



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**La inteligencia emocional y las competencias genéricas de  
los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación  
de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima –  
2017**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Docencia en el Nivel Superior

**AUTOR**

Georgina Raquel ARÉVALO GÓMEZ

**ASESOR**

Yolvi Javier OCAÑA FERNÁNDEZ

Lima, Perú

2017



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Arévalo, G. (2017). *La inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
 Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA  
 FACULTAD DE EDUCACIÓN  
 UNIDAD DE POSGRADO

894

XV  
110

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADA POR LA GRADUANDA DOÑA GEORGINA RAQUEL ARÉVALO GÓMEZ PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR**

En la ciudad de Lima, a los 22 días del mes de junio del 2017, siendo las 09:00 a.m. se reunió en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por la Dra. MARÍA ISABEL NÚÑEZ (Presidente), Dr. YOLVI OCAÑA FERNÁNDEZ (Asesor), Mg. JORGE RIVERA MUÑOZ (Jurado Informante), Mg. LUIS CHÁVEZ ALVAN (Jurado Informante) y Mg. FIDEL CHAUCA VIDAL (Miembro del Jurado), para recepcionar la sustentación de la tesis titulada: **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS ESTUDIANTES DEL VII CICLO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, LIMA - 2017**, que presenta la graduanda Doña **GEORGINA RAQUEL ARÉVALO GÓMEZ**, para optar el Grado Académico de Magíster en Educación, con Mención en Docencia en el Nivel Superior.

Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por el Dr. YOLVI OCAÑA FERNÁNDEZ (Asesor), el Mg. JORGE RIVERA MUÑOZ (Jurado Informante) y el Mg. LUIS CHÁVEZ ALVAN (Jurado Informante)

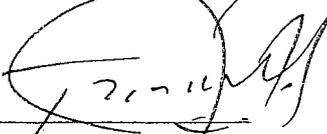
Después de haber escuchado la sustentación de la graduanda, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de:

Buena Decisión (16)

Como testimonio del acto que culminó a las 10.40 horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a Doña **GEORGINA RAQUEL ARÉVALO GÓMEZ**, como Magíster en Educación, con Mención en Docencia en el Nivel Superior.

  
 Dra. **MARÍA ISABEL NÚÑEZ FLORES**  
 Presidente

  
 Dr. **YOLVI OCAÑA FERNÁNDEZ**  
 Asesor

  
 Mg. **JORGE RIVERA MUÑOZ**  
 Jurado Informante

  
 Mg. **LUIS CHÁVEZ ALVAN**  
 Jurado Informante

  
 Mg. **FIDEL CHAUCA VIDAL**  
 Miembro del Jurado

Dedicatoria:

A los motores de mi vida, Renata y Druzila, mis amadas hijas, que me han acompañado con su frescura y optimismos durante todas las etapas de realización de la presente investigación. Y mi esposo Roberto Gutiérrez Guzmán, por su amor y firme apoyo en cada uno de los proyectos de mi vida profesional.

## **AGRADECIMIENTOS**

Recuerdo aquel día de fin de verano, cuando empezaba mis primeras experiencias como estudiante de maestría en la prestigiosa Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con grandes sueños por transformar la educación peruana, sueños que día a día se van forjando. Es aquí donde me corresponde agradecer infinitamente a mi divino Dios, puesto que, con su bendición, pude conservar la voluntad y perseverancia frente a las adversidades que afronté durante la etapa de mi formación maestrísta.

Las enseñanzas y guía de mis maestros san marquinos me brindaron las suficientes herramientas para seguir investigando, a ellos mis sinceros agradecimientos.

Tengo un reconocimiento especial a mi asesor, amigo y maestro, Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández, su apoyo eficiente y constante instó no solo a terminar la presente tesis, sino también a fortalecer mis conocimientos en el campo de la investigación.

No puedo dejar de agradecer a los compañeros, amigos y amigas que estuvieron presente antes, durante y después de este logro, quienes han compartido conmigo, alegrías, pero también dificultades en las que con una amistad sincera nos tendimos la mano. Gracia querida Ivon.

Agradezco a las personas que siempre están a mi lado de manera incondicional, mi familia. A Marina mi madre, quien partió de éste mudo dejándome como ejemplo sus valores y virtudes, a Abraham, mi padre, ex san marquino, quien inspira en mí el amor por el estudio.

## INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE .....	iv
LISTA DE TABLAS.....	vi
LISTA DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCION .....	xiii
<b>CAPÍTULO I:PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....</b>	<b>1</b>
1.1.Fundamentación del problema de investigación. ....	1
1.2.Planteamiento o formulación del problema. ....	2
1.3.Objetivos. ....	3
1.4.Justificación o significatividad.....	4
1.5.Formulación de las hipótesis.....	5
1.6.Identificación de las variables.....	6
<b>CAPÍTULO II:MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.2. Bases teóricas de la inteligencia emocional.....	11
2.3. Especificación de otros subcapítulos de la inteligencia emocional.....	20
Habilidades sociales como resultado de la inteligencia emocional .....	20
2.4. Bases teóricas o teoría sustantiva de las Competencias genéricas.....	21
2.5. Especificación de otros subcapítulos de las competencias genéricas .....	31
2.6. Glosario de términos. ....	35
<b>CAPÍTULO III:METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>37</b>
3.1. Operación de las variables .....	37
3.1.1. Definición operacional de la inteligencia emocional .....	37
3.1.2. Definición operacional de la inteligencia emocional .....	40
Operacionalización de variable: Competencias Generales I .....	41
3.2. Tipificación de la investigación. ....	44
3.3. Población y Muestra .....	46
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
3.5. El instrumento .....	48

3.6. Validez del instrumento.....	50
3.7. Confiabilidad del instrumento.....	50
<b>CAPÍTULO IV:ESTUDIO EMPÍRICO</b> .....	<b>52</b>
4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos.....	52
4.2.Proceso de prueba de hipótesis (en caso de estudio cuantitativo .....	68
4.2.1. Hipótesis general.....	69
4.2.2. Primera Hipótesis específica.....	70
4.2.3. Segunda Hipótesis específica.....	72
4.2.4. Tercera Hipótesis específica.....	74
4.2.5. Cuarta Hipótesis específica .....	75
4.3.Discusión de los resultados.....	78
<b>CONCLUSIONES</b>	
.....	95
Test de inteligencia emocional BARON. ICE.....	100
Cuestionario de competencias generales.....	105
<b>REGISTRO FOTOGRÁFICO</b> .....	<b>109</b>

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable inteligencia emocional.....	38
Tabla 2. Operacionalización de variable: Competencias Generales I .....	41
Tabla 3. Población de estudiantes de VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos .....	46
Tabla 4. Muestra de estudiantes de VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos. ....	47
Tabla 5. Baremos de las variables .....	49
Tabla 6. Tipificación. Baremos .....	50
Tabla 7. Fiabilidad del instrumento.....	50
Tabla 8. La inteligencia emocional en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017	52
Tabla 9. La inteligencia intrapersonal en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	53
Tabla 10. La inteligencia interpersonal en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	54
Tabla 11. La adaptabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017 ...	55
Tabla 12. El manejo del estrés en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017 ...	56
Tabla 13. El estado de ánimo general en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	57
Tabla 14. Las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	58
Tabla 15. Las competencias instrumentales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	59

Tabla 16. Las competencias sistemáticas en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	60
Tabla 17. Las competencias interpersonales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	61
Tabla 18. La inteligencia emocional y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	62
Tabla 19. La inteligencia intrapersonal y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	63
Tabla 21. La inteligencia interpersonal y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	653
Tabla 21. La adaptabilidad y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	65
Tabla 22. El manejo de estrés y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	66
Tabla 23. El estado de ánimo general y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	67
Tabla 24. Prueba de normalidad de los datos.....	68
Tabla 25. Prueba de la correlación de Spearman entre inteligencia emocional y las competencias genéricas.....	70
Tabla 26. Prueba de correlación de Spearman entre la inteligencia interpersonal y las competencias genéticas.....	71
Tabla 27. Prueba de correlación de Spearman entre la inteligencia interpersonal y las competencias genéticas.....	73
Tabla 28. Prueba de correlación de Spearman entre adaptabilidad y las competencias genéticas.....	75

Tabla 29. Prueba de correlación de Spearman entre el manejo del estrés y las competencias genéticas.....	76
Tabla 30. Prueba de correlación de Spearman entre el estado de ánimo y las competencias genéticas.....	78

## LISTA DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. La inteligencia emocional en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017. ....	53
Figura 2. La inteligencia intrapersonal en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	54
Figura 3. La inteligencia interpersonal en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	55
Figura 5. 4.La adaptabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017 ...	57
Figura 5.El manejo del estrés en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017 ...	57
Figura 6. El estado de ánimo general en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	58
Figura 7. Las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	59
Figura 8. Las competencias instrumentales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	60
Figura 9.Las competencias sistemáticas en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	61
Figura 10.Las competencias interpersonales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	62

Figura 11. La inteligencia emocional y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	63
Figura 12. La inteligencia intrapersonal y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	64
Figura 13. La inteligencia interpersonal y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	65
Figura 14. La adaptabilidad y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	66
Figura 15. El manejo de estrés y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	67
Figura 16. El estado de ánimo general y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.....	68

## RESUMEN

La investigación titulada Inteligencia Emocional y las Competencias Genéricas de los Estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, tiene como propósito determinar la relación de la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes, como evaluación fundamental que se debe tener en cuenta en la educación y más aún en el adiestramiento del estudiante universitario de la carrera de educación quien en un futuro inmediato será responsable de la formación de niños y jóvenes.

El estudio se llevó a cabo dentro del paradigma positivista, enfoque cuantitativo, tipo de investigación sustantiva, con el método hipotético deductivo, diseño de investigación no experimental, correlacional, la muestra estuvo compuesta por alumnos del VII ciclo de la facultad de Educación de la Universidad de San Marcos, los instrumentos empleados fueron: para la Inteligencia Emocional el test de Ice de Bar-On y para competencias genéricas un cuestionario estandarizado, la validez de contenido de los instrumentos se ejecutó por expertos temáticos y la confiabilidad de los mismos se realizó por la prueba de Alpha de Cronbach cuyo valor determinó que el cuestionario fue confiable para el grupo seleccionado.

**Palabras Clave:** Inteligencia emocional y competencias genéricas

## **ABSTRACT**

The research titled Emotional Intelligence and Generic Competences of Students of the VII cycle of the Faculty of Education of the National University of San Marcos de Lima, 2017, aims to determine the relationship of emotional intelligence and generic competences of students, As a fundamental evaluation that must be taken into account in education and even more so in the training of the university student of the educational career who in the immediate future will be responsible for the training of children and young people.

The study was carried out within the positivist paradigm, quantitative approach, type of substantive research, with the hypothetical deductive method, design of non-experimental research, correlational, the sample was composed of students of the VII cycle of the Faculty of Education of the University Of San Marcos, the instruments used were: for Emotional Intelligence the Ice test of Bar-On and for generic competences a standardized questionnaire, the content validity of the instruments was executed by thematic experts and the reliability of the same was done by The Cronbach's Alpha test whose value determined that the questionnaire was reliable for the selected group.

Before performing the results it was necessary to perform the normality test through Kolmogrow Smirnov with the objective of determining the statistician to be employed, in this case it was the Spearman's Rho whose results determine that there is a direct and significant relationship, Educating them possess a good emotional intelligence then their generic competences will also be good.

**Keywords:** Emotional intelligence and generic competences

## INTRODUCCIÓN

El rol fundamental de la universidad se basa en la formación integral de los estudiantes; bajo esa perspectiva, se presenta la investigación titulada la Inteligencia Emocional y las Competencias Genéricas de los Estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017, con el propósito de diagnosticar y evaluar en la actualidad cómo se encuentran, para ello es preciso definir la inteligencia emocional bajo la teoría Bar-On (1997), citado por Ugarriza (2001), quien explicó que: “la inteligencia emocional es un conglomerado de habilidades personales, socioemocionales y de destreza que intervienen en nuestra capacidad de adaptación y presiones del entorno” (p. 130), por ende un estudiante de la educación deberá de desarrollar habilidades personales debido a que en el futuro deberá guiar a niños y jóvenes inclusive manejar espacios de mucha tensión y momentos de estrés con padres de familia.

Los estudiantes universitarios deben poseer competencias genéricas referida por Solanes, Núñez y Rodríguez (2008, p. 36) citan a Carazo, (1999) quien define a las competencias genéricas como “grupo afianzado de saberes, conductas tipo, proceso estándar, modelo de razonamiento, puestos en práctica sin aprendizaje nuevo”.En consecuencia, las competencias se manifiestan cuando los conocimientos logrados en el proceso de formación se hacen evidentes de forma efectiva al lugar de trabajo, para que los niños, jóvenes de educación básica regular gocen de un docente que resuelva situaciones en el aula y dirija de forma efectiva su materia.

Este trabajo consta de tres capítulos dispuestos en el esquema de establecido por la Unidad de Post Grado de la Universidad Mayor de San Marcos. Iniciando con las páginas preliminares el resumen y la introducción de la investigación, asimismo el primer capítulo comprende de los fundamentos del problema de investigación allí encontramos los motivos que condujeron a realizar la presente investigación , a continuación la formulación de los problemas general y específicos, cómo también los objetivos de investigación, la

justificación o significatividad, la hipótesis general y las hipótesis específicas, asimismo identificación de las variables dónde se definen conceptual y operacionalmente, además ubicamos la metodología que respalda a la investigación el paradigma el enfoque, tipo de estudio, diseño, método, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos, y aspectos éticos y por último el glosario de términos.

En el primer capítulo ubicaremos los antecedentes internacionales y nacionales, estudios realizados por otros investigadores que respaldan al presente estudio, cómo también las bases teóricas que fundamentan científicamente a las variables de estudio especificadas en conceptos, dimensiones y componentes teóricos de la inteligencia emocional y la competencias genéricas de los estudiantes universitarios. Este capítulo enriqueció la investigación en un gran porcentaje, pues solo por medio se profundizan los conceptos y definiciones de las variables transformándolos en fuente necesaria que acumule conocimiento del tema a investigar; aquí tenemos investigaciones nacionales e internacionales que se utilizan como modelo para realizar la presente investigación, así como, estudios de teóricos especialistas en el tema.

El segundo capítulo titulado Marco Metodológico, la constituye la definición conceptual y operacional de las variables, tipo de paradigma, enfoque, tipo de estudio, diseño, método, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos ( también lo conforma la ficha técnica), métodos de análisis de datos, y aspectos éticos.

El tercer capítulo denominado Resultados. Muestra todo lo observado y hallado en base al estudio estadístico de la prueba real, así encontramos el análisis de fiabilidad del instrumento mediante el alfa de cronbach, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov porque la muestra es mayor a cincuenta sujetos; de la misma manera, identificamos que los datos son no normales por lo cual se utilizó la prueba de rho de spearman las tablas y figuras ilustran los resultados estadísticos así como su determinada interpretación para la prueba

de hipótesis, asimismo la discusión de resultados cuyas derivaciones discuten con los antecedentes y con el marco teórico quien presenta un análisis cualitativo de los resultados e indica porqué se obtuvieron, de esta manera se puede argumentar los resultados de modo que se infiera el rechazo o no de las hipótesis enunciadas.

Por último, las conclusiones, aquí se detallan datos ratificatorios o limitantes en el estudio. Las conclusiones pueden ser generales y específicas, pues se considera los objetivos e hipótesis planteadas, además de las recomendaciones, se ofrece sugerencias en base a las conclusiones obtenidas.

En lo que respecta a las referencias bibliográficas, se registra alfabéticamente todas las obras consultadas y autores citados en la elaboración de esta tesis, se ha tratado de emplear la bibliografía más actual posible no excedente a cinco años de antigüedad. La bibliografía empleada comprende obras de origen nacional e internacional, exclusivamente en lengua española.

En los anexos, encontramos materiales empleados a su debido momento para la elaboración del trabajo de tesis tales como la tabla de consistencia, el instrumento manejado. Este trabajo de investigación fue realizado siguiendo los lineamientos entregados por la universidad con estricto cumplimiento de las normas establecidas por la tercera edición en español del Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (APA), el cual es indispensable porque guía la presentación de manuscritos a publicar, con rigor científico.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

### **1.1. Fundamentación del problema de investigación.**

Actualmente los seres humanos nos encontramos en un proceso de transformación a nivel político, social, cultural y científico que ha generado nuevos retos o desafíos. Es así como la inteligencia emocional (IE), desde el neo-paradigma emocional, se muestra protagonista, estimulando gran interés, dentro del tratado de la inteligencia, cuyo concepción en el tiempo ha estado marcado como vago, debido a que existen escasos constructos que hayan sido conceptualizados de tantas maneras diferentes (Sternberg, 1990, p. 173).

Por otra parte la educación superior está siendo afectada por estos cambios realizados internamente en las instituciones, acompañados estos sentimientos de problemas interpersonales y huelgas, aunado a ello la baja productividad y ausentismo en las instalaciones por parte del personal docente, quienes se atribuyen carentes de adaptabilidad y se ven gobernados por el miedo, la ansiedad e incomodidad frente al cambio, sumado a esto, el nivel directivo no tiene la capacidad en la delegación la responsabilidades y la toma de decisiones; y mucho menos en la comunicación efectiva.

Asimismo las exigencias de un mundo globalizado, nos lleva a buscar novedosas alternativas, donde cobra protagonismo el hecho de la aparición de emociones las cuales influyen de modo negativo en el desempeño integral, por lo que es relevante considerar la capacidad de reconocer los sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar en interacción. (Goleman, 1995).

El estudiante de formación universitaria se ve forzado a desarrollar habilidad es académicas de carácter flexible y académico, los cuales le

permitirán adaptarse al sinnúmero de cambios de una sociedad globalizada, con el objetivo imperante de lograr el éxito académico.

Sin embargo las exigencias de la vida moderna, la continua globalización de los saberes el terreno individual, estudiantil, profesional, laboral, la exigencia de un constante perfeccionamiento, entre otros factores, son factores que perturban el estado emocional en los estudiantes, conduciéndolos al borde de sus propios límites físicos y psíquicos.

Por ende, el éxito profesional y personal ya no basta con analizar e integrar información curricular, sino que también está influido por cómo el educando regule sus emociones como parte activa de su proceso formativo, integrándose a su entorno, pues dicha habilidad que de ser desarrollada por el educando, influenciaría positivamente en su compromiso por el propio aprendizaje. Por lo tanto es de vital importancia que el estudiante de la carrera de educación reconozca sus emociones y sepa cómo manejarlas porque ello se verá reflejado en las competencias genéricas como futuros profesionales de la educación, debido que en un futuro próximo trabajará con personas y si no regula sus emociones se verá envuelto en dificultades.

Por lo mencionado formulamos los problemas

## **1.2. Planteamiento o formulación del problema.**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017?

### **Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación de la inteligencia intrapersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación de la inteligencia Interpersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación de la adaptabilidad y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación del manejo del estrés y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación del estado de ánimo general y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017?

### **1.3. Objetivos.**

#### **Objetivo General**

Determinar la relación de la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

#### **Objetivos Específicos**

Establecer la relación de la inteligencia intrapersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

Establecer la relación de la inteligencia Interpersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

Establecer relación de la adaptabilidad y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

Establecer la relación del manejo del estrés y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

Establecer la relación del estado de ánimo general y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

#### **1.4. Justificación o significatividad.**

La Inteligencia emocional coligado a las competencias genéricas, en el educando de nivel superior, nos permite reforzar las conductas que le permita conducir su carrera de forma objetiva y el logro de sus objetivos en el ámbito académico, laboral y personal. Debido a ello es primordial identificar aquellos elementos negativos que influyen en la inteligencia emocional para que podamos implementar estrategias de acción para su fortalecimiento. En la inteligencia intrapersonal el estudiante debe conocerse asimismo, pues ello le ayudará a regular sus acciones ;en la interpersonal el universitario tendrá que comprender, conocer y relacionarse de manera empática con los padres de familia, estudiantes y agentes educativos, por ende deberá potenciar su capacidad de adaptación a diferentes contextos y su habilidad para manejar el estrés sin perder la calma en situaciones adversas y debe mantener el estado de ánimo positivo por el rol que desempeña.

Identificar la inteligencia emocional de cada estudiante conducirá al desarrollo de las competencias genéricas, ello nos conllevara a identificar si el estudiante es poseedor de competencias instrumentales, confía en él, está motivado, tiene metas y objetivos claros, caso contrario nos enfocaremos en buscar estrategias y herramientas que permita al estudiante reorientar sus acciones. Del mismo modo se trabajara con las competencias sistémicas, que está representado por la capacidad de solución de problemas, persuasión y si no las tuviera es vital que el docente identifique estos detalles para el planteamiento de alternativas de solución. Además el universitario debe poder la capacidad para trabajar en equipo, manejar la escucha activa con cariño y afecto. Por las múltiples razones expuestas de realiza el trabajo de investigación, este aportará con resultados diagnósticos que deberán ser

difundidos a la escuela profesional y ellos a través de los responsables deberán de establecer las estrategias de mejora.

### **1.5. Formulación de las hipótesis.**

#### **Hipótesis General**

La relación de la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa.

#### **Hipótesis Específicos**

La relación de la inteligencia intrapersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa

La relación de la inteligencia Interpersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa

La relación de la adaptabilidad y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa

La relación del manejo del estrés y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa

La relación del estado de ánimo general y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa

## **1.6. Identificación de las variables.**

### **Variable Inteligencia Emocional**

Definición conceptual de Inteligencia emocional

Bar-On (1997), citado por Ugarriza (2001), postula que: “la inteligencia emocional es un agrupación de habilidades de corte personal, socioemocional y de destreza que interviene en nuestra capacidad de adaptación y de manejo de presión del entorno” (p. 130).

### **Variable Competencias genéricas**

Definición conceptual Competencias genéricas

Solanes, Núñez y Rodríguez (2008, p. 36) citan a Carazo, (1999) quien define a las competencias genéricas como “grupo afianzado de saberes, conductas tipo, proceso estándar, modelo de razonamiento, puestos en práctica sin aprendizaje nuevo”. En consecuencia, las competencias se manifiestan cuando los conocimientos logrados en el proceso de formación se hacen evidentes de forma efectiva al lugar de trabajo.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

#### **Nacionales**

Taira (2015) desarrolló una investigación: *La inteligencia emocional y la capacidad de atención y concentración de los estudiantes de secundaria* con el objetivo de encontrar la relación entre las variables en alumnos de segundo grado de secundaria de la I.E. "Gran Amauta", del Distrito de San Martín de Porres-Lima, el tipo de estudio fue sustantiva, cuyo diseño de investigación fue no experimental, transeccional o transversal y correlacional, la población de estudio estuvo conformada por 213 estudiantes, los resultados fueron: Existe relación significativa entre el coeficiente de la inteligencia emocional y la atención - concentración, existiendo una alta asociación de las variables. Además de ello existe relación significativa entre los componentes de la inteligencia emocional y la atención y concentración existiendo una alta asociación de las variables.

Calcina (2015) desarrollo la tesis de maestría titulada: *Inteligencia emocional y desempeño de tutoría de los docentes en la institución educativa "La Merced" Cusco 2013*. Cuya finalidad fue determinar el nivel y grado de relación entre las variables. La tesis fue el tipo descriptivo correlacional y no experimental, la muestra participaron tutores y estudiantes a quienes se les aplicó el test emocional de Baron.

Valqui (2012), investigó: *La Inteligencia emocional y su relación con el clima social escolar en los estudiantes del nivel secundario de la Institución*

*Educativa*Nº 00815 de Carrizal, Año 2011. Esta investigación presenta como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima social escolar en los estudiantes. El estudio fue de tipo básico, no experimental y transaccional correlacional. Participaron 71 alumnos del primer al quinto nivel, a quienes se les aplicó el inventario de inteligencia emocional y de clima social escolar. Teniendo como resultados que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima social escolar.

Huanca (2012) presentó una tesis titulada: *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao*. Dicha investigación se planteó como objetivo identificar los niveles de inteligencia emocional de un grupo de docentes de una institución educativa. La muestra utilizada fue de 60 personas. Las herramientas empleadas en la investigación fueron EQ-I-Baron. Se concluyó que la mayoría de los docentes tienen habilidades para sentirse orgullosos con la vida.

Manrique (2012) preparó la tesis: *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del quinto grado de nivel primaria de un centro Educativo de Ventanilla – Callao*. El propósito de la presente tesis fue describir y determinar la relación entre ambas variables en las materias: matemática y comunicación. La muestra utilizada en esta tesis ha sido de 145 estudiantes de 5º y 6º grado, la herramienta aplicada fue el inventario de inteligencia emocional de Baron. El resultado obtenido ha sido positiva débil el cual demuestra que los estudiantes con alta inteligencia emocional no siempre rinden académicamente.

Luyo (2011) Desarrolló la investigación referido a: *Las capacidades lingüísticas y competencias profesionales en alumnos de Bachillerato de la UNMSM, que ejercen docencia en entidades educativas públicas o privadas*. Cuyo propósito fue establecer la relación existente entre las capacidades lingüísticas y las competencias profesionales de los estudiantes. Es una investigación que corresponde al tipo de estudio básico, es de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional. Para la recopilación de información se utilizó

una prueba de capacidades lingüísticas en las dimensiones: Aprender a leer y aprender a escribir. Asimismo, mediante la técnica del análisis documental se recopiló las calificaciones de los estudiantes, que arrojaron como resultado la ausencia de relación entre las capacidades lingüísticas y la competencia profesional.

### **Internaciones**

Salinas (2015) desarrollo un trabajo de investigación titulada: Desarrollo de la inteligencia emocional en los líderes gerenciales y su incidencia en los equipos de alto rendimiento: caso INIAP. Planteándose como objetivo definir el desarrollo de la inteligencia emocional de los líderes gerenciales y evaluar su incidencia en los equipos de alto rendimiento. La metodología empleada fue descriptiva, explicativa, correlacional, documental y de campo. La muestra de observación estuvo compuesta por 42 trabajadores del nivel superior y operativo. La tesis concluye que existe un mayor rango en las dimensiones de independencia, consenso y liderazgo de la inteligencia emocional de los líderes gerenciales.

Vallejo (2014) investigo: *Inteligencia emocional y su incidencia en el rendimiento académico de estudiantes de décimo de básica de la Unidad Educativa La Salle*. La tesis tiene como objetivo determinar la incidencia que tiene la inteligencia emocional en el rendimiento académico de los estudiantes, por medio de la administración de diferentes técnicas de investigación. Se utilizó como instrumento de medición el TMMS-24. Se concluyó que los datos obtenidos son los siguientes: 60% de alumnos poseen un nivel alto de habilidades emocionales y un 89.17% lograron un promedio de 7 y 8 en el rendimiento académico.

Del Pino y Aguilar (2013) realizaron un trabajo denominado: *Las emociones y el manejo de las emociones de uno y de otros*; con el objetivo de identificar las diferencias existentes entre la percepción de las emociones, el manejo de las estas en uno mismo, el manejo de las emociones de los otros y la utilización de estas en alumnos de programas educativos de materias

económico-administrativas y técnicas de licenciatura y de bachillerato de instituciones de educación del sector público en México, se trabajó con una muestra de 613 estudiantes, entre las conclusiones se destacan: Los estudiantes presentan niveles bajos en el manejo de las emociones de uno mismo y en el manejo de estas en los otros. Se encontraron diferencias individuales en todas las variables de estudio, lo cual indica que la inteligencia emocional se encuentra relacionada con el tipo de programa educativo que cursan, obteniendo los puntajes más bajos los alumnos de las áreas económica-administrativas y técnicas evaluadas.

Guasco (2012) presenta su tesis titulada: *Inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos de la escuela Fiscal Nocturna "Juan Cajas" del cantón Ambato, parroquia la Matriz, provincia de Tungurahua en el primer trimestre del año lectivo 2010-2011*. El objetivo de la tesis fue diagnosticar la incidencia de la inteligencia emocional en el rendimiento académico de los estudiantes. El resultado de la investigación demuestra que se debe fortalecer el rendimiento académico de los alumnos con técnicas de desarrollo integral para la mejora de resultados.

Candel (2012) en su tesis denominada "*Competencias laborales como predictores del desempeño en una empresa del sector del juego*"; cuyo objetivo fue indagar sobre la relación del desempeño laboral de los trabajadores de casinos de la ciudad de Barcelona con los factores sociodemográficos, competencias profesionales y rasgos de personalidad. La investigación fue desarrollada desde el enfoque cuantitativo, el tipo descriptivo; la muestra estuvo representada por 95 trabajadores con las que se arribó a las siguientes conclusiones: Primero, respecto a la edad no tiene una implicación negativa con relación al rendimiento. Segundo, la antigüedad, influye directamente en el desarrollo de competencias y en la mejora del desempeño técnico de tareas; sin embargo, no resulta visible en el rendimiento general del trabajo.

## **2.2. Bases teóricas de la inteligencia emocional.**

Según Goleman (1995), la Inteligencia Emocional (IE) es el tipo de inteligencia que se requiere para ser feliz y el cual conlleva al ajuste personal reflejando la capacidad para aprender de la experiencia y adaptarse al medio.

Sin embargo, hacia unos años el término inteligencia giraba en torno al cociente intelectual, el cual determinaba el éxito o fracaso de las personas; frente a esa afirmación Gardner (citado en Goleman, 1996) refutaba el punto de vista del cociente intelectual; postulando que no existía un tipo de inteligencia absoluta para el éxito en la vida, sino hasta siete tipos como: inteligencia lógico- matemática, lingüística, espacial, musical, cinestésico-corporal, intrapersonal e interpersonal. Este autor sostuvo que la inteligencia interpersonal es la capacidad para entender a los otros y que la intrapersonal es la capacidad de formar un modelo realista acerca de uno y poseer la capacidad de ponerlo en práctica efectivamente en la vida.

En términos generales, la inteligencia emocional, es la capacidad para identificar emociones en uno mismo y en los demás, y el conocimiento para manejarlos.

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

Dentro de estos se destacan dos:

#### **Modelo de habilidad o cuatro fases:**

Al respecto Salovey, Caruso y Mayer, (1999) expusieron que: la inteligencia emocional es comprendida como una inteligencia concernida con el procesamiento de información emocional, por medio del manejo cognitivo y canalizada sobre la base de una tradición psicomotriz. De acuerdo a Gabel (2005) este modelo está conformado por cuatro etapas de capacidades emocionales, en la cual cada una de ellas se construye en base de las logradas en la fase preliminar.

En cuanto a la primera fase de expresión y percepción de la emoción, los autores postulan que: Los seres humanos se manifiestan empáticos cuando logran comunicar sus emociones. La segunda fase de facilitación emocional del pensamiento, referido por Rodríguez y Tito (2013) es cuando el individuo experimenta emociones de aspecto positivo y por ende obtendrá resultados también positivos, pasa lo contrario si parte de su experiencia emocional es negativa. La tercera fase conocida como rendimiento y análisis de la información emocional, en esta la persona deberá de identificar de modo óptimo las condiciones en las que pueda detallar una situación específica con relación a los estados emocionales de sí mismo como de los demás. La última fase corresponde a la regulación de la emoción, en ella la persona debe manejar la emoción de acuerdo a las circunstancias, para de esta manera poder implementar habilidades que nos lleven a alcanzar resultados efectivos.

### **Modelos Mixtos**

Estos están conformados por diversas características de personalidad, que se componen para regir un comportamiento específico frente a diferentes acontecimientos. Entre los modelos más destacados tenemos:

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

De acuerdo a Cabanillas (2002), el modelo de Goleman está conformado por un sinnúmero de competencias que permiten, a las personas, el manejo de sus emociones y de los demás. Para el autor la I.E. se basa en términos de una teoría del desarrollo y plantea una teoría del desempeño enfocada al ámbito laboral y organizacional, ajustado en la predicción de la perfección laboral. Agregado a ello la teoría está apoyada en procesos psicológicos cognitivos y no cognitivos: cognición, personalidad, motivación, emoción, inteligencia y neurociencia.

Este modelo Bello (2009) presenta varias dimensiones y las capacidades emocionales esenciales para la población infantil. Las cuales son el tríptico auto: conocimiento, control, motivación; empatía y manejo de relaciones.

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

Teoría no-cognitiva del pionero de la inteligencia emocional, Reuven Bar-On (1997, p.14). Mientras Bar-On (2000, p.363) rotula este modelo como inteligencia emocional; sin embargo, este es un constructo más profundo, referido de manera más genérica como «inteligencia emocional y social». El modelo de Bar-On define la I.E. Como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que intervienen en nuestra forma de afrontar demandas y presiones del entorno. Para el autor la inteligencia emocional es un elemento determinante para obtener éxito en la vida; influye directamente en el bienestar emocional del individuo.

Las personas inteligentes emocionalmente tienen la capacidad de identificar y expresar sus emociones, bajo la autorregulación, para de esta manera, llevar una vida saludable y feliz. Tiene capacidad empática que les permiten tener y mantener relaciones interpersonales satisfactorias y responsables, sin la necesidad de depender de otros. Son habitualmente optimistas, flexibles, realistas, resuelven sus dificultades con éxito y afrontar el estrés, de manera efectiva (Bar-On, 1997, p.14).

El modelo de Bar-On comprende cinco componentes principales: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general. A su vez cada una de estas amplias dimensiones involucra un número de subcomponentes que son habilidades relacionadas.

En nuestra investigación asumimos esta concepción de la inteligencia emocional.

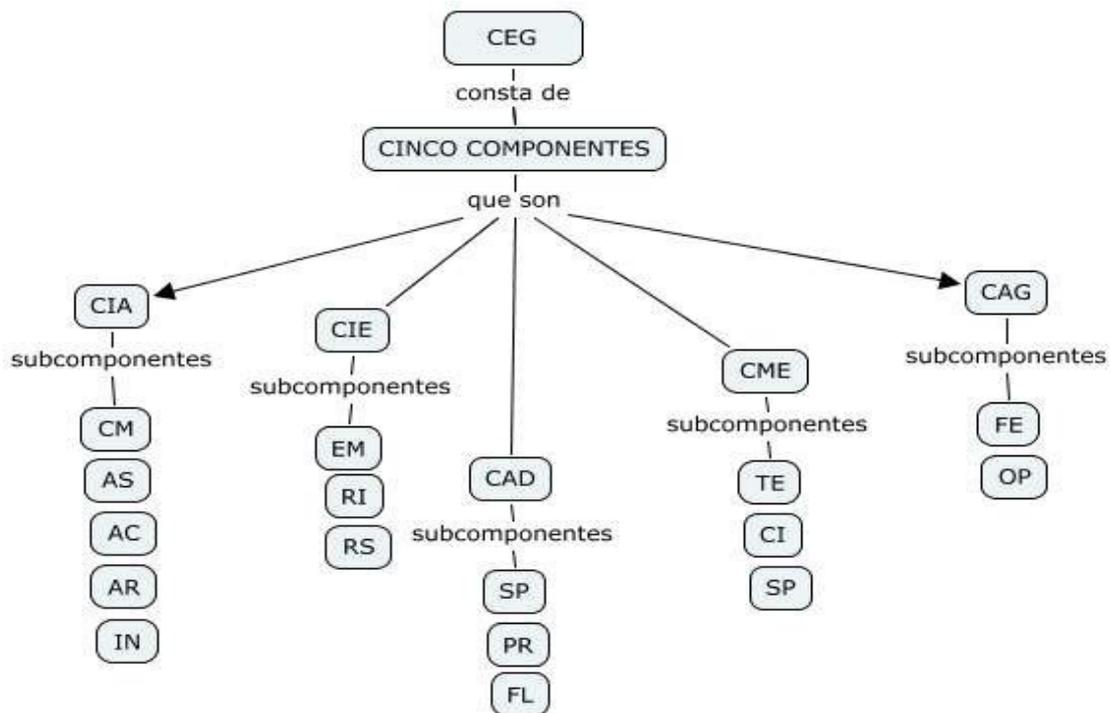


Figura 1: Esquema del Cociente General de Emoción de Barón

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

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

### Definiendo inteligencia

Según Sternberg (1997), La inteligencia es la capacidad para aprender de la experiencia y para adaptarse al entorno. Bajo este contexto se identifican tres campos de acción de la inteligencia: al interior del individuo, al interior del contexto ambiental y en la interacción entre el individuo y su ambiente.

Gottfredson (1997) define a la inteligencia como una capacidad mental que, envuelvela habilidad de raciocinio, planeación y solución de problemas, incluye

también al pensamiento abstracto, comprender ideas complejas y aprender de la experiencia. En forma general se refiere a la capacidad de comprender el medio (Gottfredson y otros, 1994, Artículo en el Wall Street Journal).

Para Sternberg y Thomdike (1986): “la inteligencia social es diferente a las habilidades académicas, puesto que permite al individuo afrontar de forma efectiva las imposiciones de la vida” (Goleman, 1996).

Villanueva (2008, p.69). Señala que la inteligencia:

“es la capacidad integradora de la mente que nos lleva a pensar de un modo abstracto, razonado, planificado, solucionando problemas, comprendiendo ideas complejas y aprendiendo de la experiencia”

Gardner nos brinda esta breve definición de las inteligencias personales (interpersonal e intrapersonal):

“La inteligencia interpersonal es la capacidad de comprender a los otros y la inteligencia intrapersonal es considerada la percepción interna que nos conlleva a establecer una imagen exacta y autentica de nosotros y que nos admite manejar esa imagen para conducirnos en la vida de un modo más eficaz” (Gardner, 1983, p. 239).

Más adelante, Gardner señala que la inteligencia interpersonal es la capacidad de discernir y contestar de forma efectiva a las emociones, temperamentos, motivaciones y deseos de los individuos. Y que la inteligencia intrapersonal es la capacidad de acercamiento a nuestros sentimientos, diferenciar ellos y beneficiarnos de ello y así orientar nuestra conducta. (Goleman, 1996, p.58-60).

Salovey y Mayer (1990, p.10) conceptualizan a la inteligencia emocional como, “la capacidad de percibir, valorar y exteriorizar emociones de forma

efectiva; la capacidad de permitir y/o producir sentimientos cuando éstos facilitan el pensamiento; capacidad de entender la emoción y de regularlas para promover el crecimiento emocional e intelectual”.

Ambos autores recalcan que las personas con mayor nivel de I. E. tendrán la capacidad de estar más conscientes de sus propios sentimientos y los de otros. Así mismo, estarán más dispuestos a reconocer aspectos positivos y negativos de las experiencias internas, y a expresarlos cuando sea necesario. Lo anterior descrito les permitirá regular de forma efectiva sus emociones y las de terceros para así contribuir al bienestar general.

Los centros de formación superior se destacan como unidades de aprendizaje, según Marcelo y Estebaranz (1999, p.55-56) en ella se desarrollará capacidades o inteligencias como: Inteligencia contextual, se refiere a la capacidad para entenderse a la institución como parte de un contexto social; Inteligencia estratégica: en la se desarrolla objetivos para afrontar el futuro; Inteligencia académica: comprenden los procesos educativos de calidad que responden a las expectativas asignadas en los alumnos en ambientes de aprendizaje continuo; Inteligencia reflexiva: en esta se origina, opera y procesa información acerca del modo de mejoras en los aprendizajes de sus educandos; Inteligencia pedagógica: capacidad para instruirse sobre el aprendizaje, aquí destaca la metacognición como proceso continuo; Inteligencia colegial: capacidad de trabajo en equipo para la consecución de logros personales y compartidos; Inteligencia emocional: en ella se nos enfocamos a la expresión de los sentimientos y afectos y al respetar de otros; Inteligencia espiritual: reconocer los valores, en particular el respeto a la vida y a la posibilidad de desarrollo de todos sus miembros; Inteligencia ética: considera los derechos de los alumnos a recibir una educación de calidad que los reconozca como protagonistas de su propio aprendizaje.

## **Definiendo emociones**

Según Villanueva (2008), una emoción puede describirse como una respuesta expresiva, fisiológica, de conducta o cognitiva, sin dar mayor categoría a una sobre otra.

“es un estado de ánimo que se determina por una respuesta orgánica, producto de estímulos, y que se manifiestan en gestos, actitudes, risa, llanto, etc.”

La emoción es un estado complejo del organismo que se caracteriza por una excitación que es ocasionada por un estímulo, estas pueden ser: impresiones, pensamientos o recuerdos que provocan un determinado estado fisiológico en el cuerpo humano.

Los tipos de emociones están sujetadas a nuestra fisiología como: la respiración, tono muscular, el pulso cardíaco, la postura, los movimientos y las expresiones faciales.

Las emociones son mecanismos de defensa, pues nos permiten sobrevivir frente a situaciones de peligro, reportando mensajes de advertencia al organismo para evitarlo.

De acuerdo con Goleman “las emociones son impulsores que nos permiten actuar. Son programas de reacción instintiva de herencia por la evolución” (Goleman, 1996, p.24).

## **Aproximación a la definición de la inteligencia emocional**

Thorndike (1920), citado por Osho (2006), la define como “la habilidad para entender y dirigir a las personas y actuar de forma efectiva en las relaciones interpersonales (p.17)”. La inteligencia emocional es una capacidad de entendimiento propio como de los demás.

La Inteligencia Emocional para Salovey y Mayer (1990), citado por Ugarriza (2001), es: “... Subconjunto de la inteligencia social y está comprendido por la capacidad de identificar nuestros sentimientos y emociones y de otros individuos, de diferenciar entre ellos y manejar esta data para conducir nuestra conducta” (p. 130).

Para tratar de definir la Inteligencia Emocional (IE), Boyatzis, Goleman y otros la *consideran* “un conjunto de habilidades para identificar, entender y utilizar la información emocional sobre uno mismo y los otros con la finalidad de guiar a un rendimiento eficaz y superior” (Chamorro, 2005, p.150).

El presente estudio se basa en las teorías de Bar-On.

Bar-On (1997), citado por Ugarriza (2001), definió a: “la inteligencia emocional como un conglomerado de habilidades personales, socioemocionales y de destreza que intervienen en nuestra capacidad de adaptación y enfrentamiento de requerimientos y presiones del entorno” (p. 130). Bar-On propone que los componentes de este modelo se desarrollan a lo largo del tiempo y se pueden afinar con capacitación y programas de desarrollo (Gardner y Stough, 2002).

La propuesta de Bar-On es de amplio espectro pues toma en cuenta un uso muy variado de métodos para valorar la relación entre los diferentes modelos de inteligencia emocional y la variedad de comportamientos humanos. (Bar-On, 1997).

### **Sub variables de la Inteligencia Emocional**

Baron (2000) “propone cinco dimensiones, dentro de ellos se encuentran otros subcomponentes que permiten la comprensión de los cinco primeros” (p. 155 - 170). Así tenemos:

#### **Sub variable 1: Intrapersonal**

La dimensión intrapersonal caracteriza a los individuos que se hallan en contacto con sus sentimientos, que poseen un sentir óptimo acerca de sí y se sienten positivos con respecto a su desempeño (Baron, 2000, p.155). Aquí se destaca la capacidad de expresar libremente sus sentimientos, ser independientes, fuertes que confían en la realización de sus ideas y creencias.

Esta área, reúne las siguientes sub-dimensiones: Comprensión Emocional de Sí Mismo (CM), referida a la capacidad del ser humano de reconocer sus propios sentimientos; Asertividad (AS), capacidad emitir sentimientos, creencias y pensamientos sin lastimar la emotividad de los demás; y defenderlos de modo no destructivo; Autoconcepto (AC), capacidad respeto y aceptación propia como un individuo esencialmente; Autorrealización (AR), es la capacidad para potenciar sus propias capacidades; Independencia (IN), capacidad de control así mismo en su forma de pensar, actuar y mostrarse libremente.

### **Sub variable 2: Interpersonal**

Según Bar-On (2000), “La dimensión interpersonal evoca a que las personas sean responsables, confiables y que cuenten con buenas habilidades sociales. La cual están integradas por: Empatía (EM), capacidad que muestra el ser humano de ser consciente, entender y apreciar los sentimientos de los otros; Relaciones Interpersonales (RI), abarca la habilidad para establecer y mantener relaciones satisfactorias donde prima el intercambio de dar y recibir afecto; Responsabilidad Social (RS), detalla la habilidad para demostrarse a uno como un ser cooperativo, colaborador y que parte constructivo del grupo social.

A lo anterior mencionado, Álvarez, D. (2010) señala que lo interpersonal es la capacidad de adaptación, relación y participación en los grupos sociales y en el establecimiento de normas, que incluye el respeto a los demás y al entorno. Asimismo la interiorización de pautas de convivencia.

### **Sub variable 3: Adaptabilidad**

Según Bar-On (2000) esta dimensión revela cuán exitoso es un individuo para adecuarse a los requerimientos del medio, bregando de modo eficiente y eficaz las situaciones problemáticas. Presenta las siguientes subdivisiones (pp.160-161): Solución de Problemas (SP), capacidad para la identificación y definición de inconvenientes; así como también, para generar e implementar alternativas efectivas de solución; Prueba de la Realidad (PR), es la capacidad de

discernimiento entre lo que se experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo); Flexibilidad (FL), habilidad que posee el ser humano para ejecutar el ajuste apropiado de sus emociones, pensamientos y conductas frente a un sin número de situaciones y condiciones dinámicas.

#### **Sub variable 4: Manejo del estrés**

Según Bar-On (2000) es la capacidad de resistencia a la presión del individuo sin perder el control. Percibiéndose calmados, rara vez impulsivos y ejecutando sus labores de forma efectiva. Está contenida por: Tolerancia a la Tensión (TT), es la habilidad para sobrellevar eventos adversos, contextos estresantes, y duras emociones sin desmoronarse; Control de los Impulsos (CI), es la capacidad de hacer frente a algún impulso y poder manejar las emociones.

#### **Sub variable 5: Estado de ánimo general**

Esta dimensión valúa la capacidad de la persona para gozar de la vida y la visión que tiene de sí y el sentimiento de contexto en general. Esta área está subdividida en (pp. 164-165): Felicidad (FE), implica el disfrute de aspectos personales y de la vida en general; y Optimismo (OP), habilidad de hallar la parte más provechosa de la vida y conservar una actitud positiva, aún frente a las dificultades. Baron (2000)

### **2.3. Especificación de otros subcapítulos de la inteligencia emocional**

#### **Habilidades sociales como resultado de la inteligencia emocional**

Las habilidades sociales, para Salvador, (2002), son un conjunto de destrezas que nos conllevan a relacionarnos de forma efectiva con otras personas.

En este sentido, Goleman, D. (s/f) señala que los individuos que poseen habilidades sociales tienden un amplio círculo de conocidos y un círculo de contactos establecido.

#### **Factores emocionales**

Para Goleman (1997, pp.73-86) el desarrollo de los factores emocionales como el conocimiento de sí mismo, empatía, motivación, autorregulación y

habilidades sociales instalan a la I.E en la palestra de la contemporaneidad, la cual se aplica en la educación, donde el alumno las cultiva para dirigir y manejar sus emociones hacia la consecución de sus objetivos.

#### **2.4. Bases teóricas o teoría sustantiva de las Competencias genéricas.**

El enfoque por competencia nació en el ámbito jurídico en el siglo XVI y en el siglo XX fue adaptada en el mundo laboral tras la iniciativa del Gobierno estadounidense de realizar un estudio el cual permitiera determinar las características de sus mejores empleados; obteniendo como resultado que los trabajadores exitosos poseían además de conocimientos, habilidades y destrezas que séque se manifestaba en su desempeño, estas estaban relacionada también con establecidas actitudes, creencias, valores, percepciones e intuiciones, y la agrupación de todo lo anterior constituía a la “gente competente”. A partir de los resultados alcanzados se establecieron los indicadores que se hacían manifiesto en los empleados exitosos a partir de las conductas observadas en un sin número de condiciones.

Las competencias se construyen a partir de los conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes de cada puesto de trabajo. La instauración de este término en el contexto educativo se fue estableciendo según los requisitos de los centros educativos frente a las necesidades del entorno. El proceso de rediseño curricular tuvo apertura en el nivel sub profesional y profesional y fue descendiendo hasta la educación preescolar. (Rubio, 2007, p.18)

Ramírez (2012, p.74) hace referencia que el concepto de competencia se utilizó tras los resultados de los estudio de McClellan, que tuvo por objetivo identificar las variables que determinaban el desempeño laboral. El autor mencionado líneas arriba elaboró características que distinguían los niveles de rendimiento de los trabajadores a través de una sucesión de entrevistas y observaciones. La modalidad de la descripción de los factores se centró en las

características y comportamientos de las personas más que en las descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo.

Países como Inglaterra y los Estados Unidos, percibe al enfoque de competencias como una herramienta útil para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. Bajo este modelo se confirmó que el sistema académico no es suficiente para el desenvolvimiento efectivo en el ámbito laboral. Se requería, entonces, un sistema que reconociera la capacidad de desempeñarse efectivamente en el trabajo y no solamente los conocimientos adquiridos.

El enfoque de competencia en América Latina se ha abierto en el ámbito de la educación, debido a las políticas de gestión que contemplan los Ministerios de Educación y Trabajo, los cuales persiguen objetivos centrados en políticas educativas o laborales de orden nacional; bajo este contexto las instituciones formadoras y capacitadoras pretenden mejorar la calidad y eficiencia de sus programas formativos.

Royo y Del Cerro (2005) distinguen tres corrientes iniciales de investigación:

### **Modelo conductista de la competencia**

Este modelo tiene el principio relacional entre las competencias y las características del individuo responsables con un alto desempeño. Tiene como objetivo la identificación de cualidades y elaboración de planes de acción basados en técnicas de refuerzo y castigo que posibiliten su mejora. (Royo, 2005).

El modelo conductista considera que hay elementos similares entre países, sectores o empresas que demuestran la presencia de competencias genéricas y universales. Por lo anterior detallado Spencer y Spencer (1993)

reúnen en su diccionario 21 competencias que diferencian el desempeño superior del promedio.

Kurz y Bartram (2002) definen las competencias “no como el comportamiento o desempeño en sí mismo, sino que incluyen el repertorio de capacidades, actividades, procesos y respuestas disponibles que habilitan a determinadas personas para ser más efectivas en ciertas demandas laborales que otros” (p. 230).

Según ello Bartram (2009) nos presente dos tipos de destrezas: las transaccionales que otorgan soporte a la efectividad en las operaciones de la empresa, y contiene: iniciativa, dirección de equipos, adaptación al cambio y orientación a resultados; ya las transformacionales: resolución de problemas, influencia, trabajo en equipo y orientación al cliente, estas conllevan a favorecer los procesos de cambio organizacional. En ambas categorías se evidencia funciones enfocadas en el trato personal o bien en la tarea (Alimo-Metcalfe, 1998; Bass, 1997).

En este modelo la correlación entre las destrezas generales y los rasgos psicológicos de personalidad se interpreta como el reflejo en las competencias universales de los siguientes constructos subyacentes: un factor general de habilidad, los Cinco Grandes factores de personalidad y dos elementos relacionados con la motivación (necesidad de logro y búsqueda del poder o control). Cabe detallar que la extraversión correlaciona con dirección de equipos, la apertura a la experiencia se relaciona de forma significativa con resolución de problemas e iniciativa, y la cooperación mantiene una relación inversa con orientación a resultados (Bartram, 2005)

### **Modelo funcionalista de la competencia**

Surge en Gran Bretaña con la finalidad de adaptar las competencias a las nuevas exigencias del cambio organizacional. Tal como sugiere Woodruffe (1993) “las competencias deben estar orientadas al futuro y no ser un mecanismo para clonar el pasado” (p.36). Por lo que, los listados generales,

tan valorados en el modelo anterior (Dulewicz, 1989; Thornton y Byham, 1982), se emplean como elementos de comparación para el desarrollo de las competencias específicas de cada organización concreta.

Esta aproximación propone el análisis de puestos para desglosar las funciones principales que conforman el proceso productivo, tomando como evidencias la observación y el análisis del producto, la ejecución de una operación y los conocimientos asociados. A partir de esta información, se elabora un análisis ocupacional adaptado al mapa funcional y de gestión de la organización. De modo que, permita identificar los elementos esenciales que debe poseer el empleado para la consecución de los objetivos asociados al puesto.

Tal como apunta Royo (2005), este enfoque facilita el desarrollo de sistemas de cualificaciones ocupacionales nacionales, como el elaborado por el Consejo Nacional para las Calificaciones británico (1986), y el diseño de “mapas” de cualificación según áreas y empleos como el instalado en México por el consejo de Normalización y certificación de Competencia Laboral (1995). Éstos establecen las competencias y los niveles estándar de desempeño para cada profesión/sector, permitiendo identificar qué logros ha de demostrar el trabajador para ser considerado competente en el desempeño de sus funciones.

En España está vigente el Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (en adelante SNCFP), recogido en la Ley orgánica 5/2002 de 9 de junio, que une el concepto de cualificación profesional con el de formación. A efectos de esta ley, se define como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación y experiencia laboral. Y se describe la competencia profesional como el grupo de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad laboral conforme a las exigencias de la producción y el empleo. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recoge y ordena aquellas susceptibles de reconocimiento y acreditación profesional. Dicho inventario, recogido en el Cuadro 3, distingue veintiséis familias profesionales y

cinco niveles de desarrollo, en función de: el sector y el grado de conocimiento, la iniciativa, la autonomía y la responsabilidad que precisa cada actividad.

En síntesis, los modelos funcionalistas conciben las competencias como un patrón de comportamientos que el trabajador debe poseer para desempeñar las tareas y funciones que exige su puesto con eficacia. Por lo que, con frecuencia, se asocia a la definición de los estándares de ejecución o criterios de bondad dentro de sistemas de cualificación profesional.

### **El modelo constructivista de competencia**

Desde el modelo constructivista se consideran las competencias como un comportamiento observable, compendio de aptitudes, rasgos y conocimientos, dentro de un contexto social y cultural concreto (Levy-Leboyer, 1995). Esta aproximación se desarrolla con el objetivo de resolver las disfunciones que presenta la organización en lo que respecta a los empleados y a los procesos. De modo que, la empresa se beneficia de la evaluación de competencias en el análisis de los puntos de mejora y el potencial de la plantilla. Y para el trabajador supone una herramienta útil para conocer y planificar su desarrollo profesional (Levy-Leboyer, 1993).

Siguiendo esta orientación surge el “balance de competencias”, descrito por Joras (1995) como el conjunto de acciones que posibilitan a los trabajadores el análisis de sus propias destrezas personales y profesionales y les permiten definir un proyecto profesional o un plan de formación propio. Este instrumento formativo y madurativo, llega incluso a institucionalizarse en el estado francés (artículo 900-2 de la Ley número 91-1405), aprobando su utilización dentro de la política activa de trabajo desde 1991. Serreri (2006) establece como principios generales de este balance: el protagonismo del sujeto adulto, el análisis de las competencias propias con ayuda o asistencia de la orientación, la exploración e interpretación del pasado, la individualización de los puntos fuertes y de las áreas de desarrollo (empleabilidad), y la implementación final de un proyecto de inserción laboral, desarrollo profesional o formación.

Esta aproximación considera las competencias como específicas de cada puesto y organización concreta, con lo que se detectan cuando el trabajador las pone en práctica en un entorno laboral determinado, ejecutando las actividades relacionadas con el puesto (Le Boterf, 1994). De esta forma, la definición y la evaluación de estas destrezas sólo tiene sentido para cada empleado en relación al puesto concreto que ocupa. La capacidad de aprendizaje es el único requisito indispensable para el trabajador, pues mediante la formación se adquieren y se automatizan las habilidades profesionales.

### **Aproximación a las definiciones de la variable Competencias genéricas**

#### **Competencia**

Solanes, Núñez y Rodríguez (2008) citan a Carazo, (1999, p.74) quien define a las competencias generales como consolidados de conocimientos, conductas tipo, técnicas estándar, modelos de razonamiento, que se puede ejercer sin aprendizaje nuevo.

Según los autores mencionados en el párrafo anterior, las competencias generales son estándares o modelos de comportamientos que se aplican sin la necesidad de adquirir nuevos saberes.

Gallart y Jacinto (1995), definen competencia como un conjunto de propiedades en constante modificación que deben ser expuestas a la prueba de la resolución de inconvenientes concretos en situaciones de trabajo que implican ciertos límites de incertidumbre y complejidad técnica, lo que implica que la competencia no se origina de la aprobación de un currículo escolar formal, sino de la aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. (Cano, et al).

De igual forma Benavides (2002), citado por Luyo (2012) expresa que las competencias pueden entenderse como:

Comportamientos observables en el desempeño laboral que le permiten a un individuo actuar efectivamente. Su aparición y su

permanencia en el conocimiento, el deseo y la capacidad de alcanzar sus objetivos, motivos por las cuales vale la pena considerar que los sujetos producen desempeños efectivos si saben cómo y si pueden predecir el efecto de sus acciones. Con lo anterior descrito se observa la integración de aspectos cognitivos y afectivos relacionados al comportamiento laboral. (p.63)

De lo anterior expuesto por los autores la competencia es dinámica por los constantes cambios a los que se enfrentan; además hacen referencia que esta se evidencia en el individuo dentro de un contexto problemático.

Según Leboyer (2002), citado por Luyo (2012) las competencias “son corrientes de aptitudes, intereses y rasgos de personalidad para representar parámetros según los cuales los individuos difieren unos de otros”

Para el autor las competencias son un conjunto de características particulares que los diferencian entre sí.

### **Competencias Generales o profesionales**

Ramírez (2012, p. 54) cita a Marelli, quien define la competencia como: *una capacidad laboral, medible, necesaria para la ejecución de trabajo efectivo, es decir, para obtener los efectos esperados por la empresa. Está constituida por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los colaboradores han de mostrar para que la organización logre sus objetivos y metas.*

Ibarra, citada por Ramírez (2012, p. 41) la define como:

“la capacidad que tiene el individuo para producir, que se determina y calcula en términos de desempeño en un contexto laboral, y no únicamente de conocimientos y habilidades; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser”.

Ramírez (2012, p. 8) menciona a Desaulniers conceptualizando a la competencia como: “la capacidad para resolver un problema en una situación dada, lo que significa decir que la medida de ese proceso se basa fundamentalmente en resultados”.

Bunk (16) establece que “*posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo*”.(Ramírez, 2012, p. 16)

En los párrafos anteriores ambos autores conceptualizan a la competencia como la capacidad para la resolución de problemas en un contexto determinado.

A su vez, Reis la conceptualiza como “la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto. Los cambios tecnológicos y organizativos, así como la modernización de las condiciones de vida en el trabajo, nos obligan a centrarnos más en las posibilidades del individuo, en su capacidad para movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas, lo que nos aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo”.(Ramírez, 2012, p. 71)

Según Reis un individuo competitivo es aquel colaborado flexible y dinámico, dispuesto a resolver cualquier inconveniente que se le presente dentro del ámbito laboral.

La noción de competencia profesional surge en los años 80s en los países industrializados para mejorar la relación entre sistema educativo y productivo.

El poseer conocimientos o habilidades no implica necesariamente ser competente, las competencias comprenden recursos (actitudes, conocimientos, habilidades), que van más allá, del solo hecho de saber o conocer. Por ende,

se debe enfatizar el componente aplicativo, el carácter contextualizado de las competencias. (Cano, 2005, p.20)

Lo anterior descrito conlleva tener competencia profesional. Por eso, contrariamente a lo que defendían algunos autores, actualmente se establece que las competencias no son un estado ni un conocimiento que se posee y, por lo ende, no se podría reducir a un saber o a un saber hacer.

### **Competencias Genéricas**

Solanes, Núñez y Rodríguez (2008, p. 515) Podemos clasificar las competencias en específicas y genéricas. Las específicas son aquellas que se relacionan de forma concreta con el puesto de trabajo, mientras que las genéricas se refieren a las competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas. Es decir, las competencias transversales son aquellas comunes a la mayoría de profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, por lo que se requieren en diversas áreas ocupacionales o son transferibles entre distintas actividades de un sector u organización. Así, este enfoque funcional contribuye a una perspectiva más amplia de las competencias que el enfoque de los puestos de trabajo y las tareas para identificar y relacionar las habilidades transversales (Gómez, Galiana, García, Cascarilla y Romero, 2006).

### **Sub variable 1: Competencias Instrumentales**

Solanes, Núñez y Rodríguez (2008, p. 518)

Vinculadas con el *desempeño (Valoración de los resultados y del desempeño)*: Valoración medida en función a la autoconfianza y motivación para alcanzar las tareas u objetivos propuestos (interés que mueve al individuo, en función de los resultados logrados y el nivel de confianza en las posibilidades de éxito). De la misma manera incluye los conocimientos básicos adquiridos, la capacidad de análisis y síntesis y la capacidad de organización y planificación.

*Habilidades para la gestión*: capacidad de previsión y planificación de actividades, explotando los recursos disponibles, organizando el trabajo en

equipo y coordinando la variedad de factores incluidos en la planificación, para la consecución de los objetivos propuestos.

### **Sub variable 2: Competencias Sistémicas**

Vinculadas con el *Liderazgo*: destaca la capacidad de establecer metas, persuadir a los demás para la consecución de objetivos sin inducir a hostilidades, capacidad de negociación y resolución de conflictos de manera efectiva. Incluye la orientación a la dirección (le provee satisfacción la dirección de personas y recursos) y se trata de personas competitivas y emprendedoras que conocen sus propias características personales y profesionales, y aplican dicho conocimiento para actuar con desenvoltura ante diversas situaciones.

*Motivación*: en un contexto organizacional, es conseguir que un colaborador actúe según los intereses de la organización, teniendo en cuenta que el trabajador también debe satisfacer sus necesidades en la realización de sus tareas (Dolan y Martín, 2000).

*Capacidad de aprendizaje*: Proceso dinámico y constructivo en la cual se establecen metas para el aprendizaje y se intenta planificar, supervisar y regular los aspectos cognitivos, motivacionales y comportamiento dirigidos y limitados por las metas y características contextuales del entorno. (González-Cabanach, Valle, Rodríguez y Piñeiro, 2002).

### **Sub variable 3: Competencias Interpersonales**

Solanes, Núñez y Rodríguez (2008, p. 519)

Relacionadas con: *Trabajo en equipo y Relaciones Interpersonales*: dentro de esta dimensión se destaca la capacidad para trabajar en equipo, actuando con empatía, tacto y escucha activa. El trabajo en equipo no solamente implica trabajar todos juntos, además de ello consiste en trabajar con una misión u objetivo común, cuyas habilidades se complementan entre sí, trabajando coordinadamente, con la participación activa de todos los miembros. (Alderfer, 1977; Hackman, 1987).

## **2.5. Especificación de otros subcapítulos de las competencias genéricas**

### **Características de las competencias.**

Para Cano (2005) las principales características de las competencias son:

#### **Carácter teórico – práctico.**

Las competencias gozan de un carácter teórico-práctico cuando, por un lado, requieren saberes técnicos y académicos que se accionan en un contexto determinado dentro de un puesto de trabajo, en la cual se manifiestan un grupo de problemas y tareas, y que llevan a movilizar y clasificar los recursos cognitivos (conocimientos, técnicas, habilidades). Por ende, ejercitar una competencia implica tanto el desarrollo de operaciones mentales como la realización de acciones.

Las competencias se caracterizan por ser teórico – práctico, cuando dentro de situaciones laborales pones en práctica tus conocimientos.

#### **Carácter aplicativo.**

Es saber movilizar los conocimientos que se tienen en las diversas (y dinámicas ) situaciones; en la práctica es saber elegir, tomar iniciativas, arbitrar, correr riesgos, reaccionar ante algo imprevisto, verificar, asumir responsabilidades e innovar para transferir el conocimiento.

#### **Carácter contextualizado.**

La dinámica de las competencias toman sentido según las situaciones, siendo cada una de ellas diferentes, pese a que puedan operarse por analogías con otras ya conocidas, se trata de un conocimiento adquirido que se aplica a un proceso, pero por la diversidad de situaciones, la competencia se aplicará al saber reflexionar, organizar, seleccionar e integrar lo que puede ser mejor para efectuar la actividad profesional, resolviendo una situación problemática o efectuando un proyecto.

La competencia adquiere carácter contextualizado de acuerdo a las situaciones a las que se enfrentan, es allí, donde se activará un determinado accionar para dar solución a un evento específico.

### **Carácter reconstructivo.**

Las competencias no se obtienen en una etapa de formación inicial y se aplican, estas se crean y se recrean frecuentemente en la práctica. De hecho, las competencias alcanzan sentido en relación con la permanente innovación. (Cano, p.24)

### **Carácter combinatorio.**

Para decir que se posee competencia los conocimientos, procedimientos, las actitudes y capacidades personales deberían de complementarse y combinarse.

### **Carácter interactivo.**

La adquisición y el proceso de competencias no deben ser entendidos individualmente, sino en interacción con los otros y con el contexto. Defender el desarrollo de competencias no es una visión individualista del desarrollo profesional; de lo contrario, son visiones que se ejecutan y se mejoran al trabajar en equipo, indagando respuestas conjuntas a las situaciones que aparecen día a día.

### **Tipos de competencias**

Las competencias pueden dividirse en:

**Básicas o transversales:** estas son esenciales para el desarrollo vital de todas las personas. Se clasifican en función a los siguientes ámbitos: el razonamiento y sentido crítico están dentro del ámbito Intelectual/cognitivo; dentro del área Interpersonal tenemos al trabajo en equipo y liderazgo; el ámbito manejo y comunicación de la información; la planificación y responsabilidad se encuentra dentro del ámbito gestión y el área de los valores éticos/profesionales esta abarcado por el respeto por el medio ambiente, confidencialidad.

Las competencias de tipo básicas adquieren características de habilidades blandas, que consiste en características generales y de personalidad, no se adquieren dentro de proceso de enseñanza – aprendizaje.

**Específicas:** son las que provienen de las exigencias de un contexto o trabajo concreto. Pueden dividirse según los ámbitos siguientes: De conocimientos, concerniente a la adquisición de un cuerpo de conocimientos, técnicas y teorías adecuadas a cada profesión o titulación; profesional, dentro de ella se encuentran tanto las habilidades de comunicación e indagación knowhow (la experiencia, el cómo hacer, es decir “el saber hacer con eficiencia”.) Y lo académico, con sus pertinentes ámbitos de knowhow, de comunicación y de investigación. (Cano, 2005, p. 21).

Este tipo de competencias se relacionan con habilidades técnicas, que son propias de cada formación profesional y se adquieren dentro de un proceso de enseñanza aprendizaje.

### **Competencias genéricas para la educación superior**

Es fundamental que los estudiantes universitarios manejen ciertas competencias propias a cada estudiante. (Cristo, 2011, pp. 34-38)

#### **Se auto determina y cuida de sí**

Primero: prima el autoconocimiento y aborda problemas y retos, teniendo en consideración los objetivos; enfrenta los problemas que se le presentan y tiene plena conciencia sus valores y su FODA, además de ello identifica sus emociones y las opera de forma constructiva y es consciente de la necesidad de apoyo frente a situaciones complicadas, elige alternativas de solución en base a criterios sustentados. Analiza de forma crítica los factores que determinan sus decisiones y asume sus consecuencias. (p.34)

Segundo: Es sensible al arte y participa en la apreciación e interpretación, considera al arte como manifestación de la belleza y expresión de ideas, sensaciones y emociones, lo experimenta como forma de comunicación.

Tercero: Elige y practica estilos de vida saludables; toma decisiones a través de la valoración de las consecuencias de distintos hábitos de consumo y conductas de riesgo. (p.35)

## **Se expresa y se comunica**

Escucha, interpreta y emite mensajes pertinentes en distintos contextos mediante la utilización de medios, códigos y herramientas apropiados. ello cuando:

Expresa ideas y conceptos mediante representaciones lingüísticas, aplicando estrategias comunicativas según su población y objetivo; identifica las ideas fuerza en un texto o discurso oral e saca conclusiones a partir de ellas; maneja las tecnologías de la información y la comunicación para obtener información y expresar ideas.(p.37)

## **Piensa crítica y reflexivamente**

Desarrolla innovaciones y propone soluciones a problemas a partir de métodos establecidos.

Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva, para ello elige las fuentes de información más relevantes para un propósito específico y discrimina entre ellas de acuerdo a su relevancia y confiabilidad, evalúa argumentos y opiniones e identifica prejuicios y falacias, reconoce los propios prejuicios, modifica sus puntos de vista al conocer nuevas evidencias, e integra nuevos conocimientos y perspectivas al acervo con el que cuenta, estructura ideas y argumentos de manera clara, coherente y sintética.(p.38)

## **Aprende de forma autónoma**

Aprende por iniciativa e interés propio a lo largo de la vida para ello define metas y da seguimiento a sus procesos de construcción de conocimiento. Asume una actitud constructiva, congruente con los conocimientos y habilidades con los que cuenta dentro de distintos equipos de trabajo, toma decisiones a fin de contribuir a la equidad, bienestar y desarrollo democrático de la sociedad.

Trabaja en forma colaborativa

Participa con responsabilidad en la sociedad

Privilegia el diálogo como mecanismo para la solución de conflictos.

Primero: Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad para ello es consciente que la diversidad tiene lugar en un espacio democrático de igualdad de dignidad y derechos de todas los seres humanos, y rechaza toda forma de discriminación. Asume que el respeto de las diferencias es el principio de integración y convivencia en los contextos local, nacional e internacional.

Segundo: Contribuye al desarrollo sustentable de manera crítica, con acciones responsables para ello asume una actitud que favorece la solución de problemas ambientales en los distintos ámbitos.

## **2.6. Glosario de términos.**

**Aceptación e integración social:** necesidad del individuo de tener interacciones afectivas con otras personas. Incluye los motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social.

**Reconocimiento social:** se refiere a la búsqueda de aprobación social y estima por parte de los que le rodean, como consecuencia de sus esfuerzos y valía personal.

**Autoestima/ autoconcepto:** relacionado con la valoración personal y la confianza en uno mismo.

**Autodesarrollo:** caracterizada por la necesidad y tendencia de las personas a desarrollar las capacidades propias y a fijar nuevas metas. Incluye los motivos de logro, realización, expresión creativa y desarrollo de la propia iniciativa.

**Seguridad:** se refiere a la búsqueda de estabilidad psíquica por medio de circunstancias familiares y aspectos socio laborales.

**Inteligencia:** fenómeno responsable de las diferencias percibidas entre las personas en la resolución de problemas.

**Inteligencia emocional:** capacidad para identificar y traducir de forma adecuada signos y eventos emocionales, personales, etc., que nos permiten elaborar y provocar métodos de dirección emocional, cognitiva y de conducta efectiva ajustada a las metas personales y el ambiente.

**Inteligencia social.**-destreza o habilidad para entender y conducir a las personas y actuar de forma efectiva en las relaciones interpersonales.

**Activación motivacional.** Es el factor motivador del comportamiento. Se trata de elementos que impulsan la acción, pero que no son direccionales.

**Expectativa.** Anticipación del pensamiento por parte del individuo en base a la probabilidad de ejecutar una actividad de forma exitosa o no exitosa.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Operación de las variables**

#### **3.1.1. Definición operacional de la inteligencia emocional**

La variable inteligencia emocional se pudo medir por medio de la escala de cociente emocional de Baron, conformada por cinco dimensiones la primera la intrapersonal con seis indicadores y 40 ítems la segunda inteligencia interpersonal con cuatro indicadores y 29 ítems , el tercero la adaptabilidad con tres indicadores 26 ítems , la cuarta el manejo de tensión con dos indicadores y 18 ítems por último el estado de ánimo general con dos indicadores y 17 ítems, haciendo un total de 133 afirmaciones o reactivos sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Cuya escala corresponde a la escala ordinal, con 5 opciones de respuesta Nunca = 1, pocas veces =2, A veces= 3; muchas veces = 4, con mucha frecuencia = 5.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable inteligencia emocional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel - Rango
Componente intrapersonal	Conocimiento emocional de si mismo	7,9,23,35,52,63,88,116,22,37,67,82,96,111,126,11,24,40,56,70,85,100,114,129,6,21,36,51,66,81,95,110,125,3,19,32,48,92,107,121		
	Seguridad			
	Autoestima	(40 ítems)		
	Autorrealización			
	Independencia			Nunca
Componente interpersonal	Relaciones interpersonales	10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128,16,30,46,61,72,76,90,98,104,119,18,44,55,61,72,98,119,124	Pocas veces	Alta
	Responsabilidad social		A veces	Promedio
	Empatía	(29 ítems)	Muchas veces	Baja
	Solución de problemas	1,15,29,45,60,75,89,118,8,35,38,53,68,83,88,97,112,127,14,28,43,59,74,87,103,131	Con mucha frecuencia	Muy baja
Componente de aptitud	Prueba de la realidad			
	Flexibilidad	(26 ítems)		
Componente de manejo de estrés	Tolerancia a la tensión	4,20,33,49,64,78,93,108,122,13,27,42,58,73,86,102,117,130		
	Control de los impulsos	(18 ítems)		

Componente del estado de ánimo en general	Felicidad	2,17,31,47,62,77,91,105,120,11,20,26,54,
	Optimismo	80,106,108,132.
		(17 ítems)

---

Fuente: BarOn (1997) define la inteligencia emocional

### **3.1.2. Definición operacional de la inteligencia emocional**

La variable competencias genéricas consta de tres dimensiones: Competencias instrumentales, competencias sistemáticas e interpersonales, con un total de siete indicadores y 45 ítems valoradas formato tipo Likert con seis categorías de respuesta: (1) Siempre, (2) Muchísimas veces, (3) Con frecuencia, (4) Ordinariamente, (5) Ocasionalmente y (6) Casi nunca. El enunciado de los ítems y el formato del cuestionario siguieron las directrices marcadas por Haladyna y Downing (1989), Haladyna, Downing y Rodríguez (2002) y Moreno, Martínez y Muñiz (2004).

Tabla 2.

Operacionalización de variable: Competencias Generales I

Dimen siones	Indicadore s	Ítems	Índices	Escalas
Competencias instrumentales	Desempeño del trabajo	1 Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos		
		2 Capacidad de síntesis (a partir de unos datos, ser capaz de proyectar los más importantes, las conclusiones)		
		3 Mantenimiento de su rendimiento habitual (en situaciones adversas o conflictivas)		
		4 Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión		
		5 Auto confianza (nivel de confianza del trabajador en sus capacidades potenciales y puesta en práctica de sus conocimientos de la carrera)		
		6 Capacidad para actuar con desenvoltura (en exposición de trabajos en público)	(6) Siempre,	
		7 Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades		
		8 En tu trabajo, (remunerado o no remunerado) habitualmente encuentras soluciones nuevas y originales a la vez que aportas nuevas perspectivas al mismo	(5) Muchísimas veces,	
		9 Te adaptas bien a las nuevas situaciones		Ordinal
		10 Eres capaz de establecer sistemas para el aprovechamiento óptimo de los recursos		
		11 Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores	(4) Con frecuencia,	
		12¿Podrías desempeñar otro puesto de trabajo diferente del que te estás formando?		
		13 Capacidad de previsión, planificación	(3)	
	Habilidades para la gestión	14 Organización (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de que dispones para alcanzar los objetivos) de tu tiempo de estudio y trabajo	Ordinariamente,	
		15 Capacidad para trabajar en equipo		
		16 Coordinación (capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los	(2)	

Competencias sistemáticas	Liderazgo	recursos previstos) en las prácticas o trabajos	Ocasionalme nte
		17 Voluntariedad en el trabajo en equipo, en las prácticas (potencia personal que a realizar o no alguna tarea)	
		18 Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo)	
		19 Mantenimiento del rendimiento habitual (ante situaciones adversas o con límite de	(1)
		20 Capacidad para organizar equipos de trabajo	Casi nunca.
		21 Capacidad de aprovechamiento óptimo de los recursos de la entidad)	
		22 Capacidad de negociación (en asuntos de trabajo, procurando su mejor logro)	
		23 Resolución de problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva), en materias de trabajo, en las prácticas...	
		24 Competitividad (consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás)	
		25 Emprendedor	
		26 Capacidad para conseguir que los demás trabajadores acepten tus ideas y propuestas	
		27 Habitualmente, persuades y obtienes ventajas sin provocar hostilidades	
		28 Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos (cargos como director, jefe de proyecto, etc...)	
		29 Te proporciona acusada satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos	
Motivación por el trabajo	30 Conocimientos de la carrera		
	31 Capacidad de concentración (para el trabajo, atender y concentrarte en las responsabilidades ...)		
	32 Capacidad de adaptación (a nuevas situaciones: trabajo nuevo, nuevos jefes, cambios de horario...)		
	33 Capacidad de aprovechamiento óptimo de los propios recursos		
	34 Generas buena imagen de la Institución ante el exterior		

---

Competencias  
interpersonales

35 Motivación (con la especialidad, puntualidad al trabajo , motivación para el estudio)

36 Te atrae fuertemente conseguir los objetivos marcados

Capacidad de aprendizaje 37 Valoración resultados laborales (bonificación, aumentos,etc)

38 Facilidad para relacionarte con sus superiores

39 Capacidad de conocer tus propias características personales y profesionales

40 Resultados de los proyectos favorables

Relaciones interpersonales 41 Capacidad de relación con los demás compañeros (empatía, tacto, simpatía...)

42 Facilidad para relacionarte con tus compañeros

Trabajo en equipo 43 Comunicación (capacidad para relacionarte haciéndote entender y escuchando a los demás)

44 Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás)

45 Inspiras confianza (capacidad para inspirar en tus compañeros espíritu de confianza, cooperación y apoyo)

---

***Solanes, Núñez y Rodríguez (2008)***

*Universidad Miguel Hernández (Elche, Alicante)*

### **3.2. Tipificación de la investigación.**

#### **Paradigma de investigación**

La presente tesis cuenta con un paradigma positivista, según Zayas (2010, p.15) es el procedente de los avances de las ciencias naturales y la utilización del método experimental, como patrón de la investigación científica.

#### **Enfoque de investigación**

La citada investigación presenta un enfoque cuantitativo, de acuerdo a lo establecido por Sánchez y Reyes (2015, p.51) mencionó a Schmelkes (1988), quien indicó que el cuantitativo es: “La suposición de procedimientos estadísticos de procesamiento de datos. Hace uso de la estadística descriptiva y/o inferencia”.

#### **Tipo de estudio**

Sánchez, Reyes (2015, p.45) define a la investigación tipo sustantiva como:

Aquella que intenta dar respuesta a los problemas sustanciales (teóricos), por ello, se encamina a describir, explicar, predecir un contexto o situación; lo cual, en cierta forma lo orienta a la búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. Por ende, se puede aseverar que la investigación sustantiva al buscar la verdad nos dirige hacia la investigación básica o pura.

#### **Diseño de investigación**

La presente tesis cuenta con un diseño no experimental, corte transversal y subtipo de diseño descriptivo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.149) señaló que el diseño no experimental es: “El estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de

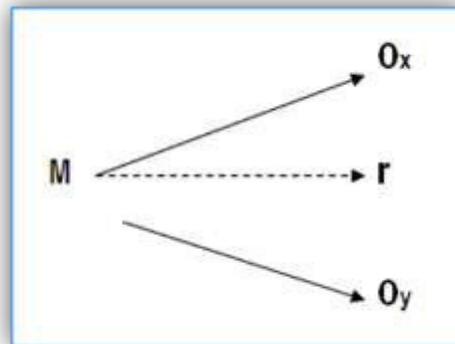
variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

De acuerdo a lo señalado por Sánchez y Reyes (2015, p.122) referente al corte transversal indicó que a este nivel la investigación se encarga de recoger datos en un momento y tiempo establecido. Tiene como finalidad detallar las variables y examinar su incidencia e interacción en un momento determinado, sin manipularlas.

Las investigaciones de tipocorrelacional implica la recopilación de dos o más datos de un grupo de individuos con el objetivo de determinar la subsiguiente relación entre los datos. Cabe recalcar que el estudio es correlacional debido su propósito: describir la realidad de un grupo de sujetos ya existente y analizar su interrelación con otros factores en un momento determinado.

Diagrama representativo de un estudio correlacional

Dónde: M = Muestra de Estudio



Ox = Medición de la inteligencia emocional

Oy = Medición de competencias genéricas

r = Coeficiente de Correlación.

## Método de investigación

La citada investigación presenta un método hipotético deductivo, como lo establece Lira (2015, p.52) cuando indica que consiste en proponer teorías o hipótesis como primer paso y en segundo lugar por medio de una deducción lógica, sacar conclusiones a partir de estas teorías o hipótesis.

### 3.3. Población y Muestra

#### Población

Se considera población al grupo de individuos (personas, animales, cosas) sobre la cual se analiza una característica determinada, el tamaño de la población es el número de individuos que la integran (Sánchez y Reyes, 2015)

Tabla 3

*Población de estudiantes de VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos*

Especialidad	N° de estudiantes
Matemática y Física	30
Lengua y Literatura	25
Historia y Geografía	36
Biología y Química	9
Filosofía y Tutoría	2
Inglés	11
Primaria	38
Inicial	33
Total	184

#### Muestra

Cuando el tamaño de la población es demasiado grande se trabaja con una fracción de ella, a la cual se llama muestra (Sánchez y Reyes, 2015). Es prioritario que la discriminación de individuos de la muestra sea distintiva o representativa de la población que se estudia, ya que se deben obtener de ellas resultados aproximadamente iguales a los que se hubiera derivado teniendo en cuenta al total de la población.

## **Muestreo**

Según Hernández y otros, (2010): “El estudio corresponde al tipo no probabilístico intencional por conveniencia. En este tipo de muestreo existe la posibilidad de designar arbitrariamente el grupo de trabajo por situación natural o por conformación anterior”. (p 118).

Para este caso, el estudio se seleccionó la muestra de manera intencional y estuvo conformado por 160 estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos, que asistieron los días del trabajo de campo.

Tabla 4

*Muestra de estudiantes de VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos.*

<b>Especialidad</b>	<b>N° de estudiantes</b>
Matemática y Física	27
Lengua y Literatura	20
Historia y Geografía	32
Biología y Química	9
Filosofía y Tutoría	2
Inglés	11
Primaria	32
Inicial	27
Total	160

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

#### **La técnica**

La técnica de recolección de datos de la presente tesis es la encuesta, según Vara (2012, p.263) señaló que la encuesta es: “Una herramienta que nos permite determinar características de medición de tiempos, calidad, costos y tiempo”.

### **3.5. El instrumento**

(Sánchez y Reyes, 2015), señala que los instrumentos son las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de los datos. Los instrumentos se seleccionan a partir de la técnica previamente elegida.

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

#### **Ficha técnica**

Nombre original.- EQ-I BarOn EmotionalQuotientInventory.

Autor.- Reuven BarOn.

Procedencia.- Toronto-Canadá.

Adaptación peruana.- Zoila Avanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto.

Administración.- Individual o colectiva. Tipo cuadernillo.

Duración.- Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 minutos.

Aplicación.- Sujetos de 16 años en adelante.

Puntuación.- Calificación manual o computarizada

Significación.- Estructura factorial: 1 CE-T-5. Factores componentes: 15 subcomponentes.

Tipificación.-Baremos peruanos

Tabla 5

*Baremos de las variables*

Variable / dimensión	Muy baja	Baja	Promedio	Alta	Muy alta
Inteligencia Emocional Total	79 a -	80 - 89	90 - 109	110 - 119	120 a +
Inteligencia Emocional Intrapersonal	79 a -	80 - 89	90 - 109	110 - 119	120 a +
Inteligencia Emocional Interpersonal	79 a -	80 - 89	90 - 109	110 - 119	120 a +
Inteligencia Emocional de Adaptabilidad	79 a -	80 - 89	90 - 109	110 - 119	120 a +
Inteligencia Emocional del Manejo de la Tensión	79 a -	80 - 89	90 - 109	110 - 119	120 a +
Inteligencia Emocional del Animo General	79 a -	80 - 89	90 - 109	110 - 119	120 a +

Los baremos o categorías son producto de la suma de los ítem en cada una de las variables o dimensiones, dicho puntaje se clasifico según la tabla anterior para su interpretación cualitativa. Así mismo, los puntos de corte para la inteligencia emocional son de acuerdo a los puntajes estandarizados, mientras que para las competencias generales se tomaron como puntos de corte el 50% y 75% del rango original de datos.

**Ficha técnica**

Nombre original : Cuestionario de Competencias Generales

Autor : Solanes, Núñez y Rodríguez (2008)

Procedencia :Sevilla- España

Administración : Individual o colectiva. Tipo cuadernillo.

Duración : Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 minutos.

Aplicación : Estudiantes universitarios.

Puntuación :Calificación según escala de Likert de 1 punto hasta 5 puntos

Significación.-La variable competencias genéricas consta de tres dimensiones estas son Competencias instrumentales, competencias sistemáticas e interpersonales, con un total de siete indicadores y 45 ítems valoradas formato tipo Likert con seis categorías de respuesta: (1) Siempre, (2) Muchísimas veces, (3) Con frecuencia, (4) Ordinariamente, (5) Ocasionalmente y (6) Casi nunca. El enunciado de los ítems y el formato del cuestionario siguieron las directrices marcadas por Haladyna y Downing (1989), Haladyna, Downing y Rodríguez (2002) y Moreno, Martínez y Muñiz (2004).

Tabla 6

*Tipificación. Baremos*

<b>Variable / dimensión</b>	<b>Muy baja</b>	<b>Baja</b>	<b>Promedio</b>	<b>Alta</b>	<b>Muy alta</b>
Competencias instrumentales	.	66 a -	67 - 90	91 a +	.
Competencias sistemáticas	.	73 a -	74 - 99	100 a +	.
Competencias interpersonales	.	17 a -	18 - 23	24 a +	.

Fuente: Base de datos

### 3.6. Validez del instrumento.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), "la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (p. 243). La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de 3 expertos, dos temáticos y un metodológico.

### 3.7. Confiabilidad del instrumento.

De acuerdo con Sánchez y Reyes (2015, p.168), la confiabilidad es el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test. Es la estabilidad y constancia de los puntajes logrados en un test. La confiabilidad se realizará con el Alfa de cronbachteniendo en consideración que nuestros índices o rangos son politómicos.

Tabla 7

*Fiabilidad del instrumento*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Inteligencia emocional	0.829	133
Competencias generales	0.968	45

Fuente: Base de datos

Ambos cuestionarios presentan una alta fiabilidad y coherencia interna.

### **Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de los datos se utilizará el paquete estadístico spss versión 22, donde se trabajará la confiabilidad de los instrumentos con el Alpha de cronbach porque los índices rango corresponden a una escala ordinal, para la prueba de la normalidad se utilizará el estadístico Kolmogorov – Smirnov como prueba de decisión estadística, utilizando la Rho de spearman.

## CAPÍTULO IV: ESTUDIO EMPÍRICO

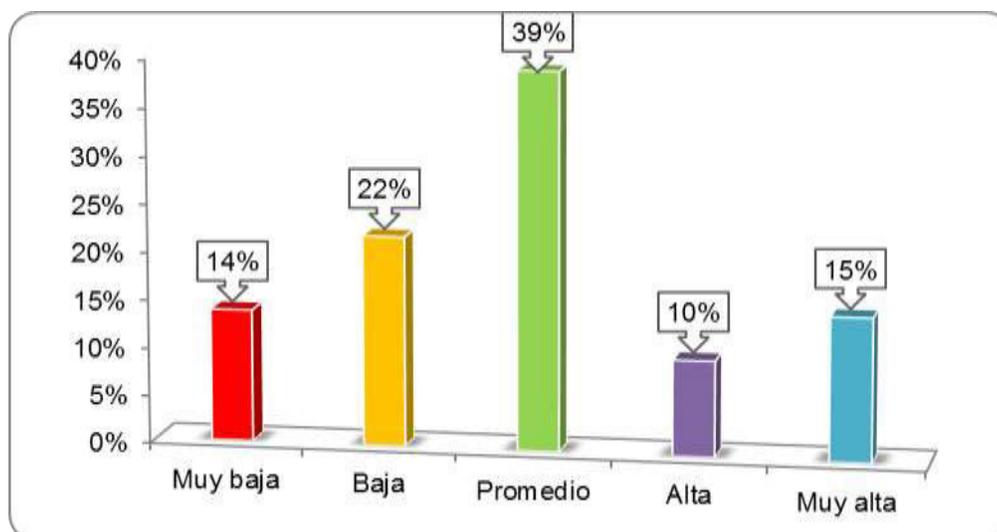
### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos.

Tabla 8

*La inteligencia emocional en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy baja	22	14%
Baja	35	22%
Promedio	63	39%
Alta	16	10%
Muy alta	24	15%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



*Figura 1.* La inteligencia emocional en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

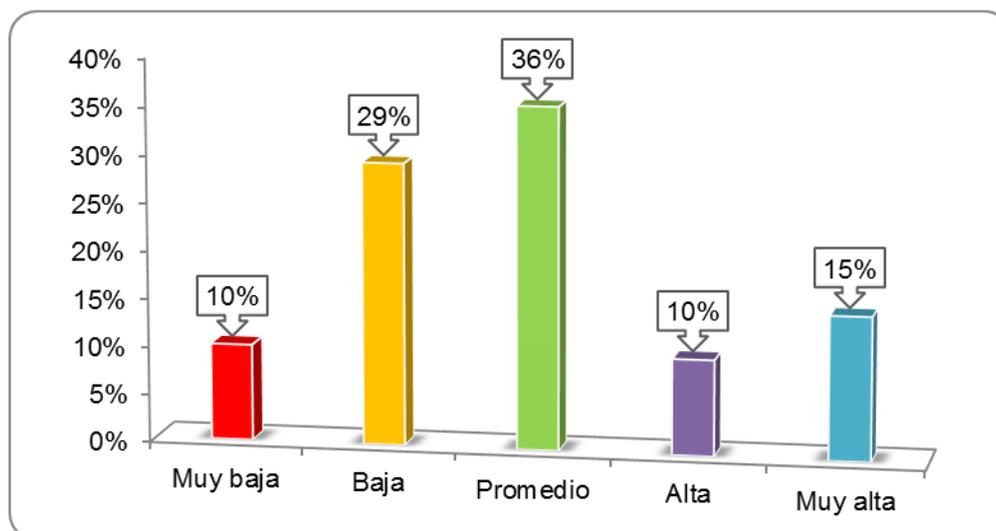
De la tabla 8 y figura 1, se observa que el 39% de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima presentan un nivel promedio de inteligencia emocional, mientras que el 10% de los mismos presentan un nivel alto de inteligencia emocional.

Tabla 9

*La inteligencia intrapersonal en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	16	10%
Baja	47	29%
Promedio	57	36%
Alta	16	10%
Muy alta	24	15%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



*Figura 2.* La inteligencia intrapersonal en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

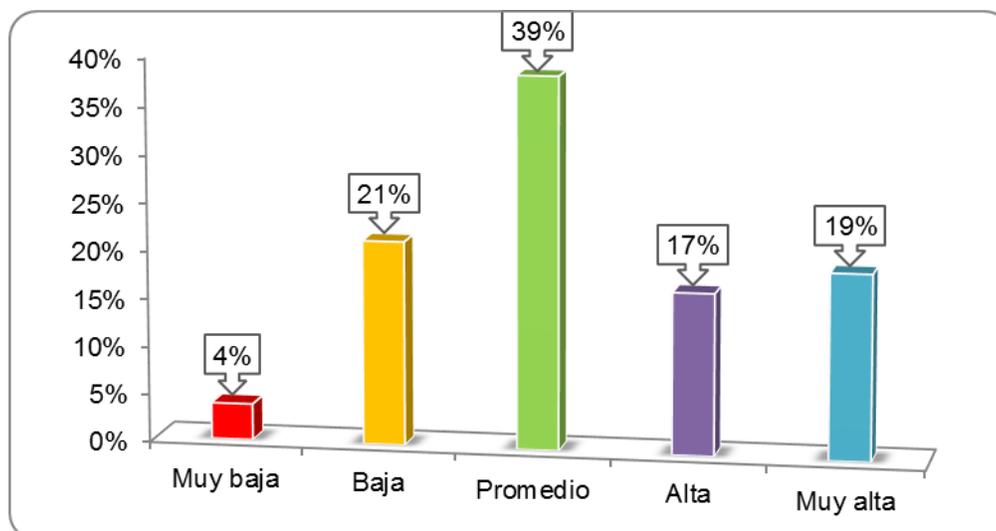
De la tabla 9 y figura 2, se observa que el 36% de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima presentan un nivel promedio de inteligencia intrapersonal, mientras que el 10% de los mismos presentan un nivel alto de inteligencia intrapersonal.

Tabla 10

*La inteligencia interpersonal en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	6	4%
Baja	34	21%
Promedio	62	39%
Alta	27	17%
Muy alta	31	19%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



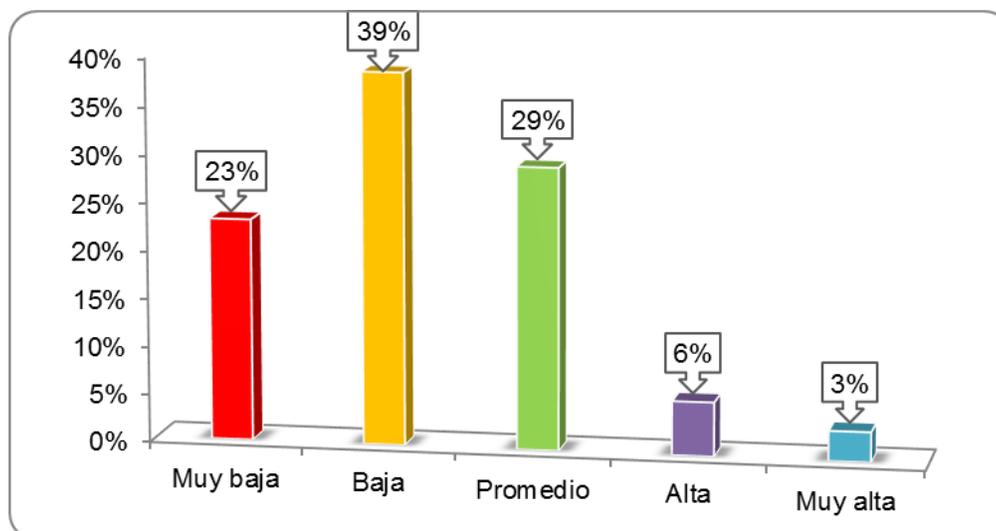
*Figura 3.* La inteligencia interpersonal en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017  
 De la tabla 10 y figura 3, se observa que el 39% de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima presentan un nivel promedio de inteligencia interpersonal, mientras que el 4% de los mismos presentan un nivel muy bajo de inteligencia interpersonal.

Tabla 11

*La adaptabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	37	23%
Baja	62	39%
Promedio	47	29%
Alta	9	6%
Muy alta	5	3%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



*Figura 4.* La adaptabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

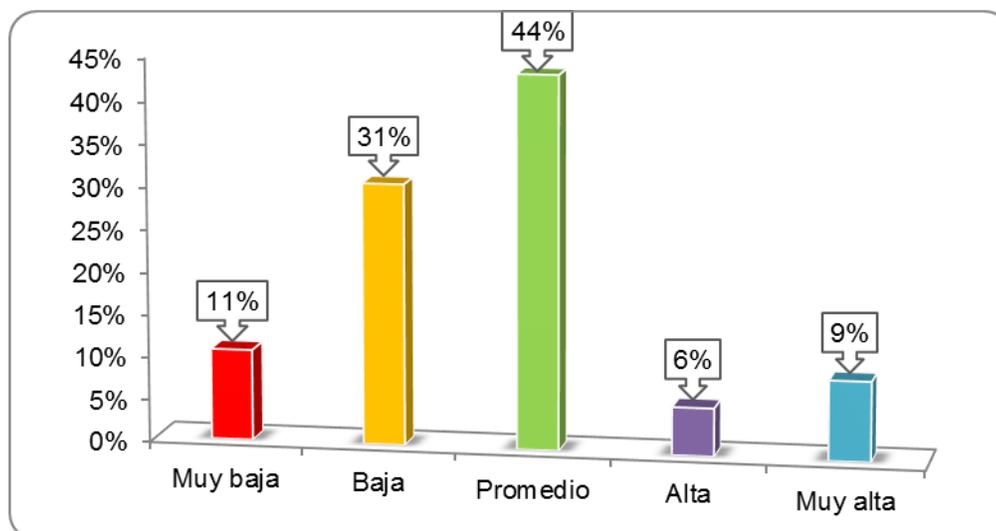
De la tabla 11 y figura 4, se observa que el 39% de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima presentan un nivel bajo de adaptabilidad, mientras que el 3% de los mismos presentan un nivel muy alto de adaptabilidad.

Tabla 12

*El manejo del estrés en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	17	11%
Baja	49	31%
Promedio	70	44%
Alta	9	6%
Muy alta	15	9%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



*Figura 5.* El manejo del estrés en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

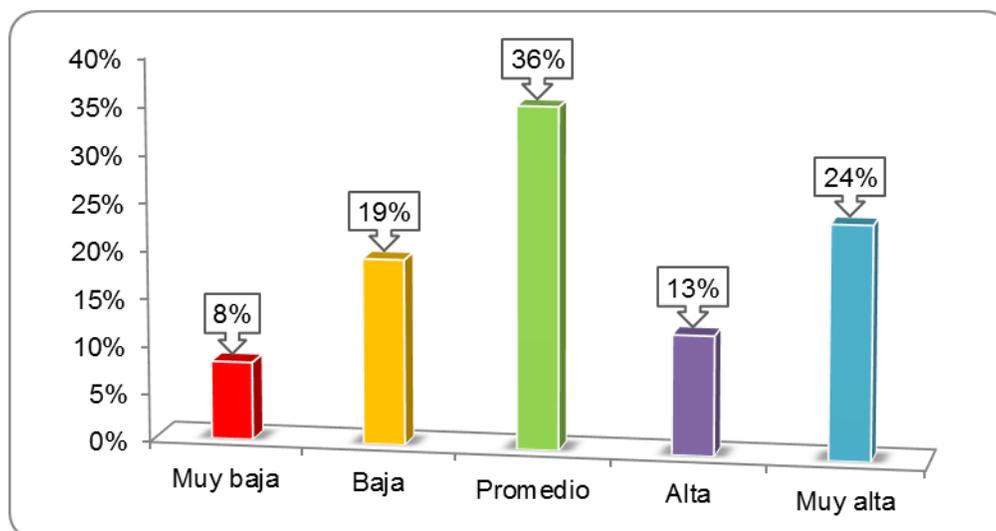
De la tabla 12 y figura 5, se observa que el 44% de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima presentan un nivel promedio de manejo de estrés, mientras que el 6% de los mismos presentan un nivel alto de manejo de estrés.

Tabla 13

*El estado de ánimo general en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	13	8%
Baja	31	19%
Promedio	57	36%
Alta	20	13%
Muy alta	39	24%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



*Figura 6.* El estado de ánimo general en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

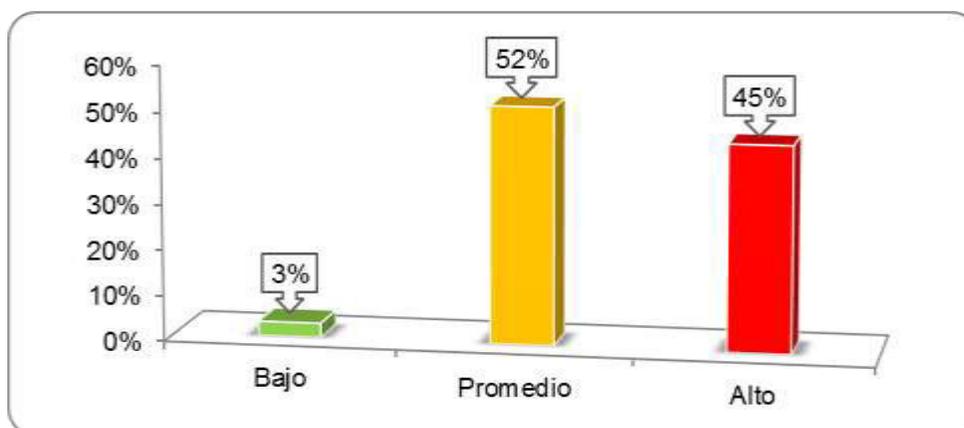
De la tabla 13 y figura 6, se observa que el 36% de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima presentan un nivel promedio de estado de ánimo general, mientras que el 8% de los mismos presentan un nivel muy bajo de estado de ánimo general.

Tabla 14

*Las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	3%
Promedio	83	52%
Alto	72	45%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



*Figura 7. Las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

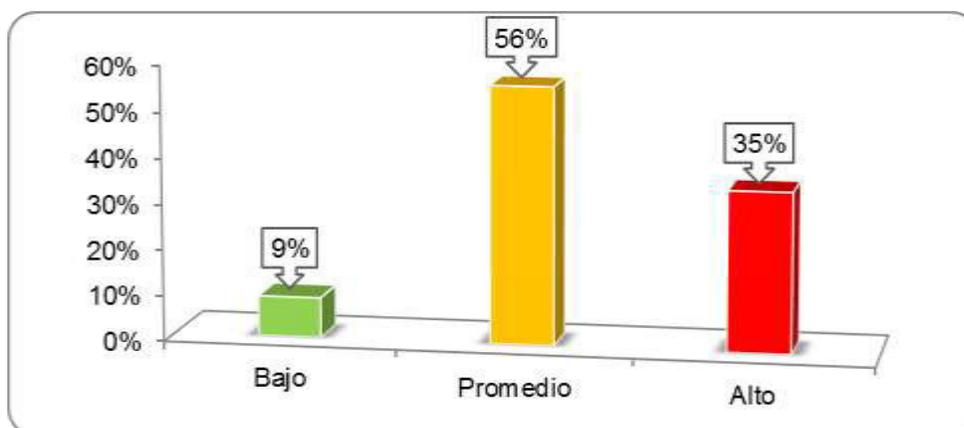
De la tabla 14 y figura 7, se observa que el 52% de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima presentan un nivel promedio de competencias generales, mientras que el 3% de los mismos presentan un nivel bajo de competencias generales.

Tabla 15

*Las competencias instrumentales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	9%
Promedio	90	56%
Alto	56	35%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



*Figura 8.* Las competencias instrumentales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

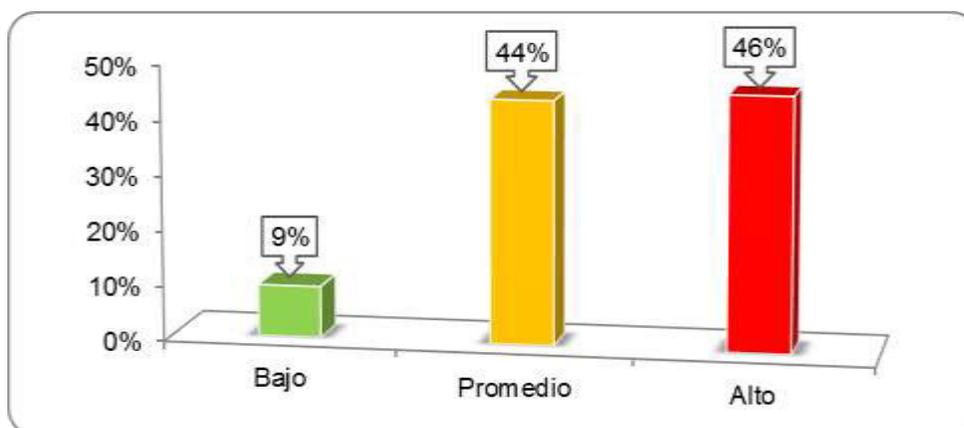
De la tabla 15 y figura 8, se observa que el 56% de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima presentan un nivel promedio de competencias instrumentales, mientras que el 9% de los mismos presentan un nivel bajo de competencias instrumentales.

Tabla 16

*Las competencias sistemáticas en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	9%
Promedio	71	44%
Alto	74	46%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



*Figura 9.* Las competencias sistemáticas en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

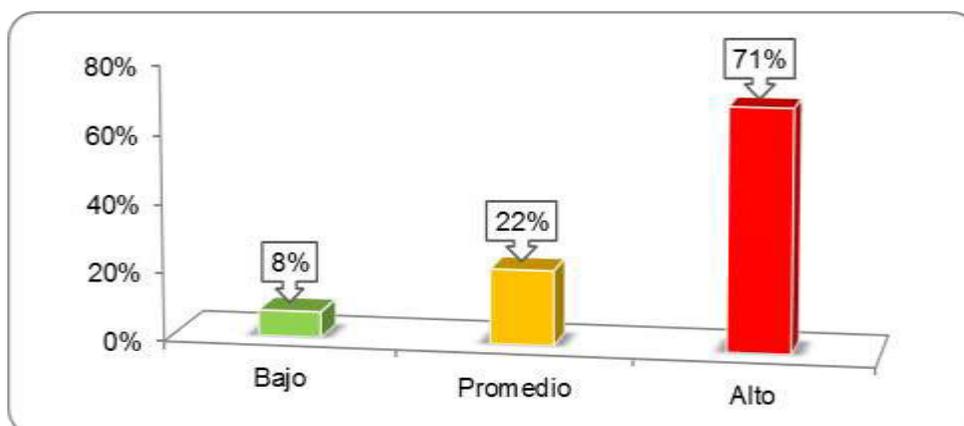
De la tabla 16 y figura 9, se observa que el 46% de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima presentan un nivel alto de competencias sistemáticas, mientras que el 9% de los mismos presentan un nivel bajo de competencias sistemáticas.

Tabla 17

*Las competencias interpersonales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	8%
Promedio	35	22%
Alto	113	71%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



*Figura 10.* Las competencias interpersonales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

De la tabla 17 y figura 10, se observa que el 71% de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima presentan un nivel alto de competencias interpersonales, mientras que el 8% de los mismos presentan un nivel bajo de competencias interpersonales.

Tabla 18

*La inteligencia emocional y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Inteligencia emocional	Competencias generales						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Muy baja	2	1%	11	7%	9	6%	<b>22</b>	<b>14%</b>
Baja	2	1%	23	14%	10	6%	<b>35</b>	<b>22%</b>
Promedio	1	1%	37	23%	25	16%	<b>63</b>	<b>39%</b>
Alta	0	0%	6	4%	10	6%	<b>16</b>	<b>10%</b>
Muy alta	0	0%	6	4%	18	11%	<b>24</b>	<b>15%</b>
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3%</b>	<b>83</b>	<b>52%</b>	<b>72</b>	<b>45%</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

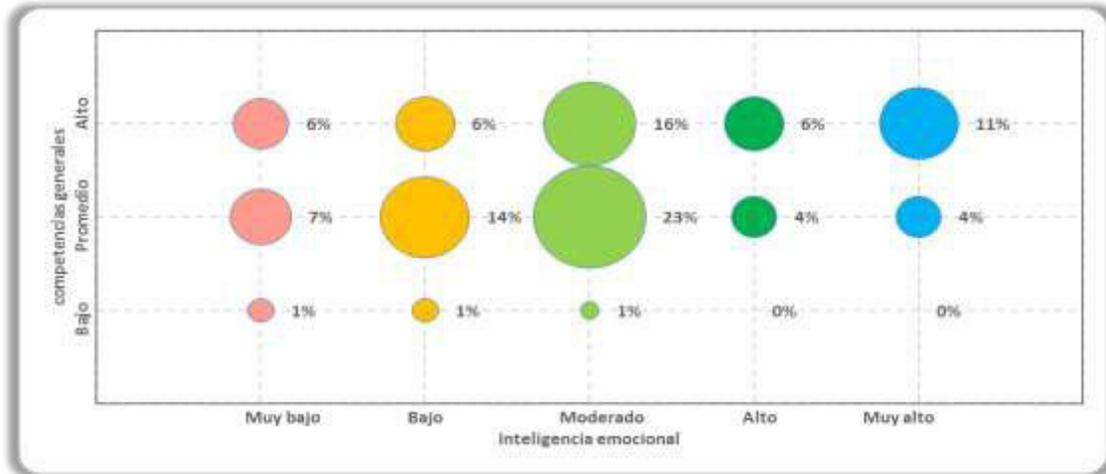


Figura 11. La inteligencia emocional y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

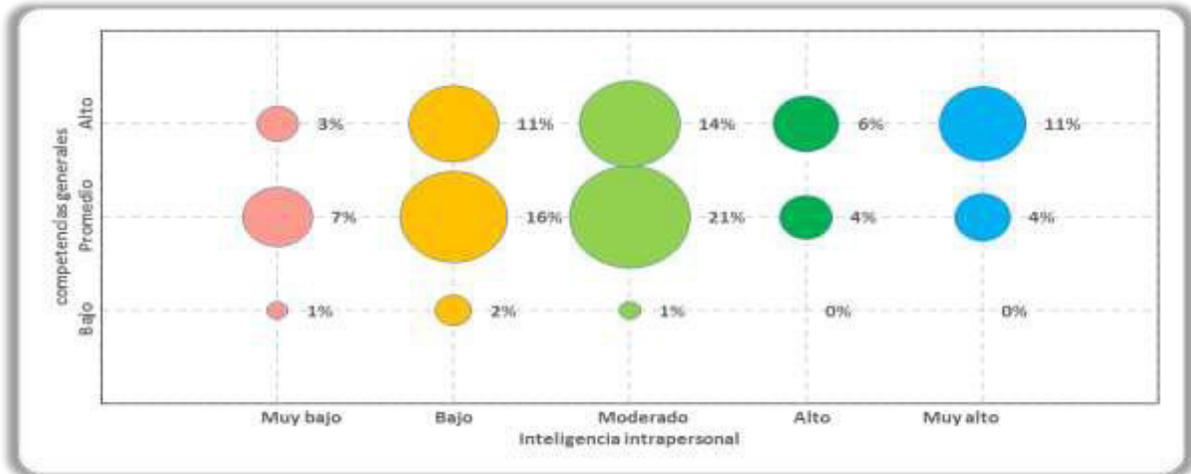
De la tabla 18 y figura 11, se observa que el 1% de los estudiantes que presentan un nivel muy bajo de inteligencia emocional también presentan un nivel bajo de competencias generales. Así mismo, el 11% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de inteligencia emocional también presentan un nivel alto de competencias generales.

Tabla 19

La inteligencia intrapersonal y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

Inteligencia intrapersonal	Competencias generales						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Muy baja	1	1%	11	7%	4	3%	16	10%
Baja	3	2%	26	16%	18	11%	47	29%
Promedio	1	1%	33	21%	23	14%	57	36%
Alta	0	0%	6	4%	10	6%	16	10%
Muy alta	0	0%	7	4%	17	11%	24	15%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3%</b>	<b>83</b>	<b>52%</b>	<b>72</b>	<b>45%</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



*Figura 12.* La inteligencia intrapersonal y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

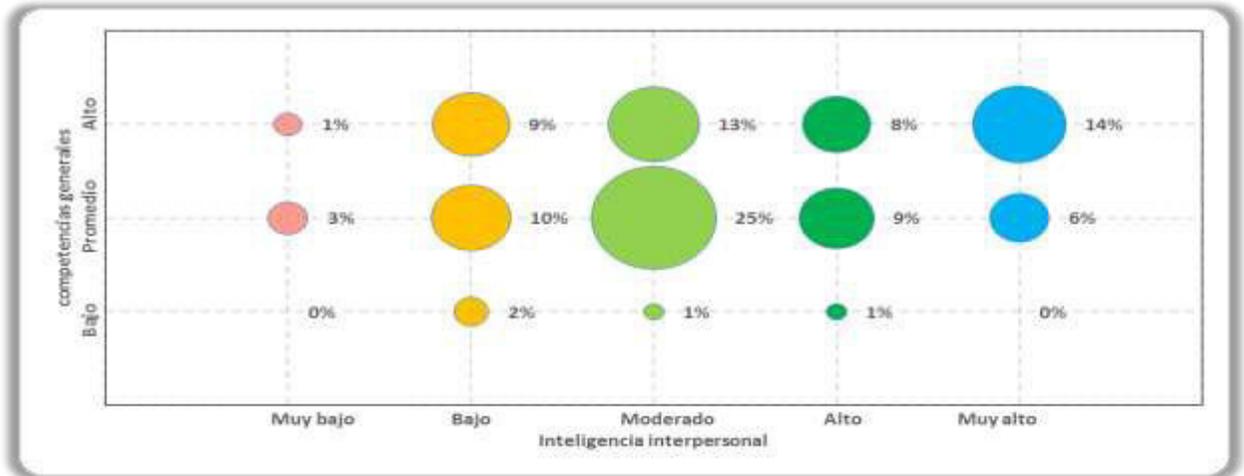
De la tabla 19 y figura 12, se observa que el 1% de los estudiantes que presentan un nivel muy bajo de inteligencia intrapersonal también presentan un nivel bajo de competencias generales. Así mismo, el 11% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de inteligencia intrapersonal también presentan un nivel alto de competencias generales.

Tabla 20

*La inteligencia interpersonal y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Inteligencia interpersonal	Competencias generales						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Muy baja	0	0%	4	3%	2	1%	6	4%
Baja	3	2%	16	10%	15	9%	34	21%
Promedio	1	1%	40	25%	21	13%	62	39%
Alta	1	1%	14	9%	12	8%	27	17%
Muy alta	0	0%	9	6%	22	14%	31	19%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3%</b>	<b>83</b>	<b>52%</b>	<b>72</b>	<b>45%</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



*Figura 13.* La inteligencia interpersonal y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

De la tabla 20 y figura 13, se observa que el 2% de los estudiantes que presentan un nivel bajo de inteligencia interpersonal también presentan un nivel bajo de competencias generales. Así mismo, el 14% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de inteligencia interpersonal también presentan un nivel alto de competencias generales.

Tabla 21

*La adaptabilidad y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Adaptabilidad	Competencias generales						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Muy baja	1	1%	24	15%	12	8%	<b>37</b>	<b>23%</b>
Baja	3	2%	35	22%	24	15%	<b>62</b>	<b>39%</b>
Promedio	1	1%	21	13%	25	16%	<b>47</b>	<b>29%</b>
Alta	0	0%	3	2%	6	4%	<b>9</b>	<b>6%</b>
Muy alta	0	0%	0	0%	5	3%	<b>5</b>	<b>3%</b>
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3%</b>	<b>83</b>	<b>52%</b>	<b>72</b>	<b>45%</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

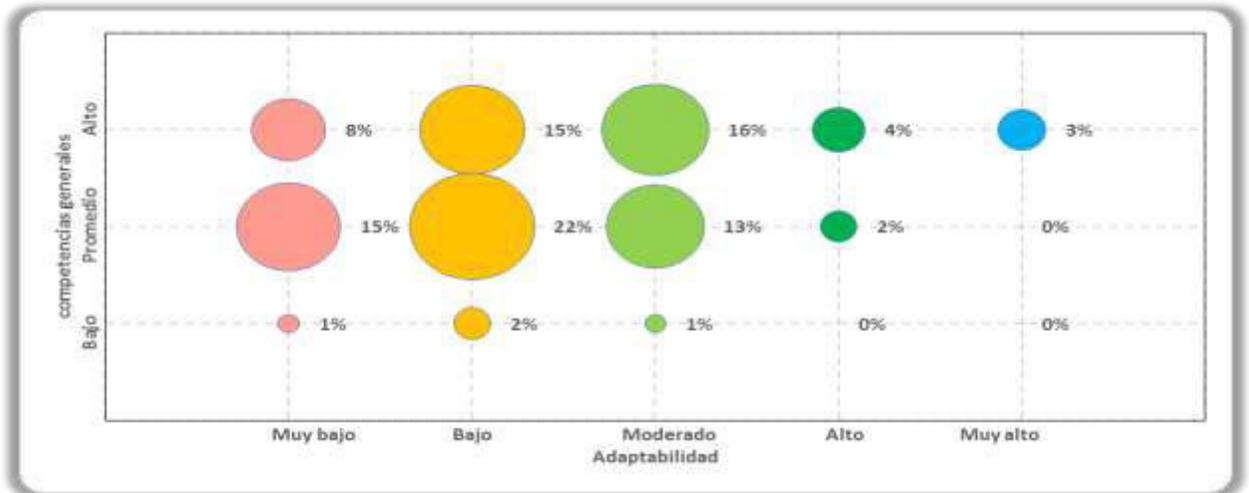


Figura 14. La adaptabilidad y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

De la tabla 21 y figura 14, se observa que el 1% de los estudiantes que presentan un nivel muy bajo de adaptabilidad también presentan un nivel bajo de competencias generales. Así mismo, el 3% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de adaptabilidad también presentan un nivel alto de competencias generales.

Tabla 22

*El manejo de estrés y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Manejo de estrés	Competencias generales						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Muy baja	1	1%	10	6%	6	4%	17	11%
Baja	1	1%	26	16%	22	14%	49	31%
Promedio	3	2%	41	26%	26	16%	70	44%
Alta	0	0%	3	2%	6	4%	9	6%
Muy alta	0	0%	3	2%	12	8%	15	9%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3%</b>	<b>83</b>	<b>52%</b>	<b>72</b>	<b>45%</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

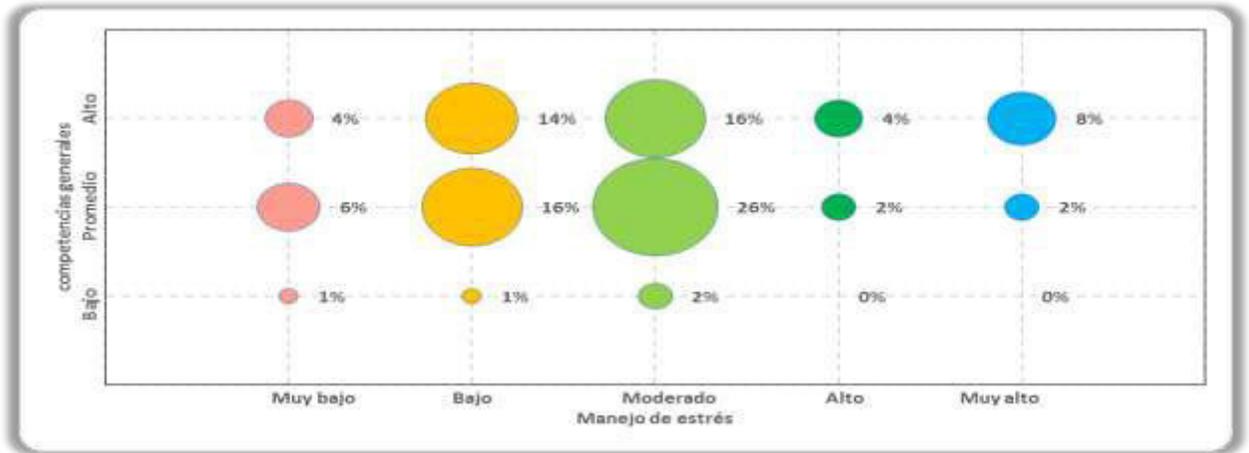


Figura 15. El manejo de estrés y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

De la tabla 22 y figura 15, se observa que el 1% de los estudiantes que presentan un nivel muy bajo de manejo de estrés también presentan un nivel bajo de competencias generales. Así mismo, el 8% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de manejo de estrés también presentan un nivel alto de competencias generales.

Tabla 23

*El estado de ánimo general y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017*

Estado de ánimo general	Competencias generales						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Muy baja	2	1%	5	3%	6	4%	13	8%
Baja	2	1%	21	13%	8	5%	31	19%
Promedio	1	1%	37	23%	19	12%	57	36%
Alta	0	0%	8	5%	12	8%	20	13%
Muy alta	0	0%	12	8%	27	17%	39	24%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3%</b>	<b>83</b>	<b>52%</b>	<b>72</b>	<b>45%</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



Figura 16. El estado de ánimo general y las competencias generales en los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017

De la tabla 23 y figura 16, se observa que el 1% de los estudiantes que presentan un nivel muy bajo de estado de ánimo general también presentan un nivel bajo de competencias generales. Así mismo, el 17% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de estado de ánimo en general también presentan un nivel alto de competencias generales.

#### 4.2. Proceso de prueba de hipótesis (en caso de estudio cuantitativo)

Tabla 24

*Prueba de normalidad de los datos*

Variable / dimensión	Kolmogorov-Smirnov			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Inteligencia Emocional Total	,117	160	,000	No normal
Inteligencia Emocional Intrapersonal	,141	160	,000	No normal
Inteligencia Emocional Interpersonal	,111	160	,000	No normal
Inteligencia Emocional de Adaptabilidad	,136	160	,000	No normal
Inteligencia Emocional del Manejo de la Tensión	,158	160	,000	No normal
Inteligencia Emocional del Animo General	,097	160	,001	No normal
Competencias generales	,108	160	,000	No normal

Fuente: Base de datos

#### **4.2.1. Hipótesis general**

##### **Hipótesis de Investigación**

La relación de la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa.

##### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

##### **Nivel de Significación**

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

##### **Función de Prueba**

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables estudiadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 17).

##### **Regla de decisión**

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

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

## Cálculos

Tabla 25

*Prueba de la correlación de Spearman entre inteligencia emocional y las competencias genéricas*

		<b>Competencias genéricas</b>
<b>Inteligencia emocional</b>	Correlación de Spearman	.319**
	Sig. (p)	.000
	N	160

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 25, existe una baja y directa relación significativa entre ambas variables.

## Conclusión

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

### 4.2.2. Primera Hipótesis específica

#### Hipótesis de Investigación

La relación de la inteligencia intrapersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa.

### Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre la inteligencia intrapersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre la inteligencia intrapersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

### Nivel de Significación

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

### Función de Prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables estudiadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 24).

### Regla de decisión

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es mayor que  $\alpha$ .

### Cálculos

Tabla 26

*Prueba de la correlación de Spearman entre inteligencia intrapersonal y las competencias genéricas*

		Competencias genéricas
<b>Inteligencia intrapersonal</b>	Correlación de Spearman	.337**
	Sig. (p)	.000
	N	160

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 26, existe una baja y directa relación significativa entre ambas variables.

## **Conclusión**

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la inteligencia intrapersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación.

### **4.2.3. Segunda Hipótesis específica**

#### **Hipótesis de Investigación**

La relación de la inteligencia interpersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa.

#### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre la inteligencia interpersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre la inteligencia interpersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

#### **Nivel de Significación**

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

#### **Función de Prueba**

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables estudiadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 25).

### Regla de decisión

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

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

### Cálculos

Tabla 27

*Prueba de la correlación de Spearman entre inteligencia interpersonal y las competencias genéricas*

		<b>Competencias genéricas</b>
<b>Inteligencia interpersonal</b>	Correlación de Spearman	.202*
	Sig. (p)	.010
	N	160

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 27, existe una baja y directa relación significativa entre ambas variables.

### Conclusión

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman  $p = 0.010$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la inteligencia interpersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación.

#### **4.2.4. Tercera Hipótesis específica**

##### **Hipótesis de Investigación**

La relación de la adaptabilidad y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa.

##### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre la adaptabilidad y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre la adaptabilidad y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

##### **Nivel de Significación**

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

##### **Función de Prueba**

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables estudiadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 25).

##### **Regla de decisión**

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

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

## Cálculos

Tabla 28

*Prueba de la correlación de Spearman entre adaptabilidad y las competencias genéricas*

		Competencias genéricas
	Correlación de Spearman	.295**
<b>Adaptabilidad</b>	Sig. (p)	.000
	N	160

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 28, existe una baja y directa relación significativa entre ambas variables.

## Conclusión

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la adaptabilidad y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

Por lo tanto, se acepta la tercera hipótesis específica de investigación.

### 4.2.5. Cuarta Hipótesis específica

#### Hipótesis de Investigación

La relación del manejo del estrés y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa.

## Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre el manejo del estrés y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre el manejo del estrés y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

## Nivel de Significación

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

## Función de Prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables estudiadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 26).

## Regla de decisión

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

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

## Cálculos

Tabla 29

*Prueba de la correlación de Spearman entre el manejo del estrés y las competencias genéricas*

		Competencias genéricas
	Correlación de Spearman	.219**
<b>Manejo del estrés</b>	Sig. (p)	.005
	N	160

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 29, existe una baja y directa relación significativa entre ambas variables.

### **Conclusión**

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman  $p = 0.005$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre el manejo del estrés y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

Por lo tanto, se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación.

#### **4.2.6. Quinta Hipótesis específica**

##### **Hipótesis de Investigación**

La relación del estado de ánimo general y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa.

##### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre el estado de ánimo general y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre el estado de ánimo general y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

##### **Nivel de Significación**

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

### **Función de Prueba**

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables estudiadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 27).

### **Regla de decisión**

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

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

### **Cálculos**

Tabla 30

*Prueba de la correlación de Spearman entre el estado de ánimo general y las competencias genéricas*

	<b>Competencias genéricas</b>	
<b>Estado de ánimo general</b>	Correlación de Spearman	.323**
	Sig. (p)	.000
	N	160

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 30, existe una baja y directa relación significativa entre ambas variables.

### **Conclusión**

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre el estado de ánimo general y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

Por lo tanto, se acepta la quinta hipótesis específica de investigación.

### **4.3. Discusión de los resultados**

La presente investigación arribó a resultados relevantes dónde el 11% de 160 estudiantes participantes de la investigación presentan un nivel muy alto de inteligencia intrapersonal y el 14% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de inteligencia interpersonal en concordancia a ello Taira (2015) desarrolló una investigación: *La inteligencia emocional y la capacidad de atención y concentración de los estudiantes que mayor coeficiente emocional mejores habilidades en la atención – concentración de los estudiantes universitarios, asimismo si se trabaja la inteligencia intrapersonal también las habilidades de atención y concentración.*

Como también Taira (2015) desarrolló el estudio *La inteligencia emocional y la capacidad de atención y concentración de los estudiantes en la que concluye que el manejo del estrés es fundamental en los estudiantes, porque sin ello no podrían cumplir los objetivos y en la investigación realizada el 8% de los estudiantes universitarios presentan un nivel muy alto de manejo de estrés que conduce al logro de competencias generales propios de su carrera, también se hace necesario comunicar que el 17% de los estudiantes universitarios del presente estudio muestran que un nivel alto de estado de ánimo que conduce a desarrollar las capacidades personales e instrumentales propios de cada especialidad y coincidiendo con el mismo autor Taira menciona que existe relación significativa entre el estado de ánimo y la atención – concentración.*

El 3% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de adaptabilidad también presentan un nivel alto de competencias generales, en concordancia a ello Huanca (2012) presentó una tesis titulada: *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao, quien concluyó que la mayoría de los docentes tienen habilidades para sentirse orgullosos con la vida, podemos afirmar que los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Mayor de San Marcos pueden adaptarse con facilidad a distintos ambientes o situaciones que la sociedad lo requiera puedan sentirse identificados con el trabajo y sentirse orgulloso de ellas, en el estudio se identificó que 14% de*

los estudiantes que presentan un nivel muy alto de inteligencia interpersonal quienes presentan un nivel alto de competencias generales.

Manrique (2012) en la tesis *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del v ciclo primaria de una Institución superior concluyen que pesar de tener alto manejo de inteligencia emocional no siempre rinden académicamente*, en contraposición a ello en el presente estudio idéntico que a mayor inteligencia emocional los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017 desarrollarán mejor capacidades y competencias profesionales que los conducirá al logro de sus objetivos, asimismo refuerza esta posición Vallejo (2014) elaboró su tesis de pregrado con el título: *Inteligencia emocional y su incidencia en el rendimiento académico de estudiantes de décimo de básica de la Unidad Educativa La Salle quien concluye que el 60% de estudiantes tiene un nivel alto de habilidades emocionales y un 89.17% de estudiantes obtuvieron un promedio de 7 y 8 en el rendimiento académico. A mayor habilidad emocional mejor rendimiento académico.*

La inteligencia intrapersonal, la inteligencia interpersonal, la adaptabilidad, el manejo del estrés general y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017 se relacionan de manera significativa con las competencias genéricas y profesionales que los estudiantes desarrollan que el quehacer educativo, sin embargo en rechazo a esta posición referimos a Luyo (2011) Desarrolló la investigación referido a: *Las capacidades lingüísticas y competencias profesionales en estudiantes de Bachillerato de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos cuyos resultados de la investigación demuestran ausencia de relación, es decir, se presenta un  $r = 0,103$  entre las capacidades lingüísticas y la competencia profesional; asimismo, se aprecia ausencia de relación ( $r = 0,234$ ) entre la dimensión aprender a leer y la competencia profesional; de  $r = -0,043$  entre la dimensión aprender a escribir y la competencia profesional. En síntesis, la competencia profesional que se da en un nivel medio, no tiene que ver con las*

capacidades lingüísticas, que se da en un nivel bajo, consideramos que dichos resultados se deben a que la evaluación de las competencias propiamente dichas ya son componentes teóricos de la misma variable. Sin embargo hay otras posiciones referido a las correlaciones por ejemplo Guasco (2012) presenta su tesis de pregrado titulada: *La inteligencia emocional y el rendimiento académico de los niños y niñas de la escuela Fiscal Nocturna "Juan Cajas" del cantón Ambato, parroquia la Matriz, provincia de Tungurahua en el primer trimestre del año lectivo 2010-2011* cuyo resultado de la investigación es que se debe fortalecer el rendimiento académico de los estudiantes con técnicas de desarrollo integral para lograr mejoras esto se realiza fundamental incidiendo en el control emocional y manejo de las habilidades sociales para el éxito de los estudiantes.

## CONCLUSIONES

### **Primera:**

El 11% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de inteligencia intrapersonal también presentan un nivel alto de competencias generales.

### **Segunda:**

El 14% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de inteligencia interpersonal también presentan un nivel alto de competencias generales.

### **Tercera:**

El 3% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de adaptabilidad también presentan un nivel alto de competencias generales.

### **Cuarta:**

El 8% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de manejo de estrés también presentan un nivel alto de competencias generales.

**Quinta:** El 17% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de estado de ánimo en general también presentan un nivel alto de competencias generales.

### **Sexta**

Existe relación entre la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

### **Séptima:**

Existe relación entre la inteligencia intrapersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017. Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación.

**Octavo:**

Existe relación entre la inteligencia interpersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017. Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación.

**Noveno:**

Existe relación entre la adaptabilidad y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017. Por lo tanto, se acepta la tercera hipótesis específica de investigación.

**Décimo**

Existe relación entre el manejo del estrés y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017. Por lo tanto, se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación.

**Décimo Primero**

Existe relación entre el estado de ánimo general y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017. Por lo tanto, se acepta la quinta hipótesis específica de investigación.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Realizar otras investigaciones con las variables estudiadas y así contar con mayores investigaciones que puedan confirmar o desestimar ciertos aspectos.

**Segunda:** Realizar Investigaciones que abarquen el estudio de una población que incluya tiempo de permanencia en instituciones escolares.

**Tercera:** Diseñar y ejecutar programas de abordaje encaminado a mejorar la inteligencia emocional en estudiantes de formación universitaria.

**Cuarta:** Realizar Investigaciones de corte multivariable donde se incorpore la variable estilos de comunicación en la misma población.

## BIBLIOGRAFÍA

### 1. Fuentes impresas

Aucoin, P. Reforma administrativa en la gestión pública: Paradigmas, principios, paradojas y péndulos, en: QuimBrugue y Joan Subirats (comps.). *Lecturas de gestión pública*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública (1996: 293- 515).

Bar-On, R. (2000). «Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i)». En: R. Bar-On and J. D. A. Parker (Eds.). *Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.

Barzelay, Michael. 2001. La nueva gestión pública. Un ensayo bibliográfico para estudiosos latinoamericanos (y otros). *Revistas del CLAD*. N°. 19.

Candel, M. (2012). *Competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector juego* (Tesis de Magister). Universidad de Murcia.

Cano, E. (2005). *Como mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona: Editorial GRAO.

Carazo, J.A. (1999). Iberoamérica: Hacia la gestión del conocimiento y las competencias. *Capital Humano*, 119, 8-13.

Chamorro, D. (2005). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a*.

- Cooper, R. y Sawaf, A. (1997). *Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*. N.Y.: Penguin Putnam Inc.
- Dolan, S.L. y Martín I. (2000). *Los 10 mandamientos para la dirección de personas*. Barcelona: Gestión 2000.
- Dulewicz, V. (1989) *Performance appraisal and counselling*, in Herriot, P., *Assessment and selection in organizations: methods and practices for recruitment and appraisal*, John Wiley & Sons, New York.
- Gardner, L. y Stough, C. (2002). «Examining the Relationship between Leadership and Emotional Intelligence in Senior Level Management» En: *Leadership and Organizational Development Journal* 23 (2). 68-78.
- Goleman, D. (1999). *La Inteligencia emocional en la empresa*. Barcelona: Vergara.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Nueva York: Bantam Books.
- Goleman, D., Boyatzis, R.E. y Mckee, A. (2002). *Primal Leadership: realizing the power of emotional intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Alderfer, C. (1977). Organizational Development. *Annual Review of Psychology*, 28, 197-223.

- Gómez Gras, J.M., Galiana, D., García, R., Cascarilla, C., y Romero, M.R. (2006). *Competencias profesionales en los titulados en la UMH*. Elche: Servicio publicaciones de la UMH.
- Gómez V. (2011), “Desarrollo profesional del maestro La competencia reflexiva”, Tesis Doctoral, Facultad de Educación, Departamento de pedagogía y Psicología, Universidad de Lleida.
- González, J. Pienda, J. Núñez, L. Álvarez y E. Soler (Coord.), *Estrategias de aprendizaje* (págs. 17-38). Madrid: Pirámide.
- González, R., Valle, A., Rodríguez, S. y Piñeiro, I. (2002). Autorregulación del aprendizaje y estrategias de estudio.
- Gottfredson, L. (1997) «Mainstream Science on Intelligence: an Editorial with 52. Signatures, History and Bibliography». Ablex Publishing Corporation. Artículo publicado en el *Wall Street Journal*, el martes, 13 de diciembre de 1994.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.<sup>a</sup> ed.). Intelligence 17.
- Jaén, M. (2012). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Tesis de Magister). Universidad de Barcelona.
- Lévy-Leboyec, C. (1995). Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Barcelona: Gestión 1995

- Lira, J. (2015). *Kart Popper: Controversias en filosofía de la ciencia*. (2.<sup>a</sup> ed.).
- Luyo, E. (2012). *Capacidades lingüísticas y competencias profesionales en estudiantes de bachillerato de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sede Cañete 2011*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Marcelo, C. y Estebaranz, A. (1999). «Cultura escolar y cultura profesional: los dilemas del cambio». En *Educar* 24, 1999; 47-69. Universidad de Sevilla.
- Martínez, A. (2011). *Orientaciones para fortalecer las competencias profesionales de los equipos de supervisión en las Escuelas de Tiempo Completo*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Mayer, J.D. y Salovey, P. (1993). «The Intelligence of Emotional Intelligence». En
- Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997). «What is Emotional Intelligence?» En P. Salovey y D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (p. 3-31) New York: Basic Books.
- Mayer, J.D., Caruso, D.R. y Salovey, P. (1999) «Emotional Intelligence Meets
- Memoria presentada para optar el grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid.
- Moore, Mark. 1995. *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*. Barcelona. España: Ediciones Paidós Ibérica.
- Musso, F. y Robles, O. (2002) *Reflexiones en torno a la evaluación del desempeño*. Estado, gobierno, gestión pública: Revista chilena de administración pública, 1(3), 33-46.

- Osho, E. (2006). *Inteligencia*. México Editorial Grijalbo.
- Ostos, J (2011) en su tesis titulada “Efecto mediador de la innovación organizacional en la relación entre el entorno y el desempeño organizacional en Empresas de servicios” de la Universidad de Ramón Lull
- Pimienta Prieto, J. (2014). *Estrategias para la evaluación del desempeño docente en la Escuela Bolivariana Las Gonzales*. (Tesis de Magister)
- Pons Duarte, Hugo M., *Gestión pública: Un acercamiento al concepto socialista*. Cuba: Facultad de Economía Universidad de la Habana
- Ramirez (2012) Diseño Curricular de directivos “enfoque de competencias laborales#
- Ramos, L (2011) en su tesis titulada “La Gestión de los Recursos Humanos Y el Desempeño Laboral” para optar el grado de Doctor en la Universidad de Valencia.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5.<sup>a</sup> ed.).
- Solanes, A. Núñez, R y Rodríguez, J.( 2008) *Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios*. Universidad Miguel Hernández (Elche, Alicante).
- Sternberg, R.J. (1997a). *Inteligencia exitosa. Cómo una inteligencia práctica y creativa determina el éxito en la vida*. México: PaidósEdiciones.
- Sternberg, R.J. (1997b). *Metaphors of Mind. Conceptions of the Nature of Intelligence*. Cambridge: Cambridge UniversityPress.

- Taira, S. C. (2015). *Relación entre la Inteligencia Emocional y la Capacidad de Atención - Concentración en estudiantes de 2º grado de educación secundaria de la I.E. "Gran Amauta" N° 3037, del Distrito de San Martín de Porres*. Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.
- Thornton, G.C., & Byham, W.C. (1982). *Assessment centers and managerial performance*. New York: Academic Press. *Traditional Standards for an Intelligence*». En: *Intelligence*, 27(4), 267-298.
- Ugarriza, N. (s/f) *Adaptación y estandarización del Inventario de Inteligencia emocional de Bar-On ICE – JA en jóvenes y adultos*. Muestra de Lima Metropolitana. Manual Técnico. Lima.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. (3.ª ed.).
- Villanueva, J.J. (2008). *La inteligencia emocional rasgo, la autoeficacia para el liderazgo y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y de desempeño*. Tesis doctoral, Universidad de Salamanca.
- Woodruffe, C. (1993) *what is meant by a Competency?* *Leadership and Organization Development Journal*. Vol 14.

## **2. Fuentes digitales**

- Alvarez-Gayou, J. L. (2003). *Como hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Obtenido el 3 de junio de 2011 de

<http://tecnoeduka.110mb.com/documentos/investiga/articulos/hacer%20investigacion%20-%20alvarez-gayou.pdf>.

Calcina, M. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño de tutoría escolar de los docentes en la institución educativa “La Merced” de Colquemarca, Chumbivilcas. Cusco 2013 (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado de*  
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/PAPA/419/EPG810-00810-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Del Pino, R. y Aguilar, M. (2013). *La inteligencia emocional como una herramienta de la gestión educativa para el liderazgo estudiantil. Universidad Nacional Autónoma de México, México. Recuperado de:*  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a03.pdf>

Echeverría, R. (s/f). Emociones y Estados de ánimo. Recuperado de  
<http://escuelainternacionaldecoaching.com/downloads/Master2011/Emociones%20y%20Estados%20de%20Animo%202011%20-%20Rafael%20Echeverria.pdf>

Guasco, P. (2012) *La inteligencia emocional y el rendimiento académico de los niños y niñas de la escuela Fiscal Nocturna “Juan Cajas” del cantón Ambato, parroquia la Matriz, provincia de Tungurahua en el primer trimestre del año lectivo 2010-2011 (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado de*

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5595/1/TESIS%20%20PAULINA%20GUASCO%20FINA1L.pdf>

Huanca, E. (2012). *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1173/1/2012\\_Huanca\\_Niveles%20de%20inteligencia%20emocional%20de%20docentes%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1173/1/2012_Huanca_Niveles%20de%20inteligencia%20emocional%20de%20docentes%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf)

Manrique, F. (2012). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del v ciclo primaria de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1251/1/2012\\_Manrique\\_Inteligencia%20emocional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20del%20V%20ciclo%20primaria%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanill.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1251/1/2012_Manrique_Inteligencia%20emocional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20del%20V%20ciclo%20primaria%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanill.pdf)

Revistaprelac / No 1. (2005). *Protagonismo Docente En El Cambio Educativo*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>

Rubio, L. (2007) *Nuevos paradigmas educativos: El enfoque por competencias en educación*. México: Revista Decisio. CREFAL. Recuperado el 21 de setiembre

del 2013 de

[http://tumbi.crefal.edu.mx/decisio/index.php?option=com\\_content&view=article&id=380&Itemid=118](http://tumbi.crefal.edu.mx/decisio/index.php?option=com_content&view=article&id=380&Itemid=118).

Salinas, K. (2015). Desarrollo de la inteligencia emocional en los líderes gerenciales y su incidencia en los equipos de alto rendimiento: caso INIAP (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito. Recuperado de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12830/1/59800\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12830/1/59800_1.pdf)

Vallejo, V. (2014). *Inteligencia emocional y su incidencia en el rendimiento académico de estudiantes de 10mo de básica de la Unidad Educativa La Salle* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Quito. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7069/3.D05.001819.pdf?sequence=4>

Valqui, A. (2012). *La Inteligencia emocional y su relación con el clima social escolar en los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 00815 de Carrizal, Año 2011* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Recuperado de <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/334/1/Alenio%20Valqui%20Olivarez.pdf>.

Zambrano, G. (2011). "inteligencia emocional y rendimiento académico en historia, geografía y economía en alumnos del segundo de secundaria de una Institución Educativa del Callao". Recuperado de

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1318/1/2011\\_Zambrano\\_Inteligencia%20emocional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20Historia,%20Geograf%C3%ADa%20y%20Econom%C3%ADa%20en%20alumnos%20de%20segundo%20de%20secundaria%20de%20una%20instituci%C3%B3n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1318/1/2011_Zambrano_Inteligencia%20emocional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20Historia,%20Geograf%C3%ADa%20y%20Econom%C3%ADa%20en%20alumnos%20de%20segundo%20de%20secundaria%20de%20una%20instituci%C3%B3n.pdf)

## ANEXOS

### Matriz de problematización:

PROBLEMA	VARIABLES	SUBVARIABLES	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS
¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017?	<b>Inteligencia emocional</b>	Componente intrapersonal.	Test de inteligencia emocional. (BARON - ICE)	Conocimiento emocional de sí mismo
		Componente interpersonal.		Seguridad
		Componente adaptabilidad.		Autoestima
		Componente de manejo de tensión.		Autorrealización
		Componente del estado de ánimo en general.		Independencia
				Relaciones interpersonales
				Responsabilidad social
				Empatía
				Solución de problemas
				Prueba de la realidad
				Flexibilidad
				Tolerancia a la tensión
				Control de los impulsos
				Felicidad
				Optimismo
	<b>Competencias generales</b>	Competencias instrumentales.	Questionario de competencias genéricas:	Desempeño del trabajo
		Competencias	Solanes, Núñez y	Habilidades para la gestión

sistemáticas.

Rodríguez (2008)

Liderazgo

Competencias  
interpersonales.

*Universidad Miguel  
Hernández (Elche,  
Alicante)*

Motivación por el trabajo

Capacidad de aprendizaje

Relaciones interpersonales

Trabajo en equipo.

## 1. Cuadro de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL
¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017?	Determinar la relación de la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.	La relación de la inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa.

### PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación de la inteligencia intrapersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecerla relación de la inteligencia intrapersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de

### HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

La relación de la inteligencia intrapersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa.

## VARIABLES/ DIMENSIONES E INDICADORES

Tabla 1

Operacionalización de la variable inteligencia emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel - Rango
Componente intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo Seguridad Autoestima Autorrealización Independencia	7,9,23,35,52,63,88,116,22,37,67,82,96,111,126,11,24,40,56,70,85,100,114,129,6,21,36,51,66,81,95,110,125,3,19,32,48,92,10,7,121 (40 ítems)	Nunca Pocas veces A veces Muchas veces Con mucha frecuencia	Muy alta Alta Promedio Baja Muy baja
Componente interpersonal	Relaciones interpersonales Responsabilidad social Empatía	10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128,16,30,46,61,72,76,90,98,104,119,18,44,55,61,72,98,119,124 (29 ítems)		
Componente adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad	1,15,29,45,60,75,89,118,8,35,38,53,68,83,88,97,112,127,14,28,43,59,74,87,103,131 (26 ítems)		
Componente de manejo de tensión	Tolerancia a la tensión Control de los impulsos	4,20,33,49,64,78,93,108,122,13,27,42,58,73,86,102,117,130 (18 ítems)		
Componente del estado de ánimo en general	Felicidad Optimismo	2,17,31,47,62,77,91,105,120,11,20,26,54,80,106,108,132, (17 ítems)		

Fuente: BarOn (1997) define la inteligencia emocional

Lima, 2017?

¿Cuál es la relación de la inteligencia Interpersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación de la adaptabilidad y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación del manejo del estrés y las competencias genéricas

Lima, 2017.

Establecer la relación de la inteligencia Interpersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

Establecer relación de la adaptabilidad y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

Establecer la relación del manejo del estrés y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de

La relación de la inteligencia Interpersonal y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa

La relación de la adaptabilidad y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa

La relación del manejo del estrés y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor

Operacionalización de variable: Competencias Generales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	Escala
Competencias genéricas: Inteligencia Interpersonal	Inteligencia Interpersonal	1) Capacidad de escuchar en las discusiones y debates	1) Empatía 2) Motivación 3) Comunicación 4) Trabajo en equipo 5) Resolución de conflictos	Global
		2) Capacidad de entender la perspectiva de los demás, en caso de presentarse los mismos, las opiniones		
		3) Manejo de la comunicación en situaciones de conflicto		
		4) Manejo de emociones (frecuencia en las discusiones de trabajo)		
		5) Capacidad de resolver conflictos de trabajo en un ambiente de respeto y equidad		
		6) Capacidad para actuar con firmeza en situaciones de trabajo en equipo		
		7) Manejo de habilidades de negociación		
		8) En las discusiones, tener una actitud constructiva respecto a las opiniones de los demás y no estar en desacuerdo con ellos		
		9) No adoptar una actitud defensiva		
		10) Capacidad de establecer relaciones positivas con los demás en el entorno de la escuela		
		11) Manejo de conflictos de trabajo en un ambiente de respeto y equidad		
		12) Capacidad de manejar situaciones de conflicto de trabajo en un ambiente de respeto y equidad		
		13) Capacidad de manejar situaciones de conflicto de trabajo en un ambiente de respeto y equidad		
		14) Capacidad de manejar situaciones de conflicto de trabajo en un ambiente de respeto y equidad		
Competencias genéricas: Adaptabilidad	Adaptabilidad	1) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela	1) Comunicación 2) Trabajo en equipo 3) Resolución de conflictos 4) Manejo de emociones 5) Manejo de situaciones de conflicto	Global
		2) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
		3) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
		4) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
		5) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
		6) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
		7) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
		8) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
		9) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
		10) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
		11) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
		12) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
		13) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
		14) Capacidad de aceptar y comprender los cambios en el entorno de la escuela		
Competencias genéricas: Manejo del estrés	Manejo del estrés	1) Capacidad de manejar situaciones de estrés	1) Comunicación 2) Trabajo en equipo 3) Resolución de conflictos 4) Manejo de emociones 5) Manejo de situaciones de conflicto	Global
		2) Capacidad de manejar situaciones de estrés		
		3) Capacidad de manejar situaciones de estrés		
		4) Capacidad de manejar situaciones de estrés		
		5) Capacidad de manejar situaciones de estrés		
		6) Capacidad de manejar situaciones de estrés		
		7) Capacidad de manejar situaciones de estrés		
		8) Capacidad de manejar situaciones de estrés		
		9) Capacidad de manejar situaciones de estrés		
		10) Capacidad de manejar situaciones de estrés		
		11) Capacidad de manejar situaciones de estrés		
		12) Capacidad de manejar situaciones de estrés		
		13) Capacidad de manejar situaciones de estrés		
		14) Capacidad de manejar situaciones de estrés		

de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017?

Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa

La relación del estado de ánimo general y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017, es directa y significativa

¿Cuál es la relación del estado de ánimo general y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017?

Establecer la relación del estado de ánimo general y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, 2017.

## TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL BAROM-ICE

### INSTRUCCIONES

Estimado (a) participante, el propósito del siguiente cuestionario es recabar información de los estudiantes universitarios de la Escuela de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - 2017, con el objetivo de determinar el nivel de Inteligencia Emocional de los mismos.

De esta manera, se le pide leer cada una de las frases y seleccionar UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta escogida según sea tu caso.

### A) DATOS GENERALES DEL PARTICIPANTE.

- Sexo : F  M
- Edad : 21 años.
- Carrera : Educación.
- Ciclo : 7 ciclo.

### B) MARQUE CON X SEGÚN CORRESPONDA

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

ITEMS	1	2	3	4	5
	Rara vez o nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.
1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					X
2. Es duro para mí disfrutar de la vida.	X				
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	X				
4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.				X	
5. Me agradan las personas que conozco			X		
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					X
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.			X		
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).			X		
9. Reconozco con facilidad mis emociones.					X
10. Soy incapaz de demostrar afecto.	X				
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.				X	
12. Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.		X			
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X				
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X				
15. Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.				X	
16. Me gusta ayudar a la gente.			X		
17. Me es difícil sonreír.	X				
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.		X			
19. Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.			X		
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.				X	
21. Realmente no sé para qué soy bueno(a).	X				
22. No soy capaz de expresar mis ideas.	X				
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás					X
24. No tengo confianza en mí mismo(a).			X		
25. Creo que he perdido la cabeza.	X				
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.				X	
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.		X			
28. En general, me resulta difícil adaptarme.	X				
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.				X	
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	X				
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.				X	
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	X				

ITEMS	1	2	3	4	5
	Rara vez o nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.				X	
34. Pienso bien de las personas.			X		
35. Me es difícil entender cómo me siento	X				
36. He logrado muy poco en los últimos años.			X		
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	X				
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	X				
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).			X		
40. Me tengo mucho respeto.					X
41. Hago cosas muy raras.	X				
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	X				
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.	X				
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.				X	
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar				X	
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.	X				
47. Estoy contento(a) con mi vida.				X	
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mi mismo(a).	X				
49. No puedo soportar el estrés.	X			X	
50. En mi vida no hago nada malo.				X	
51. No disfruto lo que hago.	X				
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					X
53. La gente no comprende mi manera de pensar.		X			
54. Generalmente espero lo mejor.					X
55. Mis amigos me confían sus intimidades.				X	
56. No me siento bien conmigo mismo(a).	X				
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	X				
58. La gente me dice que bajo el tono de voz cuando discuto.	X				
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	X				
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.				X	
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.				X	
62. Soy una persona divertida.			X		
63. Soy consciente de cómo me siento.				X	
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	X				
65. Nada me perturba.		X			
66. No me entusiasman mucho mis intereses.	X				
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.				X	
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.			X		
69. Me es difícil llevarme con los demás.			X		

ITEMS	1 Rara vez o nunca es mi caso	2 Pocas veces es mi caso	3 A veces es mi caso	4 Muchas veces es mi caso	5 Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	X				
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	X				
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.			X		
73. Soy impaciente.	X				
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.				X	
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	X				
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	X				
77. Me deprimó.			X		
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.				X	
79. Nunca he mentado.					X
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					X
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					X
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	X				
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.		X			
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos			X		
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy				X	
86. Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.	X				
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	X				
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).		X			
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.				X	
90. Soy capaz de respetar a los demás.					X
91. No estoy muy contento(a) con mi vida.	X				
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.		X			
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X				
94. Nunca he violado la ley.					X
95. Disfruto de las cosas que me interesan.					X
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.				X	
97. Tiendo a exagerar.	X				
98. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.			X		
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.			X		
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo				X	
101. Soy una persona muy extraña.		X			
102. Soy impulsivo(a).	X				

	1	2	3	4	5
	Rara vez o nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.
ITEMS					
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	X				
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.				X	
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					X
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.				X	
107. Tengo tendencia a depender de otros.					X
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles				X	
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.				X	
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					X
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	X				
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					X
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.		X			
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.				X	
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	X				
116. Me es difícil describir lo que siento.	X				
117. Tengo mal carácter.	X				
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema		X			
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.			X		
120. Me gusta divertirme.					X
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.	X				
122. Me pongo ansioso(a).	X				
123. No tengo días malos.			X		
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.					X
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	X				
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.	X				
127. Me es difícil ser realista.	X				
128. No mantengo relación con mis amistades.	X				
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					X
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	X				
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	X				
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.	X				
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					X

## Cuestionario de Competencias Generales

El presente instrumentos recoge percepciones de los estudiantes de la Escuela de Educación respecto a las competencias generales de los mismos. El cuestionario corresponde a un trabajo de investigación cuyos resultados serán utilizados para fines estrictamente académicos.

### Instrucciones:

Marcar con un aspa ( X ) según crea usted conveniente.

1	2	3	4	5	6			
Casi nunca	Ocasionalmente	Ordinariamente,	Con frecuencia	Muchísimas veces	Siempre			
ITEMS			N	O	OR	CF	MV	S
<b>COMPETENCIAS INSTRUMENTALES</b>								
1. Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos							X	
2. Capacidad de síntesis (a partir de unos datos, ser capaz de proyectar los más importantes, las conclusiones)							X	
3. Mantenimiento de su rendimiento habitual (en situaciones adversas o conflictivas)						X		
4. Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión						X		
5. Auto confianza (nivel de confianza del estudiantar en sus capacidades potenciales y puesta en práctica de sus conocimientos de la carrera)						X		
6. Capacidad para actuar con desenvoltura (en exposición de trabajos en público)							X	
7. Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades							X	
8. En tu trabajo, (remunerado o no remunerado) habitualmente encuentras soluciones nuevas y originales a la vez que aportas nuevas perspectivas al mismo						X		

9. Te adaptas bien a las nuevas situaciones					X	
10. Eres capaz de establecer sistemas para el aprovechamiento óptimo de los recursos					X	
11. Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores					X	
12. ¿Podrías desempeñar otra función diferente del que te estás formando?					X	
13. Capacidad de previsión, planificación					X	
14. Organización (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de que dispones para alcanzar los objetivos) de tu tiempo de estudio y trabajo					X	
15 Capacidad para trabajar en equipo					X	
16 Coordinación (capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos) en las prácticas o trabajos					X	
17 Voluntariedad en el trabajo en equipo, en las prácticas (potencia personal que a realizar o no alguna tarea)					X	
18 Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo)					X	
19 Mantenimiento del rendimiento habitual (ante situaciones adversas o con límite de					X	
<b>COMPETENCIAS SISTEMÁTICAS</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>OR</b>	<b>CF</b>	<b>MV</b>	<b>S</b>
20 Capacidad para organizar equipos de trabajo					X	
21 Capacidad de aprovechamiento óptimo de los					X	

recursos de la entidad)						
22 Capacidad de negociación (en asuntos de trabajo, procurando su mejor logro)					X	
23 Resolución de problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva), en las prácticas...					X	
24 Competitividad (consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás)					X	
25 Emprendedor					X	
26 Capacidad para conseguir que los demás estudiantes acepten tus ideas y propuestas					X	
27 Habitualmente, persuades y obtienes ventajas sin provocar hostilidades					X	
28 Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos (cargos como director, jefe de proyecto, etc...)					X	
29 Te proporciona acusada satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos					X	
30 Conocimientos de la carrera					X	
31 Capacidad de concentración (para el trabajo, atender y concentrarte en las responsabilidades ...)					X	
32 Capacidad de adaptación (a nuevas situaciones: trabajo nuevo, nuevos jefes, cambios de horario...)					X	
33 Capacidad de aprovechamiento óptimo de los propios recursos					X	
34 Generas buena imagen de la Institución ante el exterior					X	
35 Motivación (con la especialidad, puntualidad al					X	

trabajo , motivación para el estudio)						
36 Te atrae fuertemente conseguir los objetivos marcados					X	
37 Valoración resultados laborales (bonificación, aumentos, etc)					X	
38 Facilidad para relacionarte con sus superiores					X	
39 Capacidad de conocer tus propias características personales y profesionales					X	
40 Resultados de los proyectos favorables					X	
<b>COMPETENCIAS INTERPERSONALES</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>OR</b>	<b>CF</b>	<b>MV</b>	<b>S</b>
41 Capacidad de relación con los demás compañeros (empatía, tacto, simpatía...)					X	
42 Facilidad para relacionarte con tus compañeros					X	
43 Comunicación (capacidad para relacionarte haciéndote entender y escuchando a los demás)					X	
44 Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás)					X	
45 Inspiras confianza (capacidad para inspirar en tus compañeros espíritu de confianza, cooperación y apoyo)					X	

Gracias por su colaboración.

## REGISTRO FOTOGRAFICO

ESTUDIANTES DEL SEPTIMO CICLO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN DE LA UNMSM, DURANTE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



PROCESAMIENTO DE LA BASE DE DATOS

