alumno, donde forman a un profesional del futuro de manera integral; por ello el docente debe estar capacitado no solo en su profesión, además debe alcanzar estándares de calidad, entre ellos grados y especialidades, y esto se suma a que actualmente hay avances vertiginosos de la tecnología que los jóvenes de este decenio dominan absolutamente y existe un desfase con la generación de adultos que necesitan prepararse para alcanzar niveles que puedan equipararse con ellos. La educación en general ha tenido muchos cambios, ya que antes se hablaba de una educación tradicional, actualmente se habla de una nueva escuela, que aporta diversos enfoques pedagógicos, todo esto conlleva a defensores y obviamente a detractores.

La Inteligencia Emocional, muchos autores definieron como la capacidad de percibir y expresar emociones junto con su unificación y alineación en la mente y también la capacidad de comprender y razonar con los sentimientos y regular las emociones personales e interpersonales. Donde la persona que posee inteligencia emocional tiene mejores habilidades sociales, relaciones más consistentes a largo plazo y una mayor capacidad para resolver desafíos, se puede adaptar además de la mayor probabilidad de éxito incluso en situaciones de gran riesgo. Además, los docentes con un mejor cociente emocional son más capaces de concentrarse en los problemas y usar ciertas habilidades para resolverlos, lo que lleva a mejorar sus capacidades cognitivas.

El éxito de la educación superior no solo depende de la formación profesional del docente universitario, sino que también está relacionado con sus habilidades de la Inteligencia Emocional. Es por todo esto que el docente universitario debe estar en un equilibrio en ambos puntos.

El propósito de la presente investigación es relacionar la formación profesional y su inteligencia emocional de los docentes de la universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación Espacial

Se realizó en los locales de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca, en el departamento de Puno, Provincia de San Román en la ciudad de Juliaca dentro de la institución Educativa “Universidad Alas Peruanas” Filial Juliaca.

1.2.2. Delimitación Social

La investigación se realiza en los docentes que laboran en la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca. Para este tipo de estudio se utilizó el análisis de documentos (actas de promedios finales y la guía de observación para la recolección de datos (diploma (grado) de los docentes).

1.2.3. Delimitación Temporal

La investigación se llevó a cabo entre los meses de noviembre y diciembre del año 2018 tiempo que permitió la planificación, ejecución (trabajo campo), análisis e interpretación de los resultados del estudio.

1.2.4. Delimitación Conceptual

La educación académica- humanística con la formación profesional el pedagogo- Johann Heinrich Pestalozzi (1746-1827) en base a Jean -Jacques Rousseau (1712-1778), asimismo el pedagogo Lorenzo Luzuriagay Suarez, Fernández (2001). Define a la formación profesional como un total de categorías de aprendizaje, cuyo objetivo es la formación socio-laboral, todo esto implica desde sus inicios hasta una especialización de alto nivel.

a. Formación profesional

El investigador Golman afirma que: la formación profesional son todos los estudios que va de la mano con el aprendizaje todo esto para poder insertarse, reinsertarse, y estar actualizándose en el tema laboral, para incrementar las habilidades y conocimientos del profesional en su vida laboral. Asimismo, el enfoque de estudio de inteligencia emocional será desde Salovey y Maye con su modelo teórico Modelo de las Habilidades mentales, para Goleman, (1995) “Habilidad para percibir, generar, acceder a las emociones y regularlas” Modelo mixto. Entiéndase que estas, las habilidades, mostradas en el nivel de desarrollo de actividades de carácter profesional.

Inteligencia emocional

La Inteligencia Emocional, es la capacidad de percibir y expresar emociones junto con su unificación y alineación en la mente y también la capacidad de comprender y razonar con los sentimientos y regular las emociones personales e interpersonales. Buscarse un equilibrio entre un proceso puramente racional y otro que toca a los sentimientos, las emociones para ser usadas en proceso de aprendizajes y puesta en marcha de aquellos.

Para definir inteligencia emocional, muchos autores coinciden en que es capacidad, de poder interactuar con las personas entre ellos implica llevarse bien con todos, además de comprender lo que las otras personas puedan sentir y experimentar, es el fundamento de la empatía. El define la inteligencia cognoscitiva no son opuestos a la inteligencia emocional.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema Principal

¿Qué relación existe entre Formación Profesional y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018?

1.3.2 Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre Formación académica y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018?
- ¿Qué relación existe entre Formación continua y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018?
- ¿Qué relación existe entre desempeño laboral y la inteligencia emocional que presentan los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre Formación Profesional y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018.

1.4.2 Objetivos Específicos

Establecer la relación existe entre Formación académica y la inteligencia emocional que posee los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018.

- Establecer la relación existe entre Formación continua y la inteligencia emocional que poseen los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018.
- Explicar la relación existe entre desempeño laboral y la inteligencia emocional que presentan los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018.

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Justificación

a. Justificación teórica

Este estudio se justifica teóricamente debido a que aporta conocimientos sólidos de un perfil docente que en la actualidad es requerido por las Universidades, no solo en el área de ciencias de la salud, sino también en todas las demás áreas, todo esto será útil para ver el perfil de nuestros docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca.

b. Justificación práctica.

Se justifica en lo práctico ya que los resultados de este estudio se centran, en el análisis de acervo cultural y verificación de las misma sobre la formación profesional del docente universitario que también servirá de para conocer su inteligencia emocional, saber si esto está relacionado y porque no, sirve de base para futuras investigaciones.

c. Justificación social

El trabajo de investigación socialmente se justifica, ya que a través de este estudio se busca beneficiar a la sociedad, ya que el futuro profesional servirá a la sociedad en si, además de ver como herramientas pedagógicas que se está utilizando en la comunidad universitaria. Ya que la investigación realizada constituye un posible beneficio para el sector educación ya se nivel básico, superior y profesional.

1.5.2 Importancia

Con este estudio, aportamos conocimientos relevantes sobre la situación actual del docente universitario en su actuar emocional de acuerdo a su perfil profesional, destacando la importancia de la formación de futuros profesionales egresado de la universidad que tomamos en este estudio. Ya que las profesiones médicas influyen en el sistema de salud, es importante estudiar los factores emocionales y profesionales relacionados con el éxito educativo en los estudiantes de las universidades. Por otra parte, pretendemos coadyuvar el vacío cuasi-experimental de nuestra realidad actual en la educación peruana, específicamente en la ciudad de Juliaca.

1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo es factible ya que existe accesibilidad a la institución universitaria siendo imprescindible para poder recolectar los datos, de la misma forma se cuenta con los recursos económicos y bibliográficos al alcance de la investigación.

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

El poco acceso a fuentes de información no ha permitido profundizar el estudio debido a que existen pocas experiencias relacionados el tema en estudio en el contexto local.

De la misma forma el tiempo reducido para la investigación porque se comparte con el trabajo y es estudio debido a los recursos económicos limitados con el cual cuenta el investigador.

La poca existencia de trabajos de investigación en el medio que orienten o sirvan como guía para realizar con mayor precisión

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

a) Antecedentes internacionales

El investigador Taramanuel, (2019) en su investigación “Relación de la inteligencia emocional con la adquisición de las competencias docentes y el bienestar personal de los estudiantes de la Universidad Central del Ecuador” en su estudio el relacionó la Inteligencia Emocional con la adquisición de competencias de los profesores que va entre la práctica pre profesional y los resultados de la aplicación de las modalidades de titulación con la búsqueda del bienestar personal en los estudiantes. Con el objetivo de que el programa de educación consista en que los estudiantes y docentes logren manejar mejor las emociones, de tal manera que puedan llegar a dominar el campo emocional y estimular un desarrollo positivo en los ámbitos individual, social y profesional, esta investigación la subdividen en tres capítulos. Realiza una definición de la inteligencia, y logra exponer los diferentes modelos teóricos de la Inteligencia Emocional, de modo que evalúa el modelo teórico subyacente destacando sus implicaciones educativas en Educación Superior. Menciona como evidencia el papel del autoconocimiento de las propias capacidades y el discernimiento de cómo hacerlas florecer, estos recursos a propios del alumnado universitario y como vencer las experiencias de adversidad en su etapa académica y su vez cuando egresen de las aulas, especialmente durante sus prácticas pre profesionales. Por último, concluyen que en el transcurso de su formación de estos estudiantes, no se considera la importante la Inteligencia Emocional y su aporte de esas competencias y su repercusión en el bienestar personal, según la investigación no se evidencia una relación significativa entre los factores Inteligencia Emocional, Competencias docente y bienestar Personal de los estudiantes; se demuestra que los factores relativos a la Inteligencia Emocional si son importantes para la adquisición de las Competencias Docentes en forma teórica y práctica, pero no se aplica eficientemente en el grupo de estudiantes de Grado de dicha universidad.

También el investigador Maneiro, (2016) realiza el estudio "La inteligencia emocional de los estudiantes de titulaciones de Educación y Enfermería". El objetivo de este estudio es encontrar el perfil de las habilidades emocionales de los estudiantes, relacionado al síndrome de burnout académico. Para ello se tomó una muestra de 667 personas. Maneiro utiliza diferentes instrumentos de medida como: el MSCEIT para la medición de la inteligencia emocional; el síndrome de burnout académico, medido a través del MBI-SS; la eficacia académica medida con el PALS y además mide el rendimiento académico, esto lo hizo con las notas de dichos alumnos. Teniendo como resultado en cuanto a la relación al nivel de IE, evidencian el nivel adecuado. La profesión con altos niveles de inteligencia emocional es Trabajo Social y las de menos niveles son para los profesionales de enfermería, además son los más propensos al síndrome de burnout, presentando así un mayor agotamiento emocional.

El aporte de Aradilla (2013) en su estudio que se lleva a cabo en Universidad de Barcelona España 2013 con la Tesis "Inteligencia Emocional y variables relacionadas con enfermería". Teniendo como objetivo indagar acerca de su inteligencia emocional, en los futuros enfermeros en relación con el fallecimiento de sus pacientes, y si es un factor que altera la calidad de interrelación con los pacientes y familiares. Donde se llega a utilizar una muestra de 1544 alumnos de enfermería se aplicó el test de Trait Meta-Mood Scale, para evaluar la inteligencia emocional en sus tres dimensiones (claridad, atención y reparación emocional). concluye que las habilidades emocionales de los estudiantes y los que ya ejercen la profesión en enfermería, es una de las partes más importantes en la atención y cuidados de los pacientes, y se deberían tomar en cuenta durante los cursos de formación profesional, considera además que Inteligencia emocional ayuda a los próximos enfermeros a dominar sus emociones, al estar en acercamiento directo con la enfermedad en sí y el dolor de los pacientes, promoviendo la habilidad en su desarrollo emocional como profesional y personal.

Por su parte Serrano (2013), desarrolló la investigación: “Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria” de la Universidad de Córdoba, España. el objetivo fue investigar la manera en que es identidad profesional docente (IPD) sobre los alumnos y en que influye en ellos su formación como futuros docentes de nivel secundario. La metodología es esencialmente cualitativa donde se explora la noción y características de la identidad profesional docente. Arribando a las conclusiones: en los alumnos que aspiran a ser futuros profesores no presentan una IPD a pesar que existen diferencias en el conocimiento, estos alumnos no piensan que exista esta diferencia entre sus profesores y ellos. La conclusión del estudio fue que los alumnos de la carrera docente presentan poca Identidad Profesional Docente, durante el inicio de su formación profesional.

b) Antecedentes nacionales

A si mismo Vega (2016), realizo un estudio que se tituló “Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel primario de las instituciones educativas del distrito de Huaral, 2016”. Cuyo objetivo fue relacionar la inteligencia emocional con el clima laboral en los profesores. La muestra de su investigación fue de 108 profesores. La metodología que empleó fue descriptiva-correlacional, no experimental, y de corte transversal. Uso cuestionarios de la escala de Likert relacionados a las dos variables, es decir, la inteligencia emocional y el clima laboral. Los resultados que obtuvo fue: que existe relacion entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los profesores en el distrito de Huaral a nivel primario, del año 2016.

El investigador Bermúdez (2014), realizó una investigación titulada “Inteligencia emocional y autoestima de los docentes de las instituciones educativas de la red 12 – UGEL 06 Lima – 2013”. El objetivo de su estudio fue relacionar la inteligencia emocional con la autoestima de dicha docente, estudio realizado bajo la premisa que estamos en una sociedad con crecimiento catalogada con baja autoestima en los docentes. Se trata de un estudio descriptivo- correlacional, con un diseño no experimental, y de corte trasversal transversal. La conclusión que llego en su investigación fue que no existe correlación con la inteligencia emocional y la autoestima de los docentes de la región Lima.

Contribuyó Pachas (2015), con su estudio denominado “Formación profesional docente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 6064 José María Arguedas” de Tablada de Lurín, 2014”. El objetivo de su estudio fue saber si existe relación con el desempeño laboral y su la formación profesional docente. La metodología empleada también fue relacional, de corte transversal y no experimental. Aplicando una encuesta de Likert a 117 profesores. La conclusión de su estudio fue, que entre la formación profesional y el desempeño laboral existe una relación moderada en los docentes de la institución educativa ya mencionada.

También Flores (2016), en su investigación con el título “Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una Universidad Nacional de Lima 2015”. El objetivo de su estudio fue relacionar las dos variables. Su metodología empleada fue de nivel relacional, de diseño no experimental. Su muestra fue de 127 docentes de nivel universitario a la que aplico un cuestionario de Likert. Llego a la conclusión que si existe relación con el clima organizacional y la inteligencia emocional en los docentes universitarios.

Por su lado Yauri (2017), con su investigación denominada: “Formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015”. Cuyo objetivo fue relacionar el desempeño docente con su formación como profesional. Su método fue de nivel relacional, así mismo no experimental y de corte transversal, tomando a 170 alumnos como su muestra. La conclusión que llego en su investigación fue que entre el desempeño docente con su formación profesional existe relación significativa.

c) Antecedentes locales

El investigador Charo (2018), con su tesis titulada: “Formación profesional y desempeño didáctico de los docentes del área de C. S. en las I.E. Gran Unidad Escolar San Carlos y Glorioso San Carlos de Puno 2016”. Tuvo como objetivo relacionar su formación profesional con el desempeño en la parte netamente didáctica en dichos profesores de la I.E. Utilizando método no experimental cuantitativa. La conclusión a la que se llego fue que en los profesores del área de Ciencias Sociales es satisfactoria y de los mismos, mostrándose en las tablas 07,08,09,10 incluso, están en curso de concretar los

niveles académicos más altos de formación profesional, la figura N° 01 indica que en un 61% están en la categoría de formado. Respecto a la formación continua de los docentes se muestra un interés por parte de ellos de la mejora constante, mostrándose en las tablas 11, 12, 13,14. Basándonos en la tabla número 07 se muestra que docentes en 61% por ciento están en formación continua. Y en un 39% solo están en su formación básica.

También (Quiñones, 2017) realiza la tesis “Inteligencia Emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la escuela profesional de educación secundaria 2016”. El objetivo de su estudio fue describir las variables de su estudio. Para ellos uso la metodología de tipo explicativo descriptivo, tomando un total de 126 alumnos como muestra, midiendo así la inteligencia emocional y también se midió el rendimiento académico se los alumnos de la I.E. de nivel secundario. Se menciona en los resultados que 66% de estudiantes poseen buena Inteligencia Emocional, este estudio da a conocer que el estudiante puede dominar sus emociones. Es así que llega a la siguiente conclusión: en los alumnos se encontró un rendimiento académico bueno, además que la mayoría de alumnos también poseen buena inteligencia emocional.

Por su lado (Cora, 2017) en su tesis titulada “Perfil profesional y perfil didáctico de los docentes del nivel primaria de educación básica regular en una I.E. del distrito de Paucarcolla, Puno -2017” Este estudio tuvo como objetivo principal determinar ambos perfiles en los profesores de la institución educativa primario. Para lo cual aplico a 22 profesores una encuesta. En este estudio llega a la conclusión que ambos perfiles se relacionan, los profesores usan métodos didácticos en su perfil didáctico que la variable perfil didáctico, y que comprende formas de organización de la enseñanza y enfoques metodológicos de aprendizaje, son las características de los docentes del distrito de Paucarcolla. Los resultados de este estudio demuestran que los perfiles profesionales se relacionan significativamente con el perfil didáctico. En cuanto al perfil didáctico usan las estrategias didácticas y que su perfil profesional esta en permanente formación.

El investigador (Huarsaya, 2017) con la tesis titulada “Relación entre la Inteligencia Emocional, Socialización y sus efectos en la solución de conflictos en estudiante de quinto de secundaria de I.E.E., Puno - 2015”. En este estudio ve como los adolescentes tienen la capacidad de resolver sus problemas, permitiéndonos asegurar que los alumnos

tienen un buen desarrollo emocional, y desarrollan las capacidades en su interactuar con los demás, así mismo muestra que en el desarrollo social del estudiante como el liderazgo, viene siendo beneficioso ayudando a resuelven sus conflictos. La metodología fue descriptivo-correlacional, aplicando a 384 alumnos como muestra de su investigación, aplicándoles el estudio de Cociente Emocional de Bar-On, la Bateria de Socialización BAS - 3 y el Cuestionario de Solución de Conflictos en Escolares. Se llega a la conclusión los alumnos están desarrollando su inteligencia emocional, en cuanto a la forma de sociabilizar con los demás aun esta en desarrollo también, y se necesita mejorar esta parte para resolver sus problemas, requiriendo apoyo en este ítem.

También Machaca (2012), con su tesis titulada: “Actitud de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física frente al uso de las tic para su formación profesional” con el objetivo fue conocer de actitudes que presentan los alumnos de la Escuela Profesional de Educación Física frente al uso de las TIC para su formación profesional. Donde se utilizó el método investigación descriptiva, teniendo como conclusión Podemos determinar una actitud positiva en cuanto a la importancia del uso de Tecnologías de comunicación en la aplicación de la educación física para su formación profesional.

2.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1 Formación universitaria

Según Castillo, (2011). El proceso de formación incluye claro esta el cumplimiento y evidencia durante su praxis de todas las ramas del saber que hayan sido parte de esta formación y que tendría el valor de sustento científico.

Gonzales, (1987). Tal como ya precisamos, el conocimiento de las bases científicas están impregnadas en el profesional que lo conducen al hecho de enseñar.

El informe de profesores y calidad de educación, Monitoring Global Needs, (2015). Nos da una declaración que la formación que tenga el profesional va a tener que jugar un papel muy importante en la calidad de esta persona, y lógicamente en la constante mejora y seguir cursos que puedan formarlo adecuadamente, existen muy pocas personas con formación profesional que sean calificados a nivel mundial, y esto se convierte en un gran reto para poder fortalecer la educación en los países.

Logrando esto tendremos mejor propuesta al elaborar los currículos, novedosas formas de aprendizajes, eficientes métodos de enseñar, se crearán ambientes emocionalmente eficaces para los alumnos. Todas las iniciativas son necesarias para que todos los educadores cumplan metas y que se desarrolle una mejor educación.

Suarez y Fernández, (2001). El proceso formativo de los profesionales de distintas ramas del saber, tiene un punto de partida que es la integración de las mismas disciplinas para formar un investigador que pueda aplicar las habilidades aprendidas en su desarrollo profesional futuro.

Martínez, (2000). La integración de aspectos del desarrollo del hombre desde la formación básica es elemental para la formación profesional, esta primera depende mucho que el profesional tenga niveles de eficiencia en sus aprendizajes y en su desenvolvimiento profesional.

2.2.1.1 Formación docente

Marcelo, C. (2009). En estos momentos la formación del docente universitario consta de fases y cada una de estas fases tiene diferentes características, a lo largo de estas fases implica básicamente la capacitación buscando perfeccionarse en sus actividades como docente universitario. Las fases son las siguientes:

a. Fase pre formativa.-

Según Tardif, M. (2004) y Zabalsa, M. (2009) Esta fase es la primera del docente universitario, que básicamente es la herencia de antepasados, siendo esta como una identidad de cada docente en su profesión. Hay sistemas de enseñanza que al principio fomentan la investigación, pero ya es cuestión y habilidad del docente el desarrollo en cuanto a la investigación. Algunos autores como Mayor, C. (2003) precisa que no existe esta etapa de formación para el docente universitario.

b. Fase de inducción.-

Muchos autores como Tejedor, F. (2009), Marcelo, C. (2009) y Sánchez, M y Mayor, C. (2006) llegan a la misma conclusión, que es el principio de la labor docente universitario, es decir son los primeros años ejerciendo como docentes, que generalmente empiezan en plazas de trabajo inestables, que va acompañado de sentimientos como temor por la inseguridad, además de tensión, ya que ahora ya no son ellos los alumnos sino son docentes, en esta etapa el docente generalmente toma como mentor a otro docente con más experiencia, que puede apoyarlo; una vez superado estos obstáculos el profesional se llena de satisfacción, y así avanza al siguiente nivel.

c. Fase de desarrollo profesional.-

Para Caballero, K. (2013) y Zabalsa, M. (2009). Conciben que en esta fase ya son los docentes con años de experiencia, que va acompañado de

capacitaciones orientadas a la mejora de la enseñanza diáctica; en esta etapa el docente también forma su ética y compromiso del profesional docente, ya que es un modelo a seguir de los estudiantes, apoyándolos en su desarrollo como futuros profesionales; en esta fase también el docente universitario forma parte de proyectos de investigación, y grupos de innovación, en bien de la comunidad universitaria.

2.2.1.2 Enseñanza de aprendizaje

Vílchez, (2007). Por ejemplo, en esta ciencia que casi nunca la exploramos por su aparente complejidad, está la base de todo proceso de aprendizaje serio y permanente.

Schmierder, (1946). En el nivel señalado, en la sociedad moderna se enseña la matemática como simple complemento y muchas veces de memoria que luego no le sirve a los estudiantes para resolver problemas de la vida diaria, hecho que tendría que necesariamente cambiarse y aplicar metodologías modernas y activas vinculantes con la realidad social.

2.2.1.3 Rol del docente Universitario

Vivas, M. (2008). Hizo un estudio sobre el rol del docente universitario, y lo englobó en dos aspectos: lo social y emocional, estos dos deben ir de la mano. El docente universitario debe ser ético, con un compromiso del profesional docente hacia el alumno, que pueda mejorar y desarrollar todas las habilidades que le sirvan en su futura profesión de los alumnos; también entra a tallar la inteligencia emocional del docente, el ser empático con sus alumnos, cumpliendo las necesidades de los estudiantes y formando grupos de estudio y de investigación liderados por el docente universitario.

Jaspers, K. (1994). Coincidimos con el investigador en el sentido de que la universidad profundiza conocimientos que pueden arribar a mejores conclusiones para solucionar problemas no solo de carácter personal, en el ámbito laboral y además porque no exportar profesionales de índole internacional. Es decir, el rol del docente universitario es amplia y cala en el perfil del alumno.

2.2.1.4 Formación del docente universitario

a. Formación regular.

La formación regular es la que recibe el docente en un instituto, los niveles técnicos de formación son parte de la construcción de la formación profesional, quien ha optado por tener aprendizajes técnicos con certeza que los profesionales le serán muy eficaces.

b. Universidad

Jaspers, K. (1994). Coincidimos con el investigador en el sentido de que la universidad profundiza conocimientos que pueden arribar a mejores conclusiones para solucionar problemas no solo de carácter personal, en el ámbito laboral y además porque no exportar profesionales de índole internacional. Es decir, el rol del docente universitario es amplia y cala en el perfil del alumno.

c. Formación complementaria.

Peña, L. (2012). afirma que la formación complementaria en todos sus niveles sirve para reforzar las capacidades de los profesionales haciendo que los niveles iniciales que la universidad brinda puedan ser más profundos que ayuden a solucionar problemas en el ámbito personal, interpersonal y laboral.

d. Proveniente del una institución pedagógica

González, (2005). Los institutos son una excelente alternativa para formar mandos medios que son indispensables en el proceso de formación profesional, a modo de elementos reforzadores de las ciencias en desarrollo.

2.2.1.5 Perfil profesional del maestro de hoy

Si queremos entender el perfil profesional del maestro de hoy, definitivamente tenemos que evaluar sus actividades también llamadas competencias, que deben realizarse a fines a lo que desea la universidad, estas competencias básicas según Rychen, D. Salganick, L. (2001). Son el total de destrezas cognitivas que van de la mano con sus procedimientos, aptitud y actitud puedan y deban ser adquiridas a lo largo de su formación impuesta a la mayoría de los estudiantes, y que son indispensables que garanticen el funcionamiento en su vida profesional con la adaptación a los retos que

se presentan de por vida, tanto en el trascurso del deber y derecho como ciudadanos, que consta de 3 criterios, contribuir a resultados valiosos para sociedades e individuos, ayude a las personas a satisfacer demandas importantes, sea importante no solo para los especialistas, sino para todos los individuos.

Además, implica la participación de profesores en ejercicio, presenta una selección de competencias que deben adquirir todos los graduados, futuros profesores, este estudio se centró en las demandas profesionales, el maestro de hoy debe ser capaz de demostrar una madurez no solo en el intelecto sino también en lo emocional, en su comportamiento moral, teniendo la capacidad de promover el mismo entre un cuerpo de estudio diverso, además de saber cómo trabajar con toda la comunidad educativa. Los investigadores que hemos tomado de referencia en este acápite nos han ayudado a comprender con claridad las aptitudes presentes en cada persona y que deben tener en cuenta para cuando se tenga que establecer un perfil con estas características.

2.2.2 Inteligencia emocional

2.2.2.1 Definición de inteligencia emocional

La Inteligencia Emocional, muchos autores definieron como la capacidad de percibir y expresar emociones junto con su unificación y alineación en la mente y también la capacidad de comprender y razonar con los sentimientos y regular las emociones personales e interpersonales. Donde la persona que posee inteligencia emocional tiene mejores habilidades sociales, relaciones más consistentes a largo plazo y una mayor capacidad para resolver desafíos, se puede adaptar además de la mayor probabilidad de éxito incluso en situaciones de gran riesgo, Además, los docentes con un mejor cociente emocional son más capaces de concentrarse en los problemas y usar ciertas habilidades para resolverlos, lo que lleva a mejorar sus capacidades cognitivas.

La inteligencia emocional es la capacidad de comprender al mundo en general, si hablamos de mundo hablamos de todo aquello que habita en él, ponerse en el lugar de la otra persona con la que estamos compartiendo en ese momento, implicando esto tener armonía con la persona que se está interactuando llevándose bien con los

demás. Una vez estando en el lugar de la otra persona se podrá entenderla mejor, comprenderla, a esto muchos autores lo llaman empatía. Si se es practicado de manera continua llegara hacer una habilidad, que conlleva a una fortaleza emocional de la persona.

Según Glennon, en el año (2002) reconoce la importancia de la inteligencia emocional enseñada en los centros de estudio que iría de la mano con el aporte familiar.

Otros autores como Goleman, en el año (2000) menciona que los seres humanos con poca inteligencia emocional , desarrollan dificultades en su adaptación en la sociedad, experimentando situaciones de depresión, un incremento en su ansiedad, llegando a ser agresivos, y propensos a caer en la delincuencia. El plantea también que afecta en la salud, de la persona ya que llevaría una vida con relaciones interpersonales tóxicas, que en un futuro es favorable para que se desate enfermedades corporales.

2.2.2.2 Teorías y enfoques de inteligencia emocional

A. Teoría de la Inteligencia Emocional

Para Goleman en el año (2008), la inteligencia emocional parte de dos puntos importantes estas son las aptitudes personales y sociales. Siendo la aptitud una condición, característica y/o habilidad que posee una persona, que lo lleva a realizar una tarea encomendada de forma satisfactoria.

- Aptitudes personales, es un conjunto de características que tiene un individuo, que le permite tener un dominio de sí mismo. Va de la mano con su autoconocimiento, autocontrol y la forma como se motiva a sí mismo.
- Aptitudes sociales, también son características de una persona pero que le permitan interactuar de manera empática con los demás, esto implica que habrá un buen clima en sus relaciones interpersonales.

Esto es muy importante en los centros laborales, ya que las personas con aptitudes sociales, laboran de una manera armónica.

B. Características de inteligencia emocional

Para muchos autores es importante que las personas que van a trabajar con otras personas o para otras personas como son los maestros, posean una alta inteligencia emocional, para que sean conscientes de sí mismos estas características detallamos a continuación:

- **Autocontrol:** Es una característica personal, una de las importantes, es que la propia persona maneje sus sentimientos, por lo general no se enojan con facilidad, no toma de manera impulsiva las decisiones, las personas que auto controlan y manejan sus emociones, es decir, primero piensan y después actúan.
- **Empatía:** es una cualidad que posee las personas de ponerse en los zapatos de las otras personas con la que están interactuando, así es muy fácil de entender sus necesidades y deseos, incluso al no ser percibidas por los demás. Estas personas escuchan con facilidad a los demás y llevan buenas relaciones interpersonales.
- **Habilidades sociales:** es importante en un equipo estas habilidades, de apoyarse entre sí para que todo salga bien, gestionando mejor los conflictos que se vayan presentando, construyendo así mejores relaciones.
- **Motivación:** los individuos con alta inteligencia emocional son los que están motivados, y a la vez motivan al resto del equipo, estas personas poseen un máximo nivel de productividad.

C. Tipos de inteligencia emocional

Según Bennett y Morrison (2012). El menciona la inteligencia interpersonal como la persona se analiza así mismo, tomándose como modelo partiendo de analizar sus propios sentimientos, una vez hecho esto la persona toma una guía de sí mismo para

poder entender a las demás personas, comprendiendo lo que los motiva, porque actúan o no de tal manera, y como es su comportamiento con las demás personas. el aporte de los investigadores de la conducta de las personas nos ha permitido tener claro una división que puede ser estudiada con mayor certeza y establecer límites que ordenan claramente el saber, la inteligencia intrapersonal.

Bennett y Morrison (2012). Claramente se ha establecido que la inteligencia intrapersonal es la puesta en reconocimiento por uno mismo o por terceros de la capacidad emotiva vinculada al conocimiento que hay dentro de nosotros.

El aporte de los investigadores de la conducta de las personas nos ha permitido tener claro una división que puede ser estudiada con mayor certeza y establecer límites que ordenan claramente el saber.

2.2.2.3 Evaluación de la Inteligencia emocional

a. Inteligencia emocional para la formación de profesores

Según Palomera, R. (2008). El menciona que la inteligencia emocional debería ser parte de su formación inicial en la docencia una sea inicial, primaria, secundaria y superior, ya que es un requisito indispensable para formar a las personas.

Según Emmer. (1994). Menciona que desafortunadamente los maestros experimentan más a menudo emociones negativas entre ellas la ansiedad, que positivas, esto no ayuda a las buenas actitudes emocionales para los alumnos, esto tampoco ayuda a los docentes para que puedan adaptarse con éxito, esto es importante no solo para el desarrollo de este tipo de competitividad en los estudiantes y también para crear entornos favorables para el aprendizaje.

b. Inteligencia emocional en competencia de habilidades

Según Goleman. (2005). Muestra que la inteligencia intelectual contribuye solo al 20% del éxito, mientras que el 80% restante del éxito de una persona en la vida es contribuido por la inteligencia emocional. Según Goleman. (2008). Las personas con autoevaluación precisa son conscientes de sus fortalezas y debilidades, reflexivas, aprenden de la experiencia, abiertas a la retroalimentación sincera, tienen nuevas perspectivas, aprenden continuamente.

Según Panah. (2011). También sostiene que los profesores que tienen un buen nivel de sostenibilidad pueden solucionar sin problemas múltiples demandas, cambiar las prioridades y cambiar rápidamente, adaptar sus respuestas y tácticas para adaptarse a las circunstancias fluidas y son flexibles en la forma en que ven los acontecimientos.

c. Qué constituye un diseño eficaz de capacitación de inteligencia emocional para los docentes

Según Hattie, J. (2015). Durante las últimas décadas un considerable conjunto de investigaciones ha indicado que más allá de las habilidades y los antecedentes, el funcionamiento cognitivo, emocional y social de los estudiantes, estos van a depender bastante de la calidad de los profesores que les enseñan.

Según Darling-Hammond, L. (2009). El conocimiento del contenido y la pedagogía, la gestión de clases y las habilidades de instrucción se encuentran típicamente entre las más comunes caracterizándose con la enseñanza efectiva y también son el objetivo principal del desarrollo profesional del profesorado, sin embargo, otras habilidades, como las habilidades de reflexión y comunicación, compromiso, empatía, cuidado y motivación, se han destacado para las relaciones positivas entre estudiantes y profesores.

Según Hargreaves. (2001). La enseñanza es una práctica altamente emocional y social, los profesores experimentan una amplia gama de

emociones, que afectan a la enseñanza y a los comportamientos de las relaciones sociales con los estudiantes y otros.

Goleman. (1995). Señaló que los maestros desempeñan un rol importante en los alumnos para que ellos desarrollen destrezas y ayudándoles a adquirir el conjunto de habilidades necesarias para hacer frente a los desafíos, incluidos los que se producen por la vida en la era moderna, este papel requiere habilidades bien desarrolladas y modelar comportamientos emocionalmente inteligentes.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Aptitud**

Facultad Proveniente del latín aptus que significa capaz para, capacidad de una persona o una cosa para realizar adecuadamente cierta acción, función o servicio.

- **Adaptabilidad**

Adecuarse al momento o circunstancia con facilidad, es muy importante para enfrentar desafíos de la vida o trabajo

- **Desempeño laboral**

Es la forma positiva como se desarrolla el individuo en su ambiente laboral, que le permite alcanzar sus objetivos personales y de la empresa en que labora.

- **Formación profesional**

Se puede definir como el conjunto de actividades, cuyo objetivo es proporcionar conceptos que se transforman en conocimientos, destrezas necesarias para el ejercicio de una labor como profesional que le permita incorporarse un centro laboral.

- **Formación continua**

Es un proceso de constante reflexión por parte del profesor acerca de su propia práctica educativa con el objetivo de generar un conocimiento superior que le ayude a mejorar e innovar en su actividad diaria. Este proceso se lleva a cabo durante toda la carrera profesional y puede tener fines específicos.

- **Habilidades sociales**

Son conductas que le permiten interactuar de forma positiva con las demás personas esto implica que habrá un buen clima en sus relaciones interpersonales. Esto es muy importante en los centros laborales.

- **Habilidades personales**

Las acciones que el estudiante o docente realizan al interactuar con el objeto del estudio con el fin de transformarlo, humanizarlo.

- **Inteligencia emocional**

La capacidad de percibir y expresar emociones junto con su unificación y alineación en la mente y también la capacidad de comprender y razonar con los sentimientos y regular las emociones personales e interpersonales.

- **Intrapersonal**

Este tipo de inteligencia intrapersonal corresponde a una de las inteligencias del modelo propuesto por en la teoría de las inteligencias múltiples que se define como la habilidad de tener autocontrol de sí mismo, mediante un auto análisis.

- **Interpersonal**

La inteligencia interpersonal cualidad que posee las personas de ponerse en los zapatos de las otras personas con la que están interactuando, así es muy fácil de entender sus necesidades y deseos, aunque otras corrientes psicológicas la denominan empatía.

- **Motivación**

Son los aspectos físicos también psicológico que proporciona un nivel de placer cumpliendo sus prioridades básicas.

- **Reflexivo**

Es una forma de duda y vacilación, de perplejidad que origina el pensamiento un acto de búsqueda de investigación para encontrar algún material que esclarezca esa duda, que disipe la perplejidad.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre Formación Profesional y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018.

· HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe una relación significativa entre la formación académica y la inteligencia emocional que poseen los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018.
- Existe una relación directa entre la formación continua y la inteligencia emocional que poseen los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018.
- Existe una relación inversa entre desempeño laboral y la inteligencia emocional que presentan los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018.

3.2 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

a) Variable:

- Formación Profesional.

- **Definición conceptual**

Galvis, (2007) la formación profesional son un conjuntos de competencias y habilidades de una persona que le permite enfrentar con responsabilidad sus funciones en su vida laboral, puede comprender que el perfil determina responsabilidades de desenvolvimiento profesional frente a la sociedad, este, el perfil debe ser trabajado en el proceso a efectos de que se consolide su estructura.

- **Definición operacional:**

Esta variable de estudio será medida con una encuesta sobre el perfil profesional elaborado por el investigador, consta de 20 preguntas o ítems la administración es en forma colectiva o individual. Componente de formación académica, complementaria y desempeño.

Dimensiones:

- Formación académica
- Formación continúa
- Desempeño laboral

B Variable:

- Inteligencia Emocional

- **Definición conceptual**

Ugarriza y Pajares, (2002) “Es la competencia, capacidad para regular y controlar las habilidades emocionales y personales e impersonales para afrontar las demandas y presiones de los demás y el medio ambiente”. Ciertamente la competencia define los roles del cada sujeto en sus propias responsabilidades profesionales.

- **Definición operacional**

Esta variable será medida mediante la prueba de EQ-I Barón Emocional Quotient Inventory del autor Reuver Bar-On con procedencia de Toronto-Canadá adaptado

en el Perú por Nelly Ugarriza Chávez. La administración será colectiva. las dimensiones que evalúa son: componentes interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, y como maneja su estado de ánimo y el estrés.

- **Dimensiones:**

- Intrapersonal
- Interpersonal
- Adaptabilidad
- Manejo de estrés
- Estado de animo

3.3 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 01: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente (1) FORMACIÓN PROFESIONAL	Formación académica	Formación básica Formación universitaria Formación complementaria Modalidad de estudio Tipo de formación Formación pedagógica
	Formación continua	Estudios de posgrado Estudios de especialización Capacitaciones Investigación Publicaciones
	Desempeño laboral	Situación laboral Practica de valores Cumplimiento de funciones Identidad y compromiso institucional
Variable dependiente (2) INTELIGENCIA EMOCIONAL (ICE Baron (1998) adaptado por Ugarriza y pajares (2003))	Intrapersonal	Compresión emocional de sí mismo Asertividad Autoconcepto Autorregulación Independencia

	Interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social
	Adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad
	Manejo de estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos
	Estado de animo	Felicidad Optimism

FUENTE: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.4.1 Tipo de Investigación

Hernández et al, (2008) El presente estudio asume el enfoque cuantitativo, donde, manifiesta “usa los datos recolectados, siendo indispensable en la aprobación de hipótesis, con la medición de los números y un estudio estadístico, todo esto prueba la teoría”.

El estudio asume el tipo de investigación cuantitativa y básica, porque en el proceso de ejecución se realizó con la recolección de datos con instrumentos con validez y estandarizados, de la misma forma posterior a ello se cuantificará los datos en tablas de frecuencia para sus análisis e interpretación de la misma.

4.4.2 Nivel de Investigación

Supo, (2015) “así mismo forma por la profundidad con que se asumen el estudio, el nivel de investigación es descriptivo-Correlacional como manifiesta por que busca conocer la asociación entre ambas variables de estudio tanto las habilidades sociales y adaptación social.” hacemos nuestra las difinicion de los autor debido a que se han establecido los limites que abordan nuestra investigación.

4.2 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

4.2.1 Métodos de Investigación

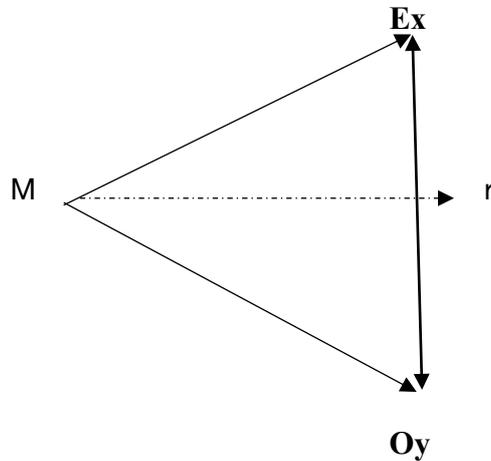
Los procedimientos que utilizamos en la investigación, es todos los pasos de método científico. También, Bernal, (2012) da el concepto del método hipotético deductivo que es formular proposiciones hipotéticas de la asociación de las variables del presente estudio con sus dimensiones que la comprobación no llevará a comprobar la asociación que tiene los fenómenos en estudio”. La metodología implica precisamnte usos de todos los metodos que nos permita llegar a buen puerto en nuestro objetivo de investigar científicamente a efectos de que los resultado obtenidos puedan servir en la solución de problemas.

4.2.2 Diseño de la Investigación

El estudio corresponde a un diseño no experimental de corte transversal o transaccional porque pretende recolectar datos de la realidad, este proceso de recolección de datos se llevó a cabo por una sola vez, es decir la medición de las variables se desarrollará una sola vez en el presente estudio.

Según Hernández, (2014) describe el presente diseño “las investigaciones que se realizan sin manipulación intencional de variables, así mismo solo se observan los cambios en su ambiente natural y posteriormente analizarlos, es decir de realizar nada a las variables”

En el estudio se utilizará el siguiente esquema que a continuación detallamos



M: unidades de observación (docentes)

O_x: Observación de la 1ra variable (Formación profesional)

O_y: Observación de la 2da variable (Inteligencia emocional)

r: Niveles de relación que se dan entre las variables

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1 Población

Para Tamayo, (2008 p. 35) “La población es la totalidad de la manifestación a investigar donde las unidades de estudio tienen una peculiaridad en conjunto que se investiga y dando comienzo a la información para realizar el estudio”. Está conformada por 250 docentes contratados de la filial Juliaca de las diferentes facultades en el periodo académico 2018. De ambos sexos de la Universidad Alas Peruanas.

Criterios de Inclusión:

- Ser docentes de la Universidad Alas Peruanas de Juliaca.

- Ser estudiante de pregrado (diferenciar entre criterios de inclusión de los elementos que son parte de las VI y luego de la VD)
- **Criterios de exclusión**
- Docentes que laboran en post grado de la universidad Alas Peruanas.
- Docentes que solo dictan cátedra en otros programas educativos de la universidad

4.3.2 Muestra

Tamayo (2008,) afirman lo siguiente, la muestra es un conjunto de personas, que se considera de la población, para realizar el estudio. El presente estudio está conformado 50 docentes contratados de la filial Juliaca de las diferentes facultades en el periodo académico 2018. De ambos sexos de la Universidad Alas Peruanas. Utilizando el muestreo probabilístico aleatorio simple por las características de la investigación.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 Técnicas

a) Encuesta

Montero, (2017 p.314) da el concepto siguiente: como una técnica de estudio social, ya que es muy útil, fácil, y versátil; con esta técnica se obtienen datos objetivos. Además, que es usado desde mucho tiempo atrás, con buenos resultados, y lo aplicamos para recolectar información sobre perfil profesional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas filial -Juliaca.

b) Observación.

Hernández et al, (2014 p.316) sostuvo que la observación es el registro organizado, válido y veraz del comportamiento que se evidencia. Mediante la presente técnica el examinador puede estudiar y coger información a través de su propia observación, en este caso es el perfil profesional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas.

4.4.2 Instrumentos

Se empleará como instrumento el cuestionario y el test de inteligencia emocional.

a) Cuestionario

Valderrama, (2009) afirmo que es un grupo de preguntas, ejecutadas de forma ordenada, y de diferentes tipos, a cerca de los sucesos que importan en un estudio y además se aplica de formas variadas.” Este instrumento como otros casos se aplicó aquí sin inconveniente por su capacidad validada.

Dimensiones:

Formación académica: Se enunciaron 6 interrogantes (1,2,3,4,5,6)

Formación continua: Se enunciaron 6 interrogantes (7,8,9,10,11,12)

Desempeño laboral: Se formularon 8 preguntas (ítems 13,14,15,16,17,18, 19,20)

Valorización:

- a. Adecuado (3)
- b. Regular (2)
- c. Inadecuado (1)

Niveles:

- a. Alto (40-60)
- b. Medio (20-40)
- c. Bajo (00-20)

a) Test de inteligencia emocional

Este instrumento está dirigido a los docentes de la universidad, que consta de cinco partes valoradas de la inteligencia emocional y social que implica 15 divisores por el (I-CE).

Ficha técnica:

Técnicas: Observación

Instrumento: EQ-I Baron Emotional Quotient Inventory

Autor : Reuven Bar-On Toronto – Canadá

Adaptación : Nelly Ugarriza Chávez

Administración: Personal o grupal.

Tiempo : Un promedio de 35 a 45 Minutos.

Edad : Personas de más de 30 años.

Dimensiones : 5 Factores componentes 15 subcomponentes de escala de Likert se formularon 60 ítems de cuatro puntos.:

Intrapersonal: 7,10,17,28,43,53,

Interpersonal: 5,9,14,20,24,36,41,45,51,55,59

Adaptabilidad: 16,12,22,25,30,34, 38,44,48,57

Manejo de estrés: 3,6,11,15,21,26,35, 39,46,49,54,58,

Estado de ánimo: 1,4,13,19,23,29, 32,37,40,47,50,56,60

Calificación:

- a. Muy rara vez (1)
- b. Rara vez (2)
- c. A menudo (3)
- d. Muy a menudo (4)

Niveles:

- a. Muy alta : (130 y más)
- b. Alta : (115-129)

- c. Promedio : (86- 114)
- d. Bajo : (70 – 85)
- e. Muy bajo : (69 a menos)

4.4.3 Validez y confiabilidad

El uso de los enseres para recoger los datos para los trabajos de investigación debe de tener la validez y confiabilidad para Carrasco (2006) expresa: “Deben ser adecuados, exactos e imparciales, que sean confiables, así deben permitir al observador tener y evidenciar la información que es el motivo de la investigación”.

Para la técnicas e instrumentos de evidenciar la información es:

Confiabilidad: Los análisis de fiabilidad del cuestionario de perfil profesional se ha calculado el Alfa de Cronbach, demostrando estadísticamente la fiabilidad total es de 0.73. y para la segunda variable de estudio del test de inteligencia emocional de Ice- Barón de la variable de inteligencia emocional de los catedráticos de la Universidad Alas Peruanas se analizó; registrándose la información, y para ello se ha calculado el alfa de Cronbach de 0.71 representando una viabilidad de las técnicas para obtener los datos.

Validez. En lo referente a la validez podemos manifestar que existe consistencia y coherencia técnica. Es decir, que existe una relación del contenido de las herramientas con las variables de nuestra investigación, que pretende medir a base a los fundamentos teóricos y científicos lo exige en los objetivos de investigación.

4.4.4 Plan de análisis de datos

Según la naturaleza del estudio, se desarrolla en dos etapas el diseño estadístico y tratamiento estadístico de los datos.

Diseño estadístico:

Para analizar los resultados se utilizó las herramientas estadísticas, tanto; análisis descriptivo e inferencial que permita conocer las características de las unidades de observación. Para ello se utiliza el programa estadístico SPSS versión 23 y Microsoft Excel 2017. El procesamiento y tratamiento de los resultados que consiste en el ordenamiento de datos consiste en la clasificación, codificación, tabulación de los datos del trabajo de campo

con el propósito de apreciar las características del comportamiento de las variables de estudio. Mejía, (2005)

Tratamiento estadístico de los datos

Para el análisis descriptivo se utilizó diversos estadígrafos y diagramas, frecuencias absolutas simples y porcentuales.

Para el análisis inferencial o probar la hipótesis planteada se utilizará estadígrafos, tablas de contingencia de las variables de estudio

Diseño estadístico para la prueba de hipótesis.

a) Formulación de hipótesis

H_o : Los dos perfiles de taxonomía de X e Y no se relacionan.

H_1 : Los dos perfiles de clasificación X e Y se relacionan, es decir, existe algún grado de asociación entre los dos perfiles.

b) Nivel de significación

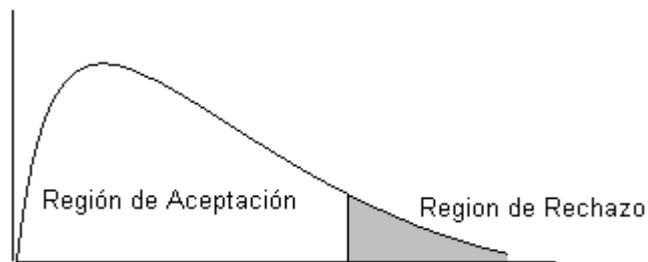
$$\alpha = 0.05$$

c) Estadístico de prueba $\sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$

d) Que se atribuye un promedio de Ji-Cuadrado con $v = (f-2) (c-2)$ grados de libertad.

e) Región crítica

Hacia el cual el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y los grados de libertad el P-valor crítico de la prueba es: $X^2 < A$ Se rechazará H_o si el valor calculado de Ji-Cuadrado es mayor de A entonces se acepta el H_o



f) Cálculo

Tablas cruzadas de relación perfil profesional y inteligencia emocional de los docentes de la universidad Alas Peruanas.

$$\chi^2_{cal} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$$

g) Decisión o conclusión

Dado $\chi^2_{cal} > \chi^2_{tab}$ se rechaza la hipótesis nula.

4.4.5 Ética en la investigación

Para el diseño de la investigación se tubo el consentimiento de la jurisdicción correspondiente de la entidad universitaria, para utilizar las herramientas para recolectar los datos, el investigador se encarga de asumir las responsabilidades de obtener y realizar la valoración de forma cuidadosa con su aceptabilidad ética.

De modo tal al realizar la investigación se hizo de acuerdo a los criterios nacionales e internacionales de materia de investigación como las consideraciones éticas de Helsinki y Núremberg y el código de ética profesional en salvaguardar los derechos humanos de los participantes.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

En el presente capítulo V se presentan los resultados del estudio, donde se utilizó procedimientos estadísticos pertinentes. Sistematizando la información con el estadístico SPSS 23 y se interpretó los resultados correspondientes.

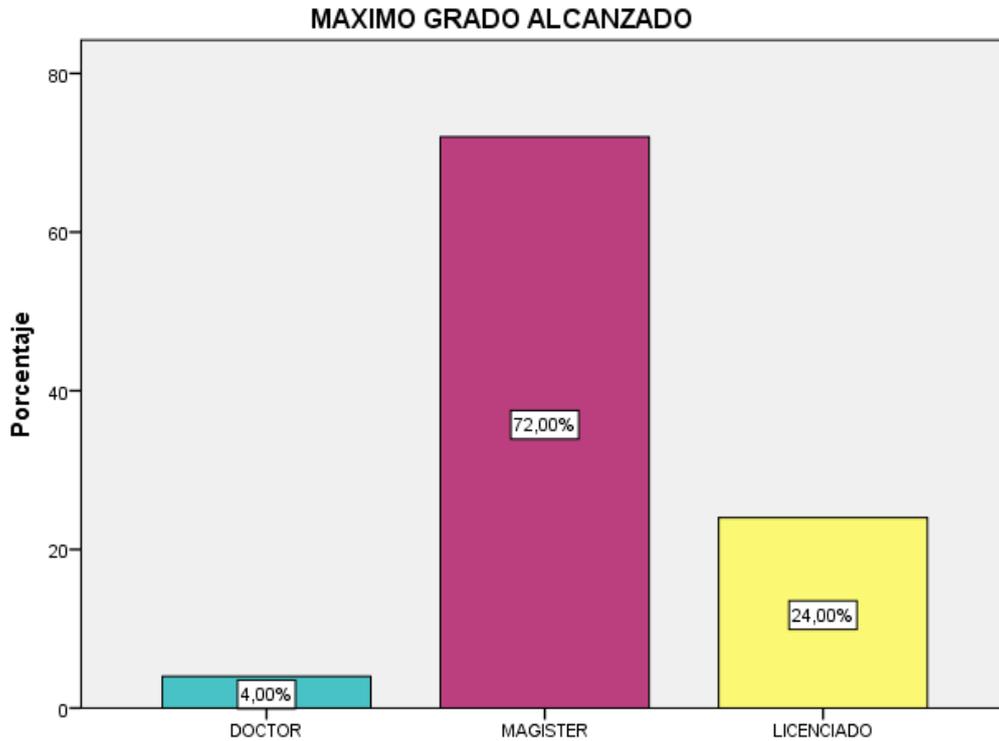
5.1 ANALISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1: *Máximo grado alcanzado.*

		Por- Frecuencia centaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido DOCTOR	2	4,0	4,0	4,0
MAGISTER	36	72,0	72,0	76,0
LICENCIADO	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración por el equipo. Si la muestra inicial es sexada los demás cuadros van con ese criterio*

Figura 1: Máximo grado alcanzado



Fuente: Elaborado por el equipo

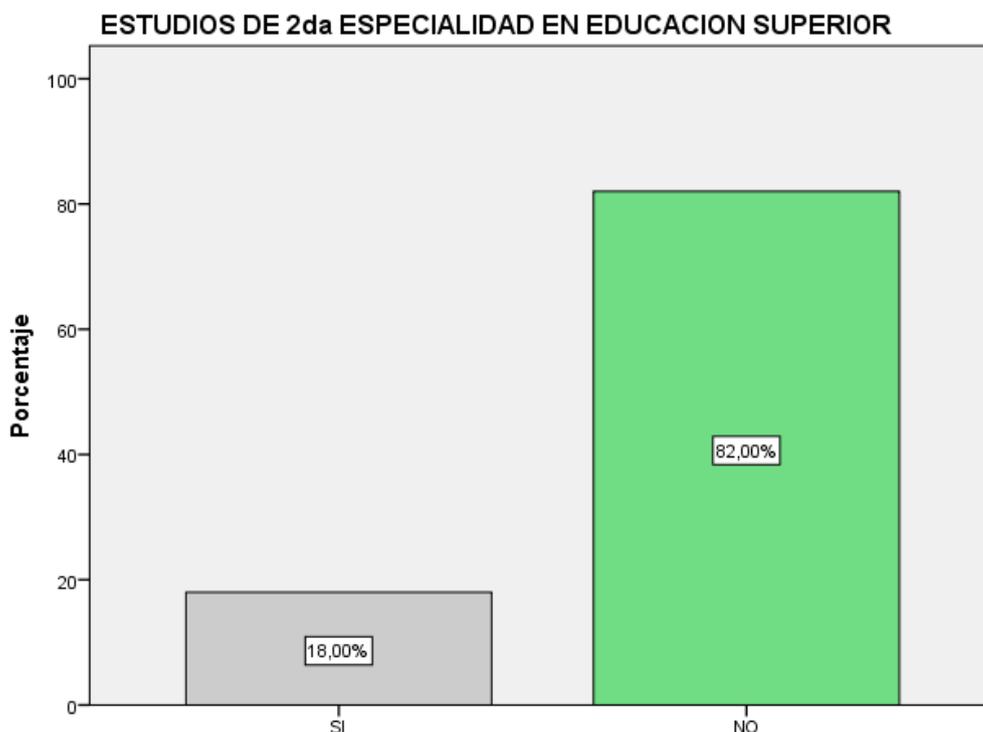
INTERPRETACION: Del 100% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca del 2018, el 72% de estos tuvieron el máximo grado alcanzado de Magister, seguidamente el 24% de estos obtuvieron el grado de Licenciado y por último el 4% de estos obtuvieron el Grado de Doctor. Atribuible a las necesidades y exigencia que el sistema universitario impone para el ejercicio docente en cada eje profesional, en el entendido que a mayor procesos formativos mejores resultados en la enseñanza aprendizaje de los futuros profesionales.

Tabla 2: Estudios de segunda especialidad en educación superior.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	18,0	18,0	18,0
	NO	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el equipo.

Figura 2: Estudios de segunda especialidad en educación superior.



Fuente: Elaboracion por el equipo.

INTERPRETACION: Del 100% de los docentes de la Universidad Alas Peruana filial Juliaca del 2018, 82% tiene formación de 2da. especialidad basicammente en educación superior, mientras que el 18% de estos no tienen esta formación. La optción de altos niveles de formación profesional es el requisito indispensable para ejercer docencia univeristaria y si como este caso se ha recurrido por decisión personal en la obtención

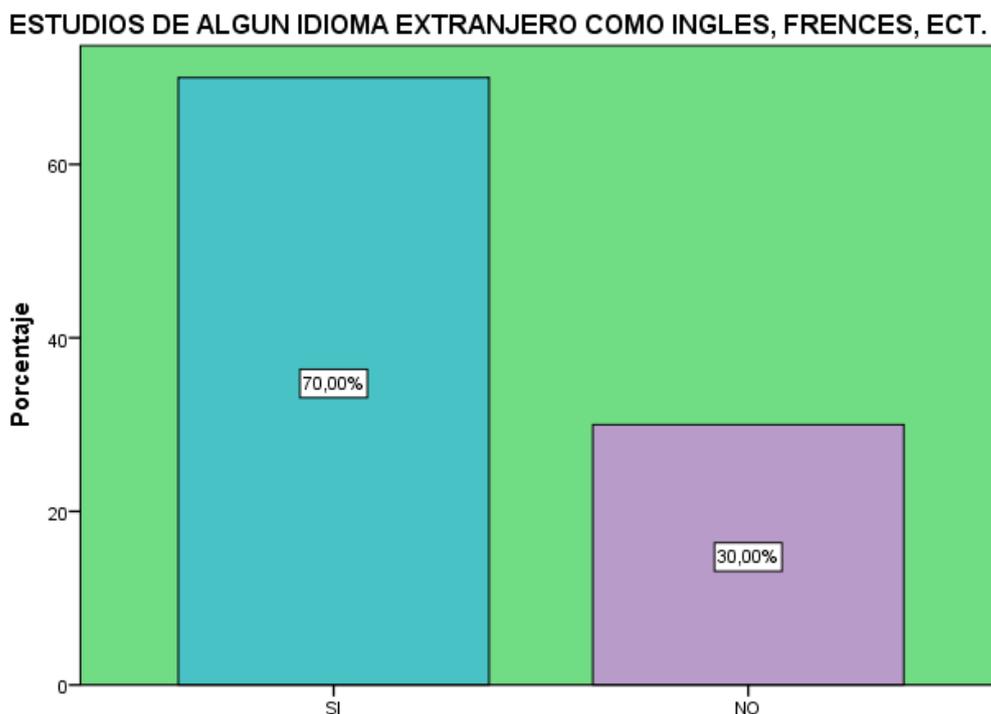
de segundas especialidades, que permiten que los estudiantes universitarios tengan mejores condiciones para aprender a profundidad.

Tabla 3: Estudios de algún idioma extranjero como inglés, francés, etc.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	35	70,0	70,0	70,0
NO	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion por el equipo.

Figura 3: Estudios de algún idioma extranjero como inglés, francés, etc



Fuente: Elaboracion por el equipo.

INTERPRETACION: Del 100% de los docentes de la Universidad Alas Peruana filial Juliaca del 2018, el 70% Tienen estudios de algún idioma extranjeros como inglés, francés, etc; y el 30% de estos no tienen formación en algún idioma extranjero, asi como

el inglés, francés, etc. Como en todo proceso de aprendizaje conocer el aporte de personalidades investigadoras en el mundo científico, lo que implica uso de idiomas diferentes, y en su caso los docentes de la universidad a las peruanas en un alto porcentaje tienen esta capacidad lo que incrementa la posibilidad de brindar a los estudiantes mayor y mejores conocimientos científicos.

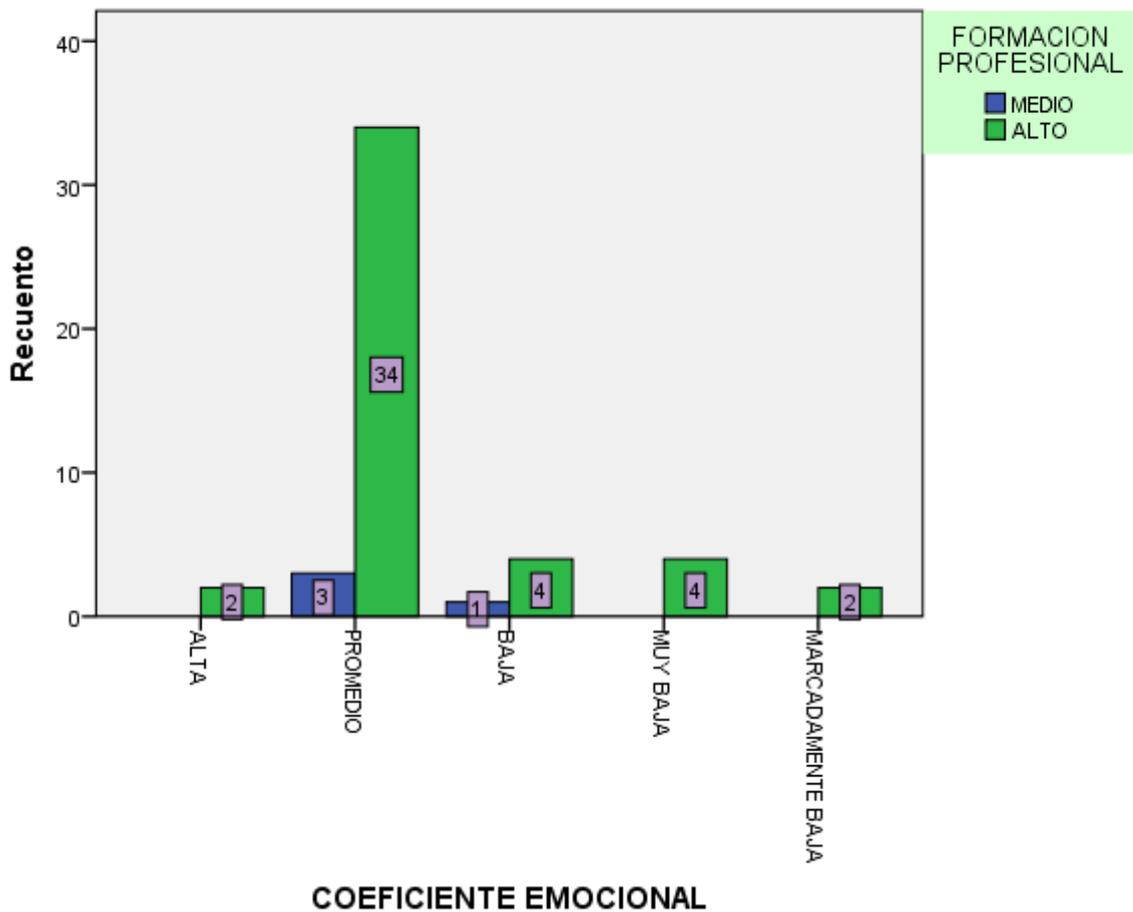
5.2 ANALISIS INFERENCIAL

Tabla 4: *Formación Profesional y Coeficiente Emocional*

		FORMACION PROFESIONAL			
			MEDIO	ALTO	Total
COEFICIENTE EMOCIONAL	ALTA	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	4,0%	4,0%
	PROMEDIO	Recuento	3	34	37
		% del total	6,0%	68,0%	74,0%
	BAJA	Recuento	1	4	5
		% del total	2,0%	8,0%	10,0%
	MUY BAJA	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	8,0%	8,0%
	MARCADAMENTE BAJA	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	4,0%	4,0%
	Total	Recuento	4	46	50
		% del total	8,0%	92,0%	100,0%

Fuente : *Elaboración por el equipo.*

Figura 4: *Formación Profesional y Coeficiente Emocional*



INTERPRETACION: Se observa que del 100 % de los docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca del 2018 respecto a la formación profesional y coeficiente emocional, el 68,0% de estos su coeficiente emocional es promedio frente al nivel de formación profesional es alto, así mismo equitativamente el 8,0% presenta una coeficiente emocional muy baja y baja frente al nivel formación profesional alto, así mismo el 6,0% muestra una coeficiente emocional promedio frente al nivel formación profesional medio, en menores porcentajes observamos al 4,0% que manifiesta una coeficiente profesional marcadamente baja frente al nivel formación profesional alto, y el 2,0 % en nivel de coeficiente emocional bajo frente al nivel formación profesional medio. Cual es el aporte que hace al estos resultados? Aquí es notorio que la correlación se produce con alto nivel de porcentaje que se estableció que priman los procesos racionales frente a los emocionales tal vez por misma característica del nivel y por la rigurosidad de la ciencia pura.

Tabla 5: *formacion profesional y Coeficiente Emocional*

Correlaciones

		COEFI- CIENTE EMOCIONAL	FORMACION PROFE- SIONAL
Rho de Spearman	COEFICIENTE EMOCIONAL	1,000	,020
		Sig. (bilateral)	,891
		N	50
	FORMACION PROFE- SIONAL	,020	1,000
		Sig. (bilateral)	,891
		N	50

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: El efecto del estudio estadístico evidencia la efectividad de una relación $r = 0,020$ entre las variables: formación profesional y coeficiente emocional, indicándonos que existe una relación escasa o nula y con un nivel de correlación débil moderada.

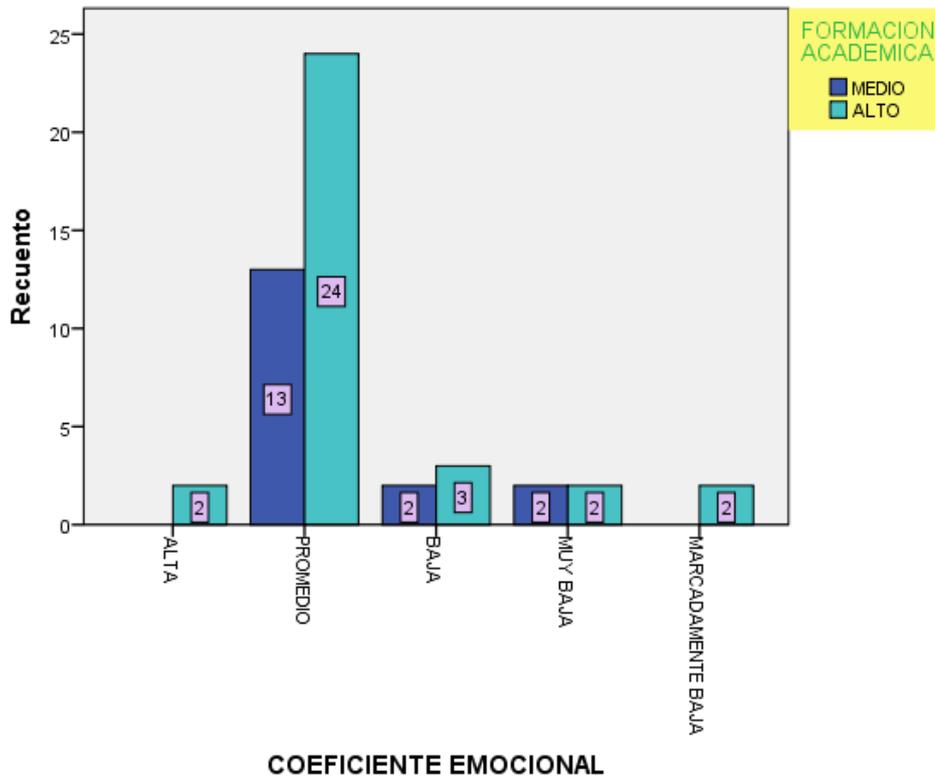
La significancia de $\alpha=0,891$ muestra que **es mayor a 0,05**; que nos permite indicar que no existe una relación significativa, en tanto, se rechaza la hipótesis del investigador, es decir que no existe una relación significativa entre formación profesional y coeficiente emocional de los docentes de la universidad Alas Peruanas filial Juliaca del 2018.

Tabla 6: Formación Académica y Coeficiente Emocional.

			FORMACION ACA- DEMICA		Total
			MEDIO	ALTO	
COEFICIENTE EMOCIONAL	ALTA	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	4,0%	4,0%
	PROMEDIO	Recuento	13	24	37
		% del total	26,0%	48,0%	74,0%
	BAJA	Recuento	2	3	5
		% del total	4,0%	6,0%	10,0%
	MUY BAJA	Recuento	2	2	4
		% del total	4,0%	4,0%	8,0%
	MARCADA- MENTE BAJA	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	4,0%	4,0%
Total		Recuento	17	33	50
		% del total	34,0%	66,0%	100,0%

Fuente: Elaboracion por el equipo..

Figura 5: Formación Académica y Coeficiente Emocional



Fuente: Elaboración por el equipo.

INTERPRETACION: Se observa que el 100 % de docentes de la universidad Alas Peruanas filial Juliaca del 2018, respecto al coeficiente emocional y formación académica, el 48,0% de estos su coeficiente emocional es promedio frente al nivel de formación académica es alto, así mismo el 26,0% de estos su coeficiente emocional es promedio frente al nivel de formación académica es medio, así mismo el 6,0% de estos su coeficiente emocional es baja frente al nivel de formación académica es alto, en menor porcentaje observamos el 4,0 % presenta equitativamente un coeficiente emocional marcadamente baja, muy baja, baja y alta frente al nivel formación académica equitativamente medio y alto.

Tabla 1: *Correlación Formación Académica y Coeficiente Emocional*

Correlaciones

		COEFICIENTE EMOCIONAL	FORMACION ACADEMICA
Rho de Spearman	COEFICIENTE EMOCIONAL	1,000	,063
	Sig. (bilateral)	.	,665
	N	50	50
	FORMACION ACADEMICA	,063	1,000
	Sig. (bilateral)	,665	.
	N	50	50

Fuente: Elaboracion por el equipo.

INTERPRETACION: En consecuencia del estudio estadístico, evidencia de la existencia de una relación $r = 0,063$ entre las variables: coeficiente emocional y formación académica, resultando que existe una relación escasa o nula y con un nivel de correlación débil moderada.

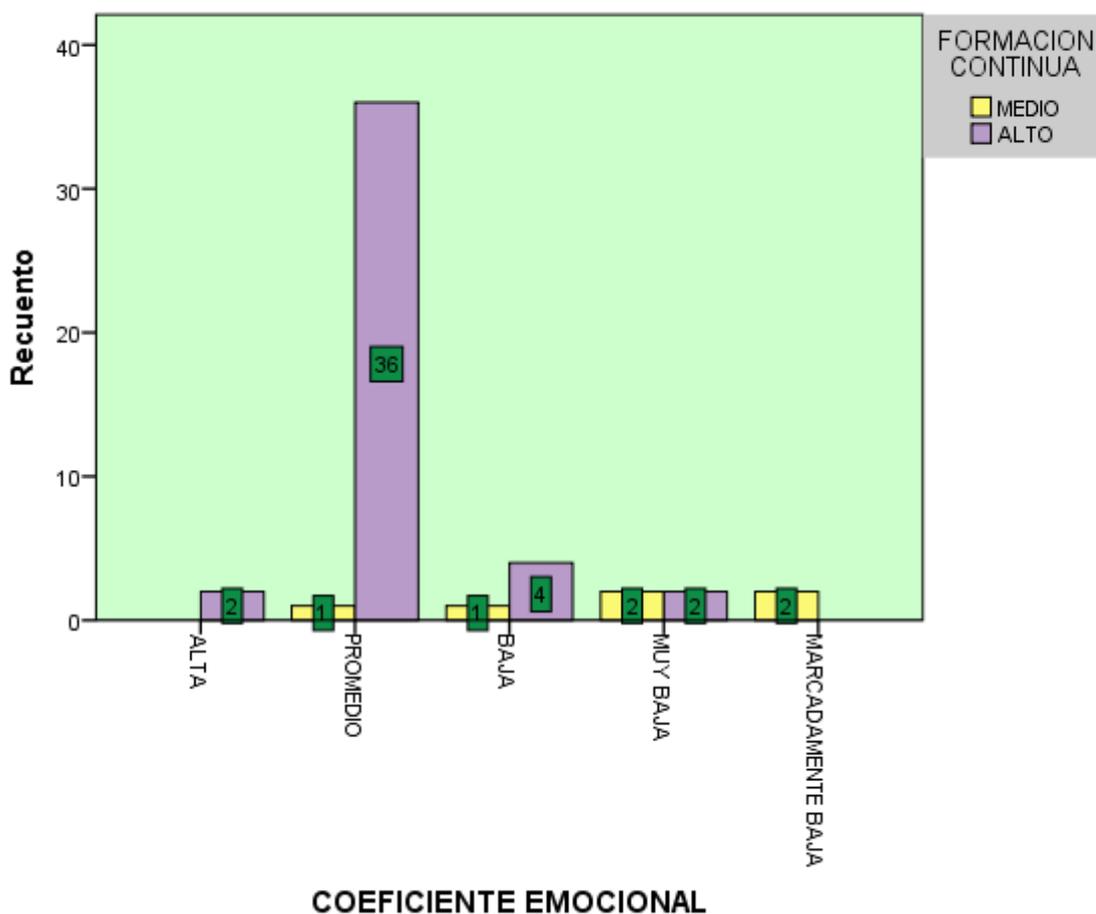
La significancia de $\alpha=0,665$ demuestra que es mayor a 0,05, lo que permite identificar que no existe una relación significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis del investigador, es decir que no Existe relación significativa entre coeficiente emocional y formación académica de los docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca del 2018.

Tabla 8: *Formación Continua y Coeficiente Emocional.*

		FORMACION		
		CONTINUA		
		MEDIO	ALTO	Total
COEFICIENTE ALTA EMOCIONAL	Recuento	0	2	2
	% del total	0,0%	4,0%	4,0%
PROMEDIO	Recuento	1	36	37
	% del total	2,0%	72,0%	74,0%
BAJA	Recuento	1	4	5
	% del total	2,0%	8,0%	10,0%
MUY BAJA	Recuento	2	2	4
	% del total	4,0%	4,0%	8,0%
MARCADA-MENTE BAJA	Recuento	2	0	2
	% del total	4,0%	0,0%	4,0%
Total	Recuento	6	44	50
	% del total	12,0%	88,0%	100,0%

Fuente: Elaboracion por el equipo.

Figura 1: formación continua y Coeficiente emocional.



Fuente: Elaboracion por el equipo.

INTERPRETACION: Se observa que del 100 % de los docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca del 2018 respecto al coeficiente emocional y formación continua, el 72,0% de estos su coeficiente emocional es promedio frente al nivel de formación continua es alto, así mismo el 8,0% de estos su coeficiente emocional es baja frente al nivel de formación continua es alto , así mismo el 2% presenta un coeficiente emocional equitativamente marcadamente baja, muy baja y alta frente al nivel formación continua equitativamente medio y alto, en menor porcentaje observamos el 2,0% manifiesta equitativamente un coeficiente emocional baja y promedio frente al nivel formación continua equitativamente promedio y bajo. Los resultados evidencia que hay un nivel promedio en las

capacidades de la formación continua y el coeficiente emocional, este último prevalece frente al primero y una vez más prima aspectos del conocimiento racional frente al coeficiente emocional.

Tabla 9: *Correlación formación continua y Coeficiente emocional.*

Correlaciones

			FOR- COEFICIENTE EMOCIONAL	MACION CONTINUA
Rho de Spearman	COEFICIENTE EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	FORMACION CONTINUA	Coeficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración por el equipo.

Interpretación: La evidencia del estudio estadístico nos indica la existencia de la relación $r = 0,565$ entre las variables: coeficiente emocional y formación continua, indicándonos que existe una relación entre moderada y fuerte y con un nivel de correlación positiva moderada Fuerte.

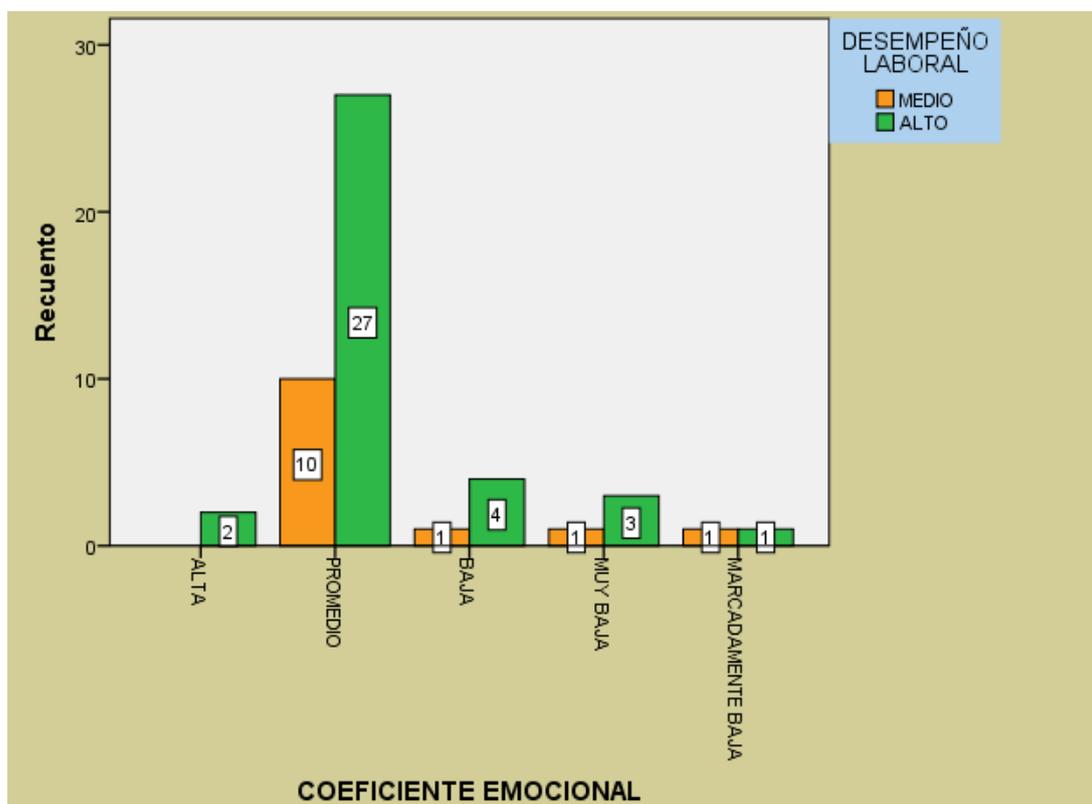
La significancia de $\alpha=0,00$ muestra que **es menor a 0,05**, lo que permite señalar que existe una relación significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador, es decir que si existe relación significativa entre coeficiente emocional y formación continua de los docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca del 2018.

Tabla 10: *Desempeño laboral y Coeficiente emocional.*

		DESEMPEÑO			
		LABORAL		Total	
		MEDIO	ALTO		
COEFICIENTE EMO- CIONAL	ALTA	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	4,0%	4,0%
	PROMEDIO	Recuento	10	27	37
		% del total	20,0%	54,0%	74,0 %
	BAJA	Recuento	1	4	5
		% del total	2,0%	8,0%	10,0 %
	MUY BAJA	Recuento	1	3	4
		% del total	2,0%	6,0%	8,0%
	MARCADAMENTE BAJA	Recuento	1	1	2
		% del total	2,0%	2,0%	4,0%
	Total	Recuento	13	37	50
		% del total	26,0%	74,0%	100, 0%

Fuente: Elaboracion por el equipo.

Figura 2: Desempeño laboral y Coeficiente emocional.



Fuente: Elaboracion por el equipo.

INTERPRETACION: Se observa que del 100 % de los docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca del 2018 respecto al coeficiente emocional y formación laboral, el 54,0% de estos su coeficiente emocional es promedio frente al nivel de formación laboral es alto, así mismo el 8,0% de estos su coeficiente emocional es baja frente al nivel de formación laboral es alto, así mismo el 6,0% de estos su coeficiente emocional es muy baja frente al nivel de formación laboral es alto, en menor porcentaje observamos el 2,0% presenta un coeficiente emocional equitativamente marcadamente baja, muy baja y baja frente al nivel formación emocional equitativamente medio y alto.

Tabla 11: *Correlacion desempeño laboral y Coeficiente emocional.*

Correlaciones

			COEFICIENTE EMOCIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COEFICIENTE EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,068
		Sig. (bilateral)	.	,641
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,068	1,000
		Sig. (bilateral)	,641	.
		N	50	50

Fuente: Elaboracion por el equipo.

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,068$ entre las variables: coeficiente emocional y desempeño laboral, indicándonos que existe una relación Escasa o nula y con un nivel de correlación moderada débil.

La significancia de $\alpha=0,641$ muestra que es **mayor al 0,05**, lo que permite señalar que no existe una relación significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis del investigador, es decir que no existe relación significativa entre coeficiente emocional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca del 2018

CONCLUSIONES

PRIMERA: nuestra investigación ha obtenido resultados que nos permiten concluir que existe una correlación moderada entre las variables investigadas: formación profesional y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca del 2018.

SEGUNDA: en torno a la correlación entre coeficiente emocional y formación académica, se concluye que existe una correlación escasa, lo que implica el rechazo de nuestra hipótesis a nivel de alta significancia entre ambas variables.

TERCERA : respecto a la correlación entre las variables de coeficiente emocional y formación continua , llegamos a la siguiente conclusión: que el nivel de significancia es de 0.05, lo que nos permite afirmar que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, lo que implica que los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Juliaca tienen un coeficiente emocional positivo que influyen en su formación continua hecho que podría fortalecer su desempeño profesional.

CUATRO: finalmente en torno al coeficiente emocional y desempeño laboral se concluye que existe una relación escasa o moderada entre las variables estudiadas.

RECOMENDACIONES

A la universidad alas peruanas, que promueva investigaciones que profundicen la temática estudiada en esta investigación respecto de una posible correlacion de alto nivel entre las varaibles estudiadas.

A los investigadores del sistema universitario motivar para que se realicen más investigaciones en torno al desempeño laboral de los docentes universitarios a fin de alcanzar altos niveles de productividad en la formación de los profesionales de distintas áreas.

A futuros investigadores que profundicen en la búsqueda de mayor información científica de la inteligencia emocional y el desempeño de funciones, especialmente de los docentes universitarios.

FUENTES DE INVESTIGACIÓN

- Ames, P. (2010). *Demanda y calidad en la formación de docentes, formando futuros maestros observando de aulas.*
- Aradilla, H. A. (2013). *Inteligencia Emocional.* Barcelona, España .
- Bennett, K. (2012). *Introduction to Psychology.* New York: Pearson Education. New York: Pearson Education. .
- Bermúdez, R. (2014). *Inteligencia emocional y autoestima de los docentes de las instituciones educativas de la red 12.* Lima .
- Bernal, T. C. (2010). *Metodología de la investigación administración , economía ,humanidades y ciencias contables.* (O. F. Palma, Ed.) Colombia.
- Castillo, M. (2011). *Perfil profesional del docente.*
- Cebreiro, C. F. (2003). *Diseño y elaboración de un multimedia educativo.*
- Charo, L. Q. (2018). *Formación y desempeño didáctico de los docentes del área de Ciencia So-ciales en las Instituciones Educativas Gran Unidad Escolar San Carlos y Glorioso San Carlos de Puno 2016.* Puno, Perú.
- Dominguez. (1998). *Dirección de formación y perfeccionamiento de docentes proyectos concursables.*
- Etxeberria, S. F. (2007). *Hezkuntzaren Ikerkuntzarako Ereduak xiii. Biltzar Nazionala.*
- Fernandez, C. (2003). *Investigación cuantitativa y cualitativa.*
- Flores, C. J. (2016). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una Universidad Nacional de Lima 2015.* PERÚ.
- Gabel, S. R. (2005). *Inteligencia emocional: perspectivas y aplicaciones ocupacionales.*
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional* (17ma. ed.). España : Kairós.
- Gonzáles. (2005). *Guía técnica para la construcción de cuestionarios.*
- Hernández, S. R. (2006). *Metodología de investigación.*
- Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la investigación, Quinta edición.*
- Horrutiner, S. P. (2006). *El modelo de acreditación de carreras de la educación superior cubana .*
- Huarsaya, S. S. (2017). *Relación entre la Inteligencia Emocional, Socialización y sus efectos en la solución de conflictos en estudiante de quinto de secundaria de Instituciones Educativas Estatales en la Región Puno 2015”.* Juliaca, Perú.
- León, J. (2009). *Método de proyectos como estrategia en el nivel de aprendizaje de las ciencias sociales en los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico de Azángaro.*

- Machaca, C. J. (2012). Actitud de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física frente al uso de las tic para su formación profesional. Puno , Perú.
- Maneiro, E. (2016). *La Inteligencia Emocional*.
- Martínez, R. F. (2000). *El futuro de la evaluación educativa*. Jalisco, México.
- Martínez, R. J., Argoti, E. E., & Guevara, P. L. (2015). *Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral*. . Ciencias & Salud.
- Montero, C. M. (2017). *El coaching y la motivación laboral en el areav comercial de la empresa globokas S.A,surco año 2017*. LIMA, PERÚ.
- Morin, E. (1999). *Los Siete saberes necesarios para la educación del futuro*.
- Pachas, Q. (2015). *Formación profesional docente y el desempeño laboral de los docentes de la Ins-titución Educativa 6064 "José María Arguedas" de Tablada de Lurín, 2014*.
- Peña, L. (2012). *Programa de complementación pedagógica en educación*.
- Quiñones, L. H. (2017). *Inteligencia Emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la escuela profesional de educación secundaria 2016*. Puno, Perú.
- Salkind, N. J. (1999). *El papel y la importancia de la investigación* .
- Sánchez, E. E. (2003). *Estudio sobre el perfil profesional del docente en el área de matemáticas en la preparatoria no. 2 de la universidad autónoma de nuevo león*.
- Sánchez, N. T. (2012). *Inteligencia Emocional Autoinformada y Ajuste Perceptivo en la Familia. Su relación con el Clima Familiar y la Salud Mental*. Albacete, España : Departamento de Psicología. Universidad de Castilla - La Mancha.
- Schmierder. (1946). *Didáctica y Técnicas de Enseñanza" Segunda Edición (1)* . Buenos Aires .
- Serrano, R. R. (2013). *Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria*. (S. d. Córdoba., Ed.) Córdoba .
- Solís, L. E., Baeza, J. R., Mena, D. A., & Rodríguez, M. D. (2015). *Estudio Comparativo de dos Modelos Educativos basado en los Resultados del Rendimiento Académico de los Alumnos de Licenciatura en Ingeniería Formación Universitaria*. La Serena, Chile.
- Suarez, D. F. (2001). *Formación profesional materiales de trabajo para la formulación de un acuerdo marco*.
- Tamayo, y. T. (2008). *El proceso de la investigación científica* . Lumisa S.A de C.V.

- Taramanuel, V. J. (2019). *Relación de la inteligencia emocional con la adquisición de las competencias docentes y el bienestar personal de los estudiantes de la Universidad Central del Ecuador*. España .
- TORELLO. (2012). *Las competencias del docente universitario : la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista*.
- Torelló, O. M. (2012). *Las competencias del docente universitario : la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista*.
- Valderrama, M. S. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*.
- Vega, F. M. (2016). *Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel primario de las instituciones educativas del distrito de Huaral, 2016*. PERÚ .
- Vigotsky, L. S. (1996). *Inteligencia emocional: perspectivas y aplicaciones ocupacionales*. Universidad ESAN.
- Vílchez, G. J. (2007). *Modelo de enseñanza modular personalizada de las funciones trigonométricas en el quinto grado de educación secundaria*.
- Yauri, R. J. (2017). *Formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015*. PERÚ .
- Sanchez, M, Mayor, C. (2006). *Los jóvenes profesores universitarios y su formación pedagógica, claves y controversias*. Revista de educación., 339, 923 – 946.
- Palomera, R. (2008). *Inteligencia emocional como una competencia básica en la formación de profesores pre – servicio, algunas pruebas*. Revista electrónica de investigación en Psicología Educativa. Santander. España.
- Emmer, E. (1994). *Hacia una comprensión de la gestión y la disciplina en el aula primaria*. Educación Docente, 6, 65 – 69.
- Panah, G., Sharif, M., Entezar, K. (2011). *La precisión de la inteligencia emocional y el perdón al predecir el grado de satisfacción en las comunicaciones matrimoniales*. Revista internacional de fundamento. Psicología y Ciencias Sociales, 1, 1 – 5.
- Hargreaves, A. (2001). *Arender a caminar, enseñar más allá de las asignaturas y normas*, San Francisco, CA.
- Darling-Hammond, L., Chung, W., Andree, A. (2009). *Aprendizaje profesional en la profesión de aprendizaje, un informe de estado sobre el desarrollo docente en los Estados Unidos y en el extranjero*. EEUU.
- Hattie, J. (2015). *Quién trabajó en la educación, la política de la distracción*. Londres.

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de consistencia.

FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU RELACIÓN INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, JULIACA 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Qué relación existe entre Formación Profesional y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre Formación académica y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018? ¿Qué relación existe entre Formación continua y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018? ¿Qué relación existe entre desempeño laboral y la inteligencia emocional que presentan los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre Formación Profesional y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer la relación existe entre Formación académica y la inteligencia emocional que posee los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018. Establecer la relación existe entre Formación continua y la inteligencia emocional que poseen los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018. Explicar la relación existe entre desempeño laboral y la inteligencia emocional que presentan los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre Formación Profesional y la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe una relación significativa entre la formación académica y la inteligencia emocional que poseen los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018. Existe una relación directa entre la formación continua y la inteligencia emocional que poseen los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018. Existe una relación inversa entre desempeño laboral y la inteligencia emocional que presentan los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Juliaca 2018.</p>	<p>Variable independiente (1) Formación Profesional</p> <p>Variable dependiente (2) Inteligencia emocional (ICE Baron (1998) adaptado por Ugarriza y pajares (2003))</p>	<p>Formación Académica</p> <p>Formación Continua</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Intrapersonal</p> <p>Interpersonal</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Manejo de estrés</p> <p>Estado de animo</p>	<p>Formación básica Formación universitaria Formación complementaria Modalidad de estudio Tipo de formación Formación pedagógica</p> <p>Estudios de posgrado Estudios de especialización Capacitaciones Investigación Publicaciones</p> <p>Situación laboral Practica de valores Cumplimiento de funciones Identidad y compromiso institucional</p> <p>Compresión emocional de sí mismo Asertividad, Autoconcepto Autorregulación Independencia</p> <p>Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social</p> <p>Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad</p> <p>Tolerancia al estrés Control de impulsos</p> <p>Felicidad Optimism</p>	<p>TIPO: Cuantitativo Básico NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental Transversal MÉTODO: Hipotético deductivo Observacional POBLACIÓN: La población está conformada por 250 docentes contratados a tiempo completo y parcial de la UAP MUESTRA: La muestra está conformada por 50 docentes contratados a tiempo completo y parcial de la UAP TÉCNICA: Encuesta Cuestionario Observación INSTRUMENTOS: Cuestionario Formación Profesional. Inventario de ICE de Barón PROCEDIMIENTOS: Uso del estadístico SPSS 23.</p>

Anexo 02
Matriz de elaboración del instrumentos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITMES/PREG.		ÍNDICE	VALORIZACIÓN	ESCALAS DE MEDICION
			N°	TOTAL			
Variable (1) FORMACIÓN PROFESIONAL	Formación académica	Formación básica Formación universitaria Formación complementaria Modalidad de estudio Tipo de formación Formación pedagógica	1,2,3,4,5,6	06	Respuesta múltiple	a. (3) b. (2) c. (1)	Nominal Encuesta Cuestionario VALORIZACIÓN a. Adecuado b. Regular c. Inadecuado NIVEL Alto (40-60) Medio (20-40) Bajo (00-20)
	Formación continua	Estudios de posgrado Estudios de especialización Capacitaciones Investigación publicaciones	7,8,9,10,11,12	06	Respuesta múltiple	a. (3) b. (2) c. (1)	
	Desempeño laboral	Situación laboral Practica de valores Cumplimiento de funciones Identidad y compromiso institucional	13,14,15,16,17, 18,19,29.	08	Respuesta múltiple	a. (3) b. (2) c. (1)	
Variable (2) Inteligencia emocional (ICE Baron (1998) adaptado por Ugariza y pajares (2003)	Intrapersonal	Compresión emocional de sí mismo Asertividad Autoconcepto Autorregulación Independencia	7,10,17,28,43,53,	06	a) Muy rara vez b) Rara vez c) A menudo d) Muy a menudo	a. (1) b. (2) c. (3) d. (4)	NOMINAL Prueba psicométrica Inventario de coeficiente emocional de Barón (ICE de Barón (1998)) VALORIZACIÓN: a. Muy rara vez (1) b. Rara vez (2) c. A menudo (3) d. Muy a menudo (4) NIVEL. a. Alto: b. medio. c. Bajo.
	Interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social	5,9,14,20,24,36,41,45, 5,1,55,59	12			
	Adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de la realidad flexibilidad	16,12,22,25,30,34, 38,44,48,57	10			
	Manejo de estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos	3,6,11,15,21,26,35, 39,46,49,54,58,	12			
	Estado de animo	Felicidad optimismo	1,4,13,19,23,29, 32,37,40,47,50,56,60	13			

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE FORMACIÓN DOCENTE

Para docentes

El cuestionario que Ud. Encontrará a continuación corresponde a un estudio que se está realizando en el Doctorado en Educación sobre la FORMACIÓN ACADÉMICA DEL DOCENTE.

El cuestionario es anónimo, por favor trate de contestar todas las preguntas.

Agradeciéndole de antemano su colaboración.

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente las preguntas que aparecen a continuación y ponga una "X" en las respuestas que Ud. Considera que refleja mejor su formación.

Las alternativas que corresponden a cada pregunta son:

3. Siempre/ alto 2. Casi siempre/medio 1. Nunca/bajo

ASPECTOS GENERALES:

Ciclo: _____

Sexo: F () M ()

1. Indique su máximo grado alcanzado:

Doctor () Magister () Licenciado ()

2. Tiene estudios de 2da. Especialidad en Educación Superior:

Si () No ()

3. Tiene estudios de algún idioma extranjeros como Inglés, Francés, etc.:

Si () No ()

Coloque su respuesta según corresponda	3	2	1
4. Su nivel de dominio en idiomas extranjeros como Inglés, Francés, etc. es:			
5. Asiste a cursos de capacitación en beneficio de las asignaturas que enseña			
6. Realizan una buena comunicación didáctica			
7. Existe una comunicación docente-alumnos fluida.			
8. Asiste a cursos de capacitación de paquetes tecnológicos			
9. Utiliza tecnologías de última generación en clase			
10. Utiliza tecnologías como paquetes informáticos			
11. Participa en ponencias y/o talleres de investigación científica			
12. Ejecuta proyectos de investigación científica			
13. Ejecuta proyectos de innovación de acuerdo a su profesión			
15. Ejecuta proyectos de desarrollo de su perfil profesional			
16. La didáctica es el arte de enseñar			
17. Conoce métodos de enseñanza y los aplica en clase			
18. Las asignaturas responden a su perfil profesional			
19. El plan de estudios responde a las exigencias del mercado labora			
20. Los contenidos de las asignaturas que enseña son de actualidad			
21. Considera que las asignaturas de especialidad son las adecuadas			
22. Se encuentra preparado para enseñar y desarrollar investigación científica			
23. Se considera satisfecho/a con los conocimientos científicos que brinda			

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

Anexo 04.

INVENTARIO DE COEFICIENTE EMOCIONAL DE BARÓN

OBJETIVO: Recoger información sobre las características de la Inteligencia emocional de los Docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Juliaca, provincia San Román de la región Puno 2018

INSTRUCCIÓN: A continuación, se presentan una serie de preguntas, con respecto a la inteligencia emocional del docente, las que deberá marcar mediante un aspa (x), según corresponda. Agradecemos anticipadamente su sinceridad por la información brindada.

1. Rara vez o nunca es mi caso.
2. Poca veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Mucha veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso.

Coloque su respuesta según corresponda	1	2	3	4	5
1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso					
2. Es duro para mí disfrutar de la vida.					
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5. Me agradan las personas que conozco.					
6. Trato de valorar y darle el mejor 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. Reconozco con facilidad mis emociones.					
10. Soy incapaz de demostrar afecto.					
11. Me siento segura de mí misma 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. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
16. Me gusta ayudar a la gente.					
17. Me es difícil sonreír.					
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19. Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					

20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21. Realmente no sé para que soy buena.					
22. No soy capaz de expresar mis ideas.					
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24. No tengo confianza en mí misma.					
25. Creo que he perdido la cabeza					
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28. En general, me resulta difícil adaptarme.					
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
34. Pienso bien de las personas.					
35. Me es difícil entender como me siento.					
36. He logrado muy poco en los últimos años.					
37. Cuando estoy enojada con alguien se lo puedo decir.					
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar					
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40. Me tengo mucho respeto.					
41. Hago cosas muy raras.					
42. Soy impulsiva, y eso me trae problemas.					
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47. Estoy contenta con mi vida.					
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí misma.					
49. No puedo soportar el estrés.					
50. En mi vida no hago nada malo.					
51. No disfruto lo que hago.					
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53. La gente no comprende mi manera de pensar.					
54. Generalmente espero lo mejor.					
55. Mis amigos me confían sus intimidades.					
56. No me siento bien conmigo misma.					
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aunque tuviese algo que hacer en ese momento.					
62. Soy una persona divertida.					

63. Soy consciente de cómo me siento.					
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65. Nada me perturba.					
66. No me entusiasma mucho mis intereses.					
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre alrededor.					
69. Me es difícil llevarme con los demás.					
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71. Me siento como si estuviera separada de mi cuerpo.					
72. Me importa lo que pueda 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 motivada para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
82. Me resulta difícil decir que “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 con el tipo de persona que soy.					
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, aún cuando estoy alterada.					
89. Para poder resolver una situación que se me presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90. Soy capaz de respetar a los demás.					
91. No estoy muy contenta 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. Tiendo a exagerar.					
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100. Estoy contenta con mi cuerpo.					
101. Soy una persona muy extraña.					
102. Soy impulsiva.					
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					

104. Considero que es muy importante ser una ciudadana que respeta la ley.					
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surgen problemas.					
107. Tengo tendencia a depender de los demás.					
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109. No me siento avergonzada por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114. Estoy contenta con la forma en que me veo.					
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116. Me es difícil describir lo que siento					
117. Tengo mal carácter.					
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
119. Me es difícil ver sufrir a la gente					
120. Me gusta divertirme.					
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
122. Me pongo ansiosa.					
123. No tengo días malos.					
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127. Me es difícil ser realista.					
128. No mantengo relación con mis amistades.					
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo misma.					
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
131. Si me viera obligada 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.					