



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO
FACULTAD DE INGENIERÍA ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA ESTADÍSTICA E
INFORMÁTICA



**“DERECHOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA
INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES Y
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL
ALTIPLANO 2019”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. KATHERINE TANIA QUENTA HUATTA
Bach. MIREYYA MARYORI MAMANI MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO

PUNO – PERÚ

2021



DEDICATORIA

A nuestro Padre Celestial por brindarme la vida y darme sabiduría e inteligencia para realizar con excelencia cada actividad, por ser la luz de mi camino y una esperanza en mi vida.

*Con mucho cariño a mi querida familia, a mi madre **Balbina Huatta Parillo**, mis hermanos **José David Quenta Huatta**, **Betzabé Cynthia Quenta Huatta** por su apoyo incondicional y por enseñarme la perseverancia, esfuerzo y superación con su ejemplo.*

*A una persona muy especial en mi vida, **Luis Angel Lázaro Vera** por su apoyo moral, comprensión y paciencia. A mis Tíos **Juan, María, Daniel, Alicia, Delia** por el apoyo moral, y en especial a mi tío **Cipriano** por apoyarme en el proceso de esta investigación.*

KATHERINE QUENTA



DEDICATORIA

Con mucho cariño y respeto a mis queridos padres, Felipe Mamani Chusi e Irma Mamani Rojas, por ser las personas más importantes en mi vida, por su cariño, comprensión y su apoyo incondicional y enseñarme la perseverancia, esfuerzo y valentía a lo largo de mi vida.

A mis queridos hermanos Ivan Giovanni y Nixa Alexandra por su apoyo moral que me brindaron y sabios consejos, por motivarme a cumplir cada objetivo trazado. A todos mis seres queridos y en especial a mi tía Micaela Virginia por su apoyo, comprensión y motivación para seguir adelante.

MIREYYA MAMANI



AGRADECIMIENTOS

Expreso mi sincero reconocimiento a todas aquellas personas que aportaron en este trabajo de investigación. Todos aquellos que fueron partícipes del logro de la investigación.

Mi sincero Agradecimiento:

- A nuestra Alma Mater, Universidad Nacional del Altiplano – Puno, por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente.
- A la Facultad de Ingeniería Estadística e Informática, Escuela Profesional de Ingeniería Estadística e Informática, al señor Decano y Docentes, quienes me impartieron sus conocimientos durante mi formación profesional.
- D.Sc. Percy Huata Panca, Asesor de tesis y sobre todo una gran persona; por su orientación constante, brindarme sus Valiosos Conocimientos, consejos y por su tiempo.
- A los miembros de jurado, Dr. Santos Octavio Morillos Valderrama, M.Sc. Angel Javier Quispe Carita y Dra. Teresa Paola Álvarez Rozas; por su colaboración, orientación y aporte en el desarrollo de la investigación.
- Al personal Administrativo, que labora en la Facultad de Ciencias de la Salud, por su apoyo durante los años de estudio.



ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 11

ABSTRACT..... 12

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 18

1.2.1 Problema General 18

1.2.2 Problema Especifico 18

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 19

1.3.1 Objetivo General:..... 19

1.3.2 Objetivos específicos: 19

1.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... 19

1.4.1 Hipótesis general: 19

1.4.2 Hipótesis específicas:..... 19

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 20

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 22



| | |
|--|-----------|
| 2.1.1 Antecedentes internacionales..... | 22 |
| 2.1.2 Antecedentes nacionales | 23 |
| 2.1.3 Antecedentes regionales | 26 |
| 2.2 MARCO TEÓRICO..... | 27 |
| 2.2.1 Orígenes de inteligencia emocional..... | 27 |
| 2.2.2 Modelos de inteligencia emocional | 29 |
| 2.2.3 Derechos de los trabajadores | 35 |
| 2.2.4 Correlación de spearman | 45 |
| 2.3 MARCO CONCEPTUAL..... | 47 |
| 2.3.1 Inteligencia emocional..... | 47 |
| 2.3.2 Derechos laborales..... | 47 |
| CAPÍTULO III | |
| MATERIALES Y MÉTODOS | |
| 3.1 LUGAR DE ESTUDIO | 48 |
| 3.2 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... | 48 |
| 3.2.1 Tipo de investigación:..... | 48 |
| 3.2.2 Diseño de investigación: | 48 |
| 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA | 48 |
| 3.3.1 Población | 48 |
| 3.3.2 Muestra | 49 |
| 3.4 UNIDAD MUESTRAL | 51 |
| 3.5 DISEÑO DE MUESTRA | 51 |
| 3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 52 |
| 3.6.1 Técnica: | 52 |
| 3.6.2 Instrumento: | 52 |
| 3.6.3 Procedimiento:..... | 52 |
| 3.7 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS:..... | 53 |



3.8 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 54

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

V. CONCLUSIONES..... 78

VI. RECOMENDACIONES 81

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 82

ANEXOS..... 85

Área : Estadística

Línea : Análisis multivariado

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 29 de enero 2021



ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 1. Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados | 57 |
| Figura 2. Componente Estado de Ánimo de la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados | 59 |
| Figura 3. Componente Manejo de Estrés de la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados | 60 |
| Figura 4. Componente Adaptabilidad de la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados | 61 |
| Figura 5. Componente Interpersonal de la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados | 62 |
| Figura 6. Componente Intrapersonal de la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados | 63 |
| Figura 7. Uso de los Derechos Laborales de los docentes y administrativos nombrados | 65 |
| Figura 8. Promedio General de Permisos Laborales de los docentes y administrativos nombrados | 68 |
| Figura 9. Promedios General de Licencias Laborales de los docentes y administrativos nombrados | 70 |



ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|---|-------------|
| Tabla 1. Pautas de interpretación según el cociente emocional (CE) | 33 |
| Tabla 2. Procedimientos previos para hallar la muestra | 50 |
| Tabla 3. Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019 | 56 |
| Tabla 4. Componentes de la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, 2019..... | 58 |
| Tabla 5. Uso de los Derechos Laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019..... | 64 |
| Tabla 6. Permisos de docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019..... | 66 |
| Tabla 7. Licencias de docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019..... | 69 |
| Tabla 8. Relación de los derechos laborales y la inteligencia emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019..... | 73 |
| Tabla 9. Relación entre componentes de inteligencia emocional y derechos laborales de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019 | 74 |



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

| | |
|---------------|---|
| I E | Inteligencia Emocional |
| D. Leg | Decreto Legislativo |
| CIA | Componente Intrapersonal |
| CIE | Componente Interpersonal |
| CAD | Componente de Adaptabilidad |
| CME | Componente de Manejo de Estrés |
| CAG | Componente del Estado de Ánimo en General |
| SL | Satisfacción Laboral |
| SI | Emotional Competence Inventory |
| CE | Cociente Emocional |
| CI | Cociente Intelectual |
| EQ-I | Emotional Quotient Inventory |
| TBC | Tuberculosis |



RESUMEN

La Investigación tuvo como objetivo general determinar si los Derechos Laborales se relacionan con la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano 2019, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal. Usando el muestreo probabilístico aleatorio estratificado por afijación proporcional y la encuesta piloto conformada por el 2% del total de cada estrato, 10 administrativos nombrados y 16 docentes nombrados siendo 26 el total, resultó un tamaño de muestra de 218 docentes y administrativos nombrados constituida por 118 docentes y 100 administrativos nombrados. El instrumento de recolección de datos de los Derechos Laborales fue validado por 4 expertos, resultando un alfa de Cronbach de 0.960 indicando un instrumento fiable, el test de Bar-On: EQ-I para la Inteligencia Emocional fue validado por Nelly Ugarriza con un alfa de Cronbach de 0.970. Los resultados obtenidos de la encuesta se muestran en tablas de doble entrada. Con la prueba estadística Rho de Spearman, se llegó a la conclusión que existe relación (95% de nivel de confianza) entre los Derechos Laborales e Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano 2019, con un Rho de Spearman (0,409) y un p-valor (0.000) indicando una correlación moderada.

Palabras Clave: Inteligencia emocional, Permisos, Licencias, Docentes, Administrativos



ABSTRACT

The general objective of the research was to determine if Labor Rights are related to the Emotional Intelligence of the teachers and administrators appointed of the National University of the Altiplano 2019, the type of research was descriptive, correlational, not experimental and cross-sectional. Using the random probability sampling stratified by proportional allocation and the pilot survey made up of 2% of the total from each stratum, 10 appointed administrators and 16 appointed teachers, with 26 being the total, a sample size of 218 appointed teachers and administrative staff was made up of 118 teachers and 100 appointed administrators. The data collection instrument on Labor Rights was validated by 4 experts, resulting in a Cronbach's alpha of 0.960 indicating a reliable instrument, the Bar-On test: EQ-I for Emotional Intelligence was validated by Nelly Ugarriza with an alpha Cronbach's 0.970. The results obtained from the survey are shown in double entry tables. With the Spearman Rho statistical test, it was concluded that there is a relationship (95% confidence level) between Labor Rights and Emotional Intelligence of the professors and administrators appointed of the National University of the Altiplano 2019, with a Spearman Rho (0.409) and a p-value (0.000) indicating a moderate correlation.

Keywords: Emotional Intelligence, Permits, Licenses, Teachers, Administration



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Desafortunadamente, en todo el mundo, la inteligencia emocional ha estado disminuyendo desde 2011, las investigaciones muestran que los niveles pueden estar estabilizándose en la actualidad. La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades esenciales para navegar por las complejidades del mundo de hoy. Es un predictor clave de Efectividad, Relaciones, Bienestar y Calidad de Vida. Esa es una razón por la cual el Foro Económico Mundial la identifica como una de las habilidades esenciales para el futuro (State of the Heart, 2018).

También se debe tener en cuenta que, en las organizaciones educativas, como en cualquier otro tipo de organización, la manifestación de las relaciones interpersonales puede ser una fuente de conflicto laboral. En cualquier contexto organizacional es importante las relaciones interpersonales para así poder desarrollar trabajo en equipo y cooperativos, iniciando del conocimiento y la autorregulación emocional (Bisquerra, 2000).

El trabajo de investigación, tuvo como propósito determinar la relación de los Derechos Laborales y la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, 2019; se espera que estos resultados contribuyan, sensibilicen e incentiven a las autoridades de la Universidad a mejorar el ámbito emocional y laboral del personal que labora en la Universidad Nacional del Altiplano -Puno.

Las relaciones interpersonales cumplen un papel importante en el bienestar y desarrollo psicosocial en el personal que labora dentro de una institución u organización.



El modelo de BarOn comprende cinco componentes que son: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo; que intentan medir las habilidades emocionales y destrezas del individuo.

Con BarOn Emotional Quotient Inventory (BarOn EQ-I) este inventario genera un cociente emocional y cinco cocientes emocionales compuestos, basados por las puntuaciones de 15 subcomponentes.

Componentes principales: Componente Intrapersonal (CIA) reúne los siguientes componentes: comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia; Componente Interpersonal (CIE) reúne los siguientes componentes: empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social; Componente de Adaptabilidad (CAD) reúne los siguientes componentes: solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad; Componente del Manejo de Estrés (CME) reúne los siguientes componentes: tolerancia al estrés y control de los impulsos; Componente del estado de ánimo en general (CAG) reúne los siguientes componentes: felicidad y optimismo .

La buena noticia es que la Inteligencia Emocional se puede aprender. A nivel individual, sus elementos son fáciles de identificar, se pueden evaluar y mejorar. Indudablemente, esta capacidad no es mágica. No nos haremos ricos con solo practicarla, pero lo cierto es que si ignoramos el elemento humano estamos destinados al fracaso. En el complejo mundo moderno, el progreso de las organizaciones y de los individuos que las componen dependerá cada vez más de la Inteligencia Emocional.

En calidad de expertos emocionales, docentes y administrativos canalizan el desarrollo emocional y orientan las relaciones socioafectivas de los educandos. Por esto, deben asumir que son, dentro y fuera de las aulas, los modelos de aprendizaje socioemocional adulto de mayor impacto en el alumnado (Extremera & Fernández, 2017)



El Derecho Laboral otorgado al trabajador que presta servicio a una organización, permite que el trabajador se desvincule transitoriamente de la práctica de sus funciones para que pueda actuar frente a situaciones personales o familiares que se encuentren justificadas, ya sea ausentarse por horas durante la jornada de trabajo (permiso) o ausentarse del centro de trabajo uno o más días (licencia), se le considera como una petición del trabajador.

El permiso y la licencia se inicia a petición del trabajador y está condicionada a las necesidades del servicio, el permiso se realiza con la autorización del jefe inmediato, se formaliza mediante la papeleta de permiso y la licencia está condicionada a la conformidad institucional.

Tipos de Permisos Con Goce de Remuneraciones: Por enfermedad, por Gravidéz, por Capacitación Oficializada, por Citación Expresa de Autoridad Judicial, Militar o Policial, por Función Edil; Permisos Sin Goce de Remuneraciones : Por Motivos Particulares y por Capacitación No Oficializada; Permiso a Cuenta de Periodo Vacacional: Por Matrimonio y por Enfermedad Grave del Cónyuge, Padre e Hijos; Permiso por casos especiales: Por Docencia o Estudios Universitarios, por Representación Sindical, por Lactancia y por Onomástico.

Tipos de Licencia Con Goce de Remuneraciones: Por Incapacidad Causada por Enfermedad o Accidente Común, por Gravidéz, por Fallecimiento del Cónyuge, Padre, Hijos o Hermanos, por Capacitación Oficializada, por Citación expresa Judicial, Militar o Policial y por Función Edil; Licencias Sin Goce de Remuneraciones: Por Motivos Particulares y por Capacitación No Oficializada; Licencia a Cuenta del Periodo Vacacional: Por Matrimonio y por Enfermedad Grave del Cónyuge, Padre e Hijos.

La investigación consta de cuatro capítulos: en el capítulo I se define el Planteamiento y Formulación del Problema, la Hipótesis, Justificación y Objetivos de la



Investigación, en el capítulo II se lleva a cabo el desarrollo de los Antecedentes de la Investigación, el Marco Teórico y el Marco Conceptual. El marco teórico contiene las definiciones de las variables y el método estadístico que se usa para el problema de la investigación, en el capítulo III correspondiente a Materiales y Métodos se desarrolla el lugar de estudio, tipo y diseño de investigación, la población y muestra en estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos y las variables de estudio de la investigación, en el capítulo IV se desarrollan los Resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación, así como la discusión de los resultados obtenidos. Se trabaja en base a hipótesis, y finalmente se expone las Conclusiones, las Recomendaciones, las Referencias Bibliográficas y los Anexos.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente en una organización la Inteligencia Emocional es una habilidad cada vez más valorada, no es suficiente que las personas solo posean capacidades intelectuales eso no es garantía de éxito para desarrollar el trabajo diario, sino que además, las organizaciones buscan que el personal tenga habilidades diferenciales como autocontrol, manejo de emociones, capacidad para identificar sus emociones y capacidad para dar respuestas constructivas, con la finalidad que el personal al momento de desempeñar cualquier labor ya sea en la organización o en su vida personal pueda solucionar cualquier situación que se presente.

Estas cualidades no se pueden identificar fácilmente en un individuo, por eso las organizaciones buscan tener un personal con Inteligencia Emocional para el desarrollo personal y favorecer un desempeño adecuado de sus funciones que aporten a la organización y se logren los objetivos planificados.



Las Instituciones de Educación Superior han tratado de cumplir todas las necesidades tanto de la institución como el personal que labora en ella, buscando así un personal calificado con habilidades y destrezas que ayuden en los objetivos que se plantea por un determinado tiempo. Las instituciones buscan cumplir con todos los derechos del trabajador para tener un ambiente en armonía entre empleado y empleador, con ello el personal que labora en la institución también pueda sentirse satisfecho.

El derecho laboral como un conjunto de reglas jurídicas garantizan el cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador, el trabajador no puede renunciar a los derechos que están establecidos en la legislación laboral y convenios colectivos ya que todo lo establecido en ello es importante para el bienestar y la paz social, es por ello que el derecho laboral está conformado por el principio de irrenunciabilidad de los derechos.

En la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, se observa el arduo trabajo del personal que labora en ella, a consecuencia de ello se nota el ausentismo laboral, problemas interpersonales, entre otros. La Oficina de Recursos Humanos tiene como una de sus funciones la tramitación de las solicitudes de licencias y permisos, habiendo cumplido con los requerimientos, con el fin de que sean atendidas oportunamente y velará por el cumplimiento del control de asistencia del personal. Esta oficina recibe diariamente una gran cantidad de solicitudes tanto de docentes como administrativos donde solicitan diferentes tipos de licencias y permisos, debido a ello se nota la ausencia del personal en su puesto de trabajo, teniendo la inquietud que esto se relacione con el estado emocional del docente y administrativo.

Se ha visto que algunos docentes y administrativos desconocen todos sus derechos laborales, por tal motivo hacen uso incorrecto de ellos.



La mayor parte de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno no ponen en práctica la Inteligencia Emocional de forma adecuada, se observó que existe una mala relación entre colegas, a consecuencia de ello, sienten que el ambiente laboral no es idóneo para desempeñarse correctamente. Con los estudiantes solo se enfocan en el cumplimiento netamente académico, evitan involucrarse en conflictos y comprometerse en la solución del mismo, notando la ausencia de un buen manejo de emociones y dominio de grupo como líder del aula.

De igual manera se observa en los administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, una mala relación entre compañeros de trabajo, un alto nivel estrés, un trato inadecuado hacia los demás, no existe empatía entre compañeros y no trabajan en equipo, todo ello lleva a una mala práctica de los componentes de la Inteligencia Emocional.

De esta manera buscamos conocer la relación de la Inteligencia Emocional y Derechos Laborales de docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre los Derechos Laborales y la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019?

1.2.2 Problema Especifico

- ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre los componentes de Inteligencia Emocional y Derechos Laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019?



1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General:

Determinar la relación de los Derechos Laborales y la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019.

1.3.2 Objetivos específicos:

- ❖ Identificar la escala de Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019.
- ❖ Identificar el uso de los Derechos Laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019.
- ❖ Determinar la relación entre los componentes de Inteligencia Emocional y Derechos Laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019.

1.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Hipótesis general:

Existe relación significativa entre los Derechos Laborales y la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019.

1.4.2 Hipótesis específicas:

- ❖ Existe relación significativa entre los componentes de Inteligencia Emocional y Derechos Laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019.



1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Los permisos y las licencias en el Perú son similares a los que existen en el Derecho español y fueron recibidos por el Derecho Administrativo, al regular los derechos de los servidores públicos hace más de cuatro décadas. Actualmente, también conocido como la “Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del Sector Público”, tipifica tanto los permisos como las licencias, a las que pueden acceder los servidores y funcionarios públicos “por causa justificada o motivos personales, en la forma que determine el Reglamento”. En consecuencia, en nuestro Ordenamiento se reconoce que un permiso es procedente si el motivo personal es suficiente, aunque no se trate de una causa tipificada legalmente (D. Leg N°276, 2013)

La inteligencia emocional es un constructo que incluye las características mencionadas de control y autoconsciencia emocional, además de otras reconocidas como factores protectores frente al estrés como la creación de vínculos positivos. Esta se define como un conjunto de habilidades personales, sociales y emocionales, que influye en la capacidad para adaptarse y enfrentarse a las demandas y presiones del medio. Por lo tanto, es una variable importante para determinar el éxito en diferentes aspectos de la vida, el bienestar general y la salud emocional.

Así la inteligencia emocional, llega a ser la capacidad de autoevaluar los sentimientos de uno mismo y de otros, la capacidad de auto motivarse y en general como se manejan de las emociones y la forma de relacionarse deben ser claramente delimitada y diferenciadas de algo tan simple como el coeficiente intelectual. Dicho de otro modo, la inteligencia emocional dista mucho de conceptos como el coeficiente intelectual, pues no llegan a describir ni siquiera la capacidad cognitiva de las personas.

La investigación se efectuó a los docentes y administrativos nombrados que laboran en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno 2019, para determinar la relación



entre los derechos laborales y la inteligencia emocional, en dicha institución se visualiza la incidencia de uso de permisos y licencias (Derechos Laborales), a esto le suma algunos problemas interpersonales entre otros, situaciones que no han pasado desapercibidas quien ha observado en consecuencia falta de compromiso en el personal, notan un ambiente de tensión en el día a día, algunas discrepancias entre el personal que labora y esto conlleva a que la institución no se desarrolle a plenitud y no cumpla con sus objetivos propuestos, con el fin de mejorar el desempeño del personal docente y administrativo de esta manera direccionar a todo el personal en un solo camino.

Dicha investigación se llevó a cabo para contribuir, conocer y entender la situación real de los derechos laborales y la inteligencia emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, con ello permitirá al individuo mejorar su desempeño laboral; esto facilita la creatividad, una mejora en las relaciones interpersonales, la motivación, la seguridad y por lo tanto esto garantizará el éxito en su trabajo. También permitirá dar a conocer sobre sus derechos laborales que le asiste la ley.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes internacionales

Hernández (2018) demostró que no existe ninguna relación entre las dos variables, Satisfacción Laboral (SL) e Inteligencia Emocional (IE) en trabajadores, líderes y directivos de pequeñas y medianas empresas del sector privado en la Isla de Tenerife (Canarias, España). La muestra fue de 50 personas de las cuales son 29 mujeres y 21 hombres. Una vez procesada la extracción de datos combinados entre ellas, se obtuvo una relación negativa que obliga a analizar de manera individual las dos escalas y realizar un análisis factorial y de componentes de las diferentes escalas.

González (2017) halló que existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la Universidad Tecnológica del Centro, Bárbula – Venezuela. La población estuvo conformada por 571 estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Gerenciales, el tipo de muestreo fue no probabilístico intencional y se escogieron los 30 estudiantes de las secciones 01 y 02 de la asignatura Cultura de la Calidad. La validez del instrumento se realizó por juicio de expertos y la confiabilidad por medio del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0.85, lo que determinó una muy alta confiabilidad del instrumento.

Rojas (2016) arribó que en los empleados que prestan servicios a los usuarios en el Hospital Germán Vélez Gutiérrez en el municipio de Betulia Antioquia – Colombia, predominan los componentes de la inteligencia emocional como lo son el intrapersonal y el estado de ánimo. La población de empleados del Hospital Germán Vélez Gutiérrez del municipio de Betulia - Antioquia con la que se realizó la investigación fue en una totalidad de 25 personas. El instrumento de recolección que se utilizó fue el Inventario de



inteligencia emocional (BarOn) (IE Bar-On I-CE para adultos, 1997) el cual consta de 133 ítems donde evalúa 15 subcomponentes compilados en 5 componentes, los cuales son: Habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo general.

Carmona et al. (2015) demostró que existe una alta relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las organizaciones Mérida- Venezuela, es decir cuánto más complejo sea el trabajo, se hace más necesaria la inteligencia emocional y no pueden existir de un modo independiente tanto una como la otra. Para lograr lo anterior, se revisaron las publicaciones empíricas acerca de la teoría de la inteligencia emocional y la teoría de las inteligencias múltiples que han dado origen a esta área del conocimiento.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Cisneros (2018) indicó en su trabajo de investigación “El Derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador”- Chiclayo. En nuestro ordenamiento jurídico los permisos y licencias tendrían la naturaleza de auténticos derechos, exigibles por el trabajador, pero se debe cumplir ciertos requisitos para su ejercicio. Los permisos son aquellos que duran menos de una jornada laboral, se otorgan frente a circunstancias apremiantes y de difícil previsión que, además, serán situaciones no frecuentes. Las licencias laborales durarán una jornada laboral o más, por lo que afectan en mayor medida la prestación laboral, sería posible en ellas una mayor previsibilidad respecto del momento de la ausencia laboral, por lo que el trabajador no podrá ausentarse sin previa justificación, pues de lo contrario se afectaría de forma grave el poder de dirección y la libertad de empresa del empleador.

Flores (2017) halló en su trabajo de investigación, se evidencian que entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de



la Facultad de Educación UNMSM – Lima, existe una correlación positiva. A través del muestreo no probabilístico la muestra estuvo constituida por 24 docentes y 132 estudiantes.

Aguado (2016) arribó que no existen diferencias significativas en la inteligencia emocional según nivel educativo, género, estado civil y condición laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Ciudad de Pampas – Huancayo, observándose sin embargo de acuerdo al análisis descriptivo que la mayoría de docentes de los tres niveles educativos de la ciudad de Pampas muestran una inteligencia emocional baja. A través del muestreo no probabilístico, se obtuvo una muestra de 124 docentes de los tres niveles (inicial, primaria, secundaria); se aplicó el “Inventario Emocional Bar-On ICE” para evaluar la inteligencia emocional. El procesamiento de datos se realizó con la estadística descriptiva y la Prueba X² cuadrado de Pearson para el análisis comparativo.

Yabar (2016) determinó estadísticamente que existe una relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral, según la percepción del personal de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina - Cieneguilla, 2014. La población de estudio estuvo conformada por 65 trabajadores. Se utilizó como instrumento Bar-On Emotional Quotient Inventory: Short (EQ-i:S), elaborado por Bar-On en el año 2002, que consta de 133 ítems que ofrecen cinco puntuaciones diferentes referidas a componentes del cociente emocional, estos son: intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y humor general. Asimismo, para la variable desempeño laboral se realizó un cuestionario validados por profesionales. Se empleó el análisis descriptivo y la correlación de Spearman.

Canaza et al. (2015) determinó que los niveles de Inteligencia Emocional no tienen relación con el desempeño laboral de los Trabajadores del C.E.P. Santa Ana – Tacna 2015, puesto que no guardan relación significativa de acuerdo a los resultados



obtenidos en la prueba estadística. De los resultados obtenidos, debemos precisar que, aunque exista altos niveles favorables de las variables de estudio en el personal docente, se recomienda evaluar de forma periódica la competencia laboral y su capacidad en Inteligencia Emocional para fortalecerlos con talleres que les permita mejorar la capacidad de transmitir valores y desarrollar competencias en sus estudiantes relacionadas en el aspecto de Inteligencia Emocional y Motivacional. La población es finita y se restringe al personal docente en los tres niveles de la educación básica regular (Inicial, Primaria y Secundaria). El método de recolección de datos se centró en la aplicación de dos instrumentos en una escala tipo Likert.

Guerrero (2017) encontró que (a) la inteligencia emocional tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2017; (b) conocer las propias emociones tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2017; (c) manejar las emociones tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2017; (d) la automotivación y autorregulación tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2017; (e) la empatía tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2017; (f) las habilidades sociales tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2017.



2.1.3 Antecedentes regionales

Luque (2018) halló en su trabajo de investigación “La vulneración de los derechos laborales adquiridos por los docentes universitarios de la UNA – PUNO, en aplicación de la Ley N°30220 - Ley Universitaria”, la actual Ley Universitaria al no establecer expresamente estos derechos y beneficios como servidor público transgrede el PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD, que contempla nuestra norma fundamental, considerando que nuestra constitución política prohíbe que: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos ni rebajar la dignidad del trabajador”; por otro lado en un estado democrático de derecho no se puede vulnerar y desconocer EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA, que implica que el poder estatal no puede vulnerar derechos del ciudadano frente a hechos y derechos previamente determinados o preestablecidos.

Apaza (2018) indicó que mientras más alta sea la inteligencia emocional en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno 2017, mayor será su desempeño. Se realizó un análisis de correlación de Rho Spearman, los resultados muestran que existe una relación significativa ($r = 0.629^{**}$; $p < 0,01$) de la inteligencia emocional y el desempeño laboral, ambos instrumentos fueron adaptados y validados.

Caceres (2018) determinó que la relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Didáctico en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de da UNA PUNO, se demuestra que el coeficiente, oscila entre $r = 0.40 - 0.69$ existe correlación de tipo moderado y grado positivo entre ambas variables, descartando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna; las variables de estudio están relacionadas; los docentes por lo general con adecuada- promedio inteligencia emocional desarrollaron apropiado y excelente desempeño didáctico; los docentes alcanzan los objetivos del plan de sesión de aprendizaje adecuado. La población de estuvo constituida por los docentes del nivel



Inicial, primario y secundario de la facultad señalada. Los docentes a considerar serán los principales, asociados y auxiliares, que ejerzan la docencia en el segundo semestre del año académico 2018. Para recoger los datos se aplicó las técnicas de la observación estructurada y la encuesta, siendo sus técnicas la guía de observación y el cuestionario, respectivamente.

Cuno (2016) demostró que, entre la Inteligencia emocional y la cultura organizacional de los Docentes en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015 existe relación significativa y positiva; mostrando afectividad emocional favorable en la organización, son indisolubles, notables en las expresiones, definiendo así aptitudes, actitudes y reacciones en orden a la percepción que tienen y asumen de la organización. La población y muestra de estudio es en total de 22 docentes de las diferentes áreas, a los mismos se les aplicó como técnicas la observación y el test, recopilando información mediante los instrumentos del cuestionario.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Orígenes de inteligencia emocional

Federacion de enseñanza de CC.OO. de Andalucia (2011) menciona que Charles Darwin fue el primero que empezó a utilizar el concepto de inteligencia emocional, señalando en sus trabajos la importancia de la expresión emocional para la supervivencia y la adaptación. Thorndike hace uso del término inteligencia social, para describir la habilidad de comprender y motivar a otras personas en el año 1920.

Tejido (2014) indica que todos los autores identifican la necesidad de ocuparse y desarrollar la inteligencia emocional como consecuencia de las insuficiencias que presenta el CI (Cociente de Inteligencia) que desde inicios del siglo XX ha sido utilizado como indicador - predictor de comportamientos exitosos. Pero a partir de 1990 la



inteligencia emocional despierta un gran interés, ya que se considera que tener un elevado C.I (Coeficiente intelectual) no es garantía de éxito en la vida. Pese al énfasis que las escuelas y los exámenes de ingreso ponen en el CI, es asombroso el poco peso que esto tiene en el éxito laboral y en la vida. El cociente intelectual no es una medida infalible porque es muy frecuente que las personas que poseen un alto cociente intelectual no desempeñen adecuadamente su trabajo y que quienes tienen un cociente intelectual moderado, o más bajo, lo hagan considerablemente mejor. Además, a las insuficiencias del CI se suma la consideración de las características del entorno en que las empresas y organizaciones desarrollan su actividad en el mundo contemporáneo, que se caracteriza por la velocidad de los cambios en las diferentes esferas: tecnológica, económica, social, medio ambiental etc. que demandan habilidades y comportamientos muy diferentes a los de épocas anteriores.

A partir de aquí se deduce que es necesario algo más que una buena inteligencia abstracta para solucionar problemas emocionales. Y de ahí surge la inteligencia emocional, que sería la encargada del conocimiento y control de las propias emociones y de las que expresan las personas con quienes vivimos. Con ello, no quiero decir que los que defienden la existencia de la inteligencia emocional se opongan a la existencia de la inteligencia abstracta, sino que consideran que ambas interactúan.

En la actualidad se entiende que la finalidad de la educación es el desarrollo de la personalidad integral del individuo. En este desarrollo hay que distinguir al menos dos aspectos: el desarrollo cognitivo y el desarrollo emocional. A lo largo de la historia se ha dado mayor importancia al desarrollo cognitivo (atribuyendo la inteligencia a las capacidades cognitivas relacionadas con el pensamiento abstracto, teórico, científico y académico), dejando más olvidados los aspectos relacionados con el desarrollo emocional.



2.2.2 Modelos de inteligencia emocional

García & Giménez (2010) a partir de la literatura, se ha realizado una revisión de los principales modelos sobre inteligencia emocional. Éstos se han clasificado en modelos mixtos y modelo de habilidades.

Modelos mixtos.

Entre los principales autores se encuentran Goleman y Bar-On. Éstos incluyen rasgos de personalidad como el control del impulso, la motivación, la tolerancia a la frustración, el manejo del estrés, la ansiedad, el asertividad, la confianza y/o la persistencia.

Modelo de Goleman.

Goleman establece la existencia de un Cociente Emocional (CE) que no se opone al Cociente Intelectual (CI) clásico, sino que ambos se complementan. Este complemento se manifiesta en las interrelaciones que se producen. Un ejemplo lo podemos observar entre las comparaciones de un individuo con un alto cociente intelectual, pero con poca capacidad de trabajo y otro individuo con un cociente intelectual medio y con alta capacidad de trabajo. Ambos pueden llegar al mismo fin, ya que ambos términos se complementan. Los componentes que constituyen la IE según Goleman son:

- **Conciencia de uno mismo (Selfawareness).** -Es la conciencia que se tiene de los propios estados internos, los recursos e intuiciones.
- **Autorregulación (Self-management).**- Es el control de nuestros estados, impulsos internos y recursos internos.
- **Motivación (Motivation).** - Se explican como tendencias emocionales que guían o que facilitan el logro de objetivos.
- **Empatía (Social-awareness).** - Se entiende como la conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas.



- **Habilidades sociales (Relationship management).** - Es la capacidad para inducir respuestas deseables en los demás, pero no entendidas como capacidades de control sobre otro individuo.

Este modelo tiene su aplicación en diferentes ámbitos como el organizacional y el laboral, este último desarrollado por el autor en su libro *The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*.

Modelo de Bar-On.

Su tesis doctoral realizada en 1988, con el nombre de: “The developmnet of a concept of psychological well-being”, constituyó la base de sus posteriores formulaciones sobre la inteligencia emocional - Bar-On, y su medida a través del inventario EQ-I (Bar-On Emotional Quotient Inventory).

El modelo está compuesto por diversos aspectos: componente intrapersonal, componente interpersonal, componente del estado de ánimo en general, componentes de adaptabilidad, componentes del manejo del estrés y, componente del estado de ánimo en general.

Componente intrapersonal: Esta dimensión consiste en tener conciencia de las propias emociones, así como de su autoexpresión, las habilidades y competencias que la conforman son:

- **Comprensión emocional de sí mismo:** habilidad para comprender sentimientos y emociones, diferenciarlos y, conocer el porqué de los mismos.
- **Asertividad:** habilidad para expresar sentimientos, creencias, sin dañar los sentimientos de los demás y, defender nuestros derechos de una manera no destructiva.
- **Autoconcepto:** capacidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando los aspectos positivos y negativos, así como las limitaciones.



- **Autorrealización:** habilidad para realizar lo que realmente podemos, deseamos y se disfruta.
- **Independencia:** capacidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y, ser independientes emocionalmente para tomar decisiones.

Componente interpersonal: Dimensión que considera a la conciencia social y las relaciones interpersonales como su punto central, las habilidades y competencias que la comprenden son:

- **Empatía:** habilidad para sentir, comprender y apreciar los sentimientos de los demás.
- **Relaciones interpersonales:** capacidad para establecer y mantener relaciones satisfactorias, caracterizadas por una cercanía emocional.
- **Responsabilidad social:** habilidad para mostrarse como una persona cooperante, que contribuye, que es un miembro constructivo, del grupo social.

Componentes de adaptabilidad: El núcleo de esta dimensión es el manejo del cambio, las habilidades y competencias que la integran son:

- **Solución de problemas:** Capacidad para identificar y definir los problemas y, generar e implementar soluciones efectivas.
- **Prueba de la realidad:** Habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos y lo que en realidad existe.
- **Flexibilidad:** Habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

Componentes del manejo del estrés: Los puntos centrales de esta dimensión son el manejo y regulación emocional, las habilidades que la conforman son:



- **Tolerancia al estrés:** Capacidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones.
- **Control de los impulsos:** Habilidad para resistir y controlar emociones.

Componente del estado de ánimo en general: Es la última dimensión considerada por Bar-On y se relaciona con la motivación del individuo para manejarse en la vida, las habilidades que la conforman son:

- **Felicidad:** Capacidad para sentir satisfacción con nuestra vida.
- **Optimismo:** Habilidad para ver el aspecto más positivo de la vida.

El modelo emplea la expresión “inteligencia emocional y social” haciendo referencia a las competencias sociales que se deben tener para desenvolverse en la vida. Según Bar-On, la modificabilidad de la inteligencia emocional y social es superior a la inteligencia cognitiva.

Tabla 1.

Pautas de interpretación según el cociente emocional (CE)

| Cociente Emocional Total | Pautas interpretativas |
|--------------------------|--|
| 130 o más | Marcadamente alta: capacidad emocional inusualmente bien desarrollada. |
| 120 – 129 | Muy alta: capacidad emocional extremadamente bien desarrollada. |
| 110 – 119 | Alta: capacidad emocional bien desarrollada. |
| 90 – 109 | Promedio: capacidad bien desarrollada. |
| 80 – 89 | Baja: capacidad emocional subdesarrollada, necesita mejorar. |
| 70 – 79 | Muy baja: capacidad emocional extremadamente subdesarrollada, necesita mejorar. |
| Por debajo de 70 | Marcadamente baja: capacidad emocional inusualmente deteriorada, necesita mejora. |

Fuente: La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana por Nelly Ugarriza en el 2001.

Modelo de habilidades

Son los que fundamentan el constructo de inteligencia emocional en habilidades para el procesamiento de la información emocional. En este sentido, estos modelos no incluyen componentes de factores de personalidad, siendo el más relevante de estos modelos el de Salovey y Mayer. Éstos postulan la existencia de una serie de habilidades cognitivas o destrezas de los lóbulos prefrontales del neocórtex para percibir, evaluar,



expresar, manejar y autorregular las emociones de un modo inteligente y adaptado al logro del bienestar, a partir de las normas sociales y los valores éticos.

El modelo de Salovey y Mayer.

El modelo ha sido reformulado en sucesivas ocasiones desde que, en el 1990, Salovey y Mayer introdujeran la empatía como componente. En 1997 y en 2000, los autores realizan sus nuevas aportaciones, que han logrado una mejora del modelo hasta consolidarlo como uno de los modelos más utilizados y, por ende, uno de los más populares.

Las habilidades incluidas en el modelo son las siguientes:

- **Percepción emocional:** Habilidad para identificar las emociones en sí mismo y en los demás a través de la expresión facial y de otros elementos como la voz o la expresividad corporal.
- **Facilitación emocional del pensamiento:** Capacidad para relacionar las emociones con otras sensaciones como el sabor y olor o, usar la emoción para facilitar el razonamiento. En este sentido, las emociones pueden priorizar, dirigir o redirigir al pensamiento, proyectando la atención hacia la información más importante. Por otro lado, la felicidad facilita el razonamiento inductivo y la creatividad.
- **Compresión emocional:** Habilidad para resolver los problemas e identificar qué emociones son semejantes.
- **Dirección emocional:** Compresión de las implicaciones que tienen los actos sociales en las emociones y regulación de las emociones en uno mismo y en los demás.
- **Regulación reflexiva de las emociones para promover el crecimiento personal:** Habilidad para estar abierto a los sentimientos ya sean positivos o negativos.



2.2.3 Derechos de los trabajadores

Los Trabajadores Públicos tienen derecho a:

1° Hacer carrera en base a su calificación laboral, no debiendo ser objeto de discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole. – Por tanto, todos tienen los mismos derechos para la consecución de ascensos o de capacitación. Este principio recoge el derecho constitucional (Art. 2, inc. 2) referente a la igualdad de las personas ante la Ley.

2° Garantía del nivel alcanzado y a los atributos propios de ese nivel. – Es decir está orientada a que ningún trabajador pueda ser rebajado del nivel que haya logrado adquirir en base a su calificación y merito correspondiente; así como también al respeto en sus funciones y jerarquía, el percibir remuneración de acuerdo a su categoría remunerativa conseguida incluyendo las bonificaciones y beneficios de acuerdo a la Ley.

3° Gozar de Estabilidad Laboral. – En el Sector Público su tratamiento ha sido variado, el Estatuto y Estalación del Servicio Civil (Ley N° 11377) llegó a establecer la estabilidad en los puestos de trabajo dirigido únicamente a los empleados permanentes con la condición de haber superado el periodo de prueba de 90 días o tres (03) meses. Posteriormente a través del D. S. N°001-77-PM-INAP se determinó un nuevo tratamiento ya que el periodo de prueba abarcaba como mínimo los (03) meses sin exceder los (06) meses consecutivos. Este tratamiento se daba a fin de ir evaluando, durante este tiempo al ingresado y ello a consecuencia de que no existía una disposición específica y de cumplimiento obligatorio que permitiera que únicamente ingresaran aquellos que hubiesen resultado ser ganadores de concursos de méritos. La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su reglamento ha venido a subsanar el tratamiento y ha avanzado mucho más allá, incluyendo dentro de este derecho a los trabajadores contratados. En este sentido el haberse dado las pautas, requisitos, exigencias para el ingreso de personal idóneo en la



administración pública, se ha eliminado el periodo de prueba, por tanto, los empleados permanentes adquieren la estabilidad laboral al momento de producirse el nombramiento. Estos trabajadores únicamente podrán ser separados del servicio por la Comisión de Falta Grave tipificada en el Art. 28 del D. Leg. N°276 y previo proceso administrativo disciplinario.

4° La reubicación o rotación a un lugar geográfico diferente al de su residencia habitual, deberá contar con la aceptación del trabajador, de ser así tendrá derecho a un pago previo de los gastos del traslado e instalación en el lugar de destino. – Lo cual le va a asegurar al servicio las condiciones para el cabal cumplimiento de sus funciones.

5° Ser incorporados a un régimen de pensiones y al término de su carrera, gozar de su pensión en las condiciones que se establece por Ley.

6° Constituir organizaciones sindicales y afiliarse a ellas en forma voluntaria y sin sujeción a ninguna condición. Podrán ser miembros de un sindicato los empleados nombrados y los obreros permanentes. No pueden ejercer este derecho los empleados de carrera mientras desempeñan cargos políticos, de confianza o de responsabilidad directiva.

7° Las entidades no discriminan el otorgar derechos y beneficios entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Al otorgarse libertad para afiliarse o no a los sindicatos, deja abierta la decisión de hacer extensivo los mismos beneficios.

8° Las organizaciones sindicales representan a sus afiliados, sus dirigentes gozan de facilidades para ejercer su representatividad legal.

9° Los trabajadores de carrera obligados a cumplir servicio militar, mantiene sus derechos, el tiempo que dure el servicio es computable como permanencia en el nivel.



10° El empleado de carrera al término de su designación en cargo de confianza tiene derecho a retornar a su plaza de carrera, la cual debe encontrarse debidamente reservada o en todo caso se le ubicará en otra plaza de nivel equivalente.

11° Desempeñar doble función al servicio del Estado o percibir sueldo y pensión, siempre que uno de ellos provenga de servicios de docentes.

12° Hacer uso de la huelga, en forma que la Ley determine. Se excluye de este derecho a los funcionarios con poder de decisión o que desempeñen cargos políticos o de confianza.

13° Interponer recursos impugnativos establecidos en la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, ante las resoluciones que afecten sus derechos:

- a) Recursos de Reconsideración. –Se interpone ante el mismo órgano que dictó la resolución que se desea impugnar, requiere de nueva prueba instrumental a fin de que la autoridad pueda volver a considerar el caso. Su plazo de interposición es de 15 días útiles después de notificada la resolución impugnada y será resuelto en un plazo máximo de 30 días, transcurrido los cuales sin que medie resolución el interesado podrá considerar denegado dicho recurso a efecto de interponer el Recurso de Apelación correspondiente o a la demanda judicial cuando se trate de un órgano que no esté sometido a subordinación jerárquica, en su caso, o esperar el pronunciamiento expreso de la Administración Pública. Este recurso es opcional, por cuanto su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación.
- b) Recurso de Apelación. –Se presenta ante la misma autoridad que expidió la resolución para que lo eleve a su superior jerárquico, el mismo que deberá sustentarse en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuestiones de



puro derecho. Su plazo de interposición es también de 15 días y deberá resolverse en un plazo máximo de 30 días, transcurrido los cuales sin que medie resolución de interesado podrá considerar denegada dicho recurso a efectos de imponer el Recurso de Revisión o la demanda judicial, en su caso, o esperar el pronunciamiento expreso de la Administración Pública.

- c) Recurso de Revelación. – Excepcionalmente hay lugar a la interposición de este recurso ante una tercera instancia si las dos anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional. El plazo de intercesión también lo es de 15 días hábiles y será resuelto en un plazo máximo de 30 días, transcurrido los cuales sin que medie resolución, el interesado podrá considerar denegado su recurso a efectos de interponer la demanda judicial correspondiente, o esperar el pronunciamiento expreso de la Administración Pública.

14° Vacaciones. – Descanso físico anual de treinta (30) días consecutivos, con goce íntegro de remuneraciones, la misma que se genera después de haber prestado un año de servicios reales y efectivos contados a partir de la fecha de ingreso a la Administración Pública. Las vacaciones son obligatorias e irrenunciables. Pueden acumularse hasta por dos periodos consecutivos de común acuerdo con la entidad, por necesidad de servicio. Para la programación de las vacaciones se tendrá en cuenta las necesidades de servicio y el interés del trabajador.

15° El empleado que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones percibirá una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado, como Compensación Vacacional, en caso de que el trabajador no hubiera completado un nuevo ciclo laboral, la referida compensación se pagará en forma proporcional al lapso trabajado por dozas partes. En caso de fallecimiento, la compensación se abonará a sus familiares directos.



Permisos

- Autorización para ausentarse por horas del centro laboral durante la jornada de trabajo.
- Se inicia a petición de parte y está condicionada a las necesidades del servicio y a la autorización del jefe inmediato. Se formaliza mediante la papeleta de permiso.
- Los permisos sin goce de remuneraciones y a cuenta del periodo vacacional, son acumulados mensualmente y expresados en días y horas para la deducción respectiva, tomando como unidad de referencia la jornada laboral vigente, salvo que sea compensado por trabajos autorizados por necesidad del servicio.
- Los permisos acumulados durante un mes debidamente justificados no podrán exceder al equivalente de un día de trabajo.

Tipos de permisos

Permisos con goce de remuneraciones

- a) **Por enfermedad.** - Para concurrir a las dependencias de EsSalud o Centro Asistencial de preferencia.
- b) **Por Gravidéz.** – Para trabajadoras gestantes una vez al mes, para concurrir a sus controles en EsSalud o facultativo de su preferencia.
- c) **Por Capacitación Oficializada.** – Para concurrir a certámenes, seminarios, cursillos, congresos, cursos, etc. auspiciados por la Entidad.
- d) **Por Citación Expresa de Autoridad Judicial, Militar o Policial.** – Para concurrir a resolver diligencias dentro de la localidad, previa presentación de la notificación o citación respectiva.
- e) **Por Función Edil.** – A los trabajadores que han sido elegidos para desempeñar cargo de alcalde no rentado o Regidor, por un máximo de quince (15) horas



semanales, previa presentación de la credencial otorgado por el Jurado Nacional de Elecciones.

Permisos sin goce de remuneraciones

- a) **Por Motivos Particulares.** – Para atender asuntos personales (negocios, tramites o similares) debidamente sustentados. Los periodos acumulados se tendrán en cuenta para el computo máximo de las Licencias sin goce de remuneraciones.
- b) **Por Capacitación No Oficializada.** – Para concurrir a cursos, seminarios, certámenes, etc. no auspiciados por la Entidad. El trabajador está obligado a presentar al término del evento el respectivo diploma, certificado o constancia.

Permisos a cuenta del periodo vacacional

- a) **Por Matrimonio.** – Para efectuar gestiones pre-nupciales, los periodos serán acumulados y traducidos en días y horas a efectos del descuento del periodo vacacional siguiente, salvo que sean compensados con trabajos autorizados.
- b) **Por Enfermedad Grave del Conyugue, Padres e Hijos.** – Previa presentación del certificado médico correspondiente, en caso de ser constante.

Permisos por casos especiales

- a) **Por Docencia o Estudios Universitarios.** – Para ejercer la docencia universitaria o seguir estudios universitarios con éxito, hasta por un máximo de seis (06) horas semanales. El que deberá ser compensado por el servidor.
- b) **Por Representación Sindical.** – Se otorga a los Secretarios de Organizaciones Sindicales debidamente reconocida, a fin de permitirles el desempeño de sus funciones, durante las horas de trabajo.



- c) **Por Lactancia.** – Concedido a las madres trabajadoras al término de la licencia por maternidad, por máximo de una (01) hora diaria, hasta que el hijo cumpla un (01) año de edad. Permiso que se da al inicio o al término de la jornada laboral, según requerimiento.
- d) **Por Onomástico.** – Derecho a un (01) día de descanso remunerado. Si tal día no es laborable, el descanso se efectivizará el primer día útil siguiente.

Licencias

- Autorización para no concurrir al centro de trabajo uno o más días.
- Se inicia a petición de parte y está condicionada a la conformidad institucional.
- Se formaliza mediante resolución.
- La sola presentación de solicitud, no da derecho al goce de la licencia.
- La solicitud de licencia sin goce de remuneraciones y a cuenta del periodo vacacional, puede ser denegada, diferida o reducida por razones de servicio.
- Para efectos del cómputo del período de licencia, se acumulará por cada cinco (5) días consecutivos o no, los días sábado y domingo; igual procedimiento se seguirá cuando involucre días feriados no laborables.
- Los empleados y funcionarios que haciendo usos de licencias con o sin goce de remuneraciones o a cuenta del período vacacional, reciban remuneraciones en otra entidad pública (a excepción de docentes) serán objeto de las sanciones tipificadas en el D. Leg. N° 246.
- El tiempo que dure la licencia con goce de remuneraciones es computable para la acumulación de tiempo de servicios, así como para el descanso vacacional. Las licencias sin goce de remuneración no son computables como tiempo de servicio para ningún efecto.



Tipos de licencias

Licencias con goce de remuneraciones:

- a) **Por Incapacidad Causada por Enfermedad o Accidente Común.** – Se otorga de conformidad con el Certificado Médico correspondiente, no pudiendo ser mayor de doce (12) meses consecutivos. Su cómputo se efectúa acumulando los periodos de incapacidad que se hubieran generado dentro del año calendario, calculándose retroactivamente a la fecha del último día de licencia solicitada. Durante los primeros veinte primeros días de incapacidad, la entidad empleadora continúa obligada al pago de remuneración o retribución. El derecho a subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad, el mismo que se otorgara mientras dure esta contingencia y en tanto no realice trabajo remunerado, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.

En caso de neoplasia maligna (Cáncer) o Tuberculosis (TBC), debidamente diagnosticada el empleado tendrá el derecho a dos (2) años por licencia.

Cuando el trabajador se encuentre incapacitado por enfermedad o accidente podrá solicitar la variación del descanso vacacional, no siendo aplicable si la incapacidad sobreviene durante el descanso vacacional.

- b) **Por Gravidéz.** - Se otorga por 90 días, pudiendo estos distribuirse en los periodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición de que durante esos periodos no realice trabajo remunerado. La decisión de la trabajadora deberá ser comunicada al titular de la entidad con una anticipación no menor de 2 meses fecha probable del parto, la misma que deberá estar acompañada del informe médico que certifique la postergación del descanso pre - natal y que no afectará en modo alguno a la gestante o al concebido. En los



casos en que se produzcan adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable del parto fijada para establecer el inicio del descanso pre – natal, los días de adelanto se acumularan al descanso post – natal. La trabajadora gestante tiene derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicia a partir del día siguiente de vencido el descanso post – natal.

- c) **Por Fallecimiento del Cónyuge, Padre, Hijo o Hermanos.** -Se da en cada caso por un periodo de cinco (5) días útiles cuando el deceso se produce en la localidad, u ocho (8) días útiles cuando el deceso se produce en lugar geográfico distinto al centro laboral del trabajador.

Al término del mismo, el trabajador debe acreditar el fallecimiento con el correspondiente Certificado o Partida de Defunción.

- d) **Por Capacitación Oficializada.** -Se otorga hasta un máximo de dos (2) años, para participar en cursos o certámenes en el país o el extranjero, destinados a la adquisición de conocimientos científicos, considerados dentro de los planes institucionales, bajo las siguientes condiciones:

- Contar con el auspicio o propuesta de la Entidad.
- Estar referida al campo de acción institucional y especialidad del servidor.
- Compromiso a servir en su entidad por el doble de tiempo de licencia, contados a partir de su reincorporación.
- En caso que el servidor tenga necesidad de permanecer más de dos (2) años, podrá solicitar hasta por un (1) año más prórroga de licencia por capacitación, pero sin goce de remuneraciones.

- e) **Por Citación expresa: Judicial, Militar o Policial.** -Se concede al trabajador que debe concurrir a un lugar geográfico diferente al de su centro laboral para resolver



asuntos judiciales, militares o policiales, previa presentación de la notificación respectiva. Se otorga por el tiempo que dure la concurrencia más el tiempo de la distancia.

Esta licencia no se otorga para justificar ausencia al centro laboral por detención privativa de libertad.

- f) **Por Función Edil.** -Se da a trabajadores que han sido electos en sufragio directo y universal en cargo de alcalde, durante el periodo que la Ley determine para esta función municipal.

Los alcaldes remunerados pueden optar entre la remuneración municipal o la de su función pública. La entidad de origen está obligada a reservar la plaza de carrera hasta el término de la función edil.

Licencia sin goce de remuneraciones:

- a) **Por motivos Particulares.** -Se concede al trabajador que cuente con más de un año de servicios, para atender asuntos particulares (negocios, viajes o similares). Podrá ser otorgada hasta por un máximo de noventa (90) días calendarios considerándose acumulativamente todas las licencias y/o permisos de la misma índole que tuviere durante los últimos doce (12) meses. Cumplido el tiempo máximo permitido, el trabajador no puede solicitar nueva licencia hasta que transcurra doce (12) meses de trabajo efectivo, contados a partir del día de su reincorporación.
- b) **Por Capacitación No Oficializada.** -Se confiere para asistir a eventos que no cuenten con el auspicio o propuesta institucional. Se da hasta por doce (12) meses, para perfeccionamiento en el país o en el extranjero. El beneficiario no puede



participar en otro evento similar hasta que haya transcurrido el tiempo mismo equivalente al doble de duración del curso anterior.

Licencias a cuenta del periodo vacacional:

- a) **Por Matrimonio.** –Se da al trabajador por un periodo no mayor de treinta (30) días, los mismos que serán deducidos del periodo vacacional inmediato siguiente. El servidor deberá presentar dentro de las 72 horas posteriores de su incorporación, la partida de Matrimonio Civil.
- b) **Por Enfermedad Grave del Cónyuge, Padre e Hijos.** -Se otorga por un periodo no mayor de treinta (30) días, los mismos que son deducidos del periodo vacacional inmediato siguiente. El trabajador presentara la Certificación Medica correspondiente (Ochoa, 1999).

2.2.4 Correlación de spearman

El coeficiente de correlación de Spearman muestra una asociación entre variables, permite obtener un coeficiente de asociación entre variables que no se comportan normalmente, entre variables ordinales. Se calcula en base a una serie de rangos asignados, los valores van de - 1 a 1, siendo 0 el valor que indica no correlación, y los signos indican correlación directa e inversa (Sampieri, 2014).

El Coeficiente Spearman (ρ), puede tomar un valor entre +1 y -1 donde,

- ❖ Correlación fuerte: 1 a 0.5 ó 1 a -0.5
- ❖ Correlación moderada: 0.49 a 0.3 ó -0.49 a -0.3
- ❖ Correlación débil: <0.29 ó <-0.29

Si el valor de ρ se acerca a 0, la asociación entre los dos rangos es más débil.



Procedimiento:

- Ordenar cada variable (X=Independiente; Y=Dependiente) en forma ascendente, identificando su orden de posición.
- Ubicar la posición de X_i e Y_j , para hallar el valor de “D”, para aplicar en la fórmula.
- Calcular D, para cada pareja de observaciones, restando la jerarquía de Y_j de la jerarquía de X_i .
- Elevar al cuadrado cada D y calcular $\sum D^2$, la suma de los valores elevados al cuadrado.

FORMULA:

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

Donde:

D = Representa la diferencia entre los rangos pareados de cada par de variantes X_i, Y_j .

n = Número de rangos, es decir el número de variantes apareadas.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

$H_0: \rho = 0$ No existe grado de correlación o dependencia (Hipótesis Nula)

$H_1: \rho \neq 0$ Si Existe grado de correlación o dependencia (Hipótesis Alterna).

NIVEL DE SIGNIFICANCIA:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ nivel de significancia del equivalente a un 95% de nivel de confianza.

REGLA DE DECISIÓN:

Si $p < \alpha$, entonces se rechazará H_0 .



2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Inteligencia emocional

La inteligencia emocional es la capacidad para identificar, entender y manejar las emociones correctamente, de un modo que facilite las relaciones con los demás, la consecución de metas y objetivos, el manejo del estrés o la superación de obstáculos (Colombo, 2016).

2.3.2 Derechos laborales

Derecho Laboral conjunto de normas que regulan los derechos y deberes tanto del empleado como del empleador; los aspectos vinculados con la relación laboral tales como el salario, las horas de trabajo, los tipos de contratos, los despidos y demás; los conflictos que puedan surgir de la relación jurídico-laboral. Este conjunto de normas debe garantizar el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo (FUDE, 2020).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 LUGAR DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación se realizó en la Universidad Nacional del Altiplano, 2019 de la ciudad de Puno.

3.2 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Tipo de investigación:

La investigación fue planteada bajo el paradigma descriptivo correlacional, porque está orientado a medir las variables; derecho laboral e Inteligencia Emocional, con la intención de describir el fenómeno, decir como es y cómo se manifiesta. Y correlacional porque, esta investigación analiza y estudia la relación de hechos de la realidad, es decir determinar y explicar la relación que existe entre el derecho laboral e inteligencia emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019 (Sampieri, 2014).

3.2.2 Diseño de investigación:

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal. No experimental porque no se manipula las variables y se observa tal como se dio en su contexto natural para analizarlo; transversal porque se recolecta los datos en un solo momento, en un tiempo único (Sampieri, 2014).

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población estuvo conformada por 787 docentes nombrados y 673 administrativos nombrados que laboran en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno,



siendo un total de 1460 docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano Puno - 2019.

3.3.2 Muestra

El método muestral que se ha empleado es el muestreo probabilístico, y el tipo de muestreo es el muestreo aleatorio estratificado por afijación proporcional, donde cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida para ser incluida dentro de la muestra, considerando lo siguiente:

| | | |
|---------------|--------|--|
| $N =$ | 1460 | = Tamaño de la población |
| $L =$ | 1, 2 | = Es el número de estratos |
| $h =$ | 1, 2 | = Es un índice que se refiere a un estrato concreto |
| W_h | | = Es la ponderación del estrato h |
| p_h y q_h | | = Probabilidad favorable y desfavorable inicial (*) |
| $\alpha =$ | 0,05 | = nivel de significancia |
| $Z =$ | 1,96 | = $Z_{0.05/2} = 1.96$ (Z de distr. Normal bilateral) |
| $E =$ | 0,0592 | = Error muestral (5.92%) |

(*) El valor de “ p_h ”, que es la probabilidad favorable inicial a la investigación, fue hallada previamente mediante una muestra piloto con 26 unidades de observación (10 administrativos y 16 docentes nombrados), que representa un 2% de la población de cada estrato.

“Cohen (como se citó en Reyes et al., 2013) recomienda que el tamaño de la muestra piloto no debe ser menor de cinco sujetos de estudio y de preferencia con diez entrevistados: en general entre, más sujetos de estudio considere el ensayo de la prueba piloto es mejor, manteniendo igual todo lo demás.” Se obtuvo, que favorablemente los

Derechos Laborales e Inteligencia Emocional de los docentes nombrados fue 39% y desfavorable 61%, de los administrativos nombrados fue 35% favorable y 65% desfavorablemente.

Tabla 2.

Procedimientos previos para hallar la muestra

| Estratos | Nh | ph | qh | Nh*qh | Wh | Wh*ph*qh |
|-----------------|-------------|------|------|---------------|-------------|-------------------|
| Administrativos | 673 | 0.35 | 0.65 | 235.55 | 0.460958904 | 0.10486815 |
| Docentes | 787 | 0.39 | 0.61 | 306.93 | 0.539041096 | 0.12823788 |
| TOTAL | 1460 | | | 542.48 | | 0.23310603 |

Fuente: Datos poblacionales y los hallados de la encuesta piloto.

i) Primera aproximación de la muestra:

$$n_0 = \frac{1}{V} \sum_{h=1}^L W_h P_h Q_h \quad V = \frac{E^2}{z_{\alpha/2}^2}$$

$$V = \frac{E^2}{z_{\alpha/2}^2} = \frac{0.0592^2}{1.96^2} = 0.000912$$

$$n_0 = \frac{1}{V} \sum_{h=1}^L W_h P_h Q_h = \frac{1}{0.000912} (0.23310603) = 255.5184341 = 256$$

ii) Si $(n_0/N) \geq \alpha$ Entonces se corrige el tamaño de la muestra utilizando la siguiente formula.

En caso contrario la muestra final queda como n_0

Como $256/1460 = 0.1753425 > \alpha = 0,05$, Entonces se corrige la muestra de la siguiente forma:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}} = \frac{256}{1 + \frac{(256 - 1)}{1460}} = 217.9358601 = 218$$

Luego la muestra final es 218.

Tamaño de muestra para cada estrato mediante afijación proporcional:



$$W_h = \frac{N_h}{N}$$

$$n_h = n * W_h$$

N_1 = Administrativos nombrados: 673

$$n_1 = n * (N_1 / N) = 218 * (673 / 1460) = 100.48904 = 100$$

N_2 = Docentes nombrados: 787

$$n_2 = n * (N_2 / N) = 218 * (787 / 1460) = 117.51096 = 118$$

Finalmente, la muestra fue 218 compuesta por 100 administrativos nombrados y 118 docentes nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019.

El procedimiento para hallar la muestra se consideró de la siguiente fuente: (Lluén, 2013).

3.4 UNIDAD MUESTRAL

La unidad muestral para este trabajo son los docentes y administrativo nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

3.5 DISEÑO DE MUESTRA

Para el trabajo de investigación el diseño de muestra es el muestreo aleatorio estratificado por afijación proporcional.



3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1 Técnica:

Encuesta: Esta técnica se ha aplicado para recolectar la información de los docentes y administrativos nombrados en el proceso de ejecución del proyecto de investigación.

3.6.2 Instrumento:

Cuestionario: Este instrumento se elaboró de acuerdo a las variables de estudio para la recolección de datos. (Anexo B, C y D)

Descripción de los instrumentos:

EQ-I BarOn para Adultos:

- Autor: Reuven BarOn,
- Adaptación Peruana: Nelly Ugarriza y Liz Pajares
- Numero de ítem: 133 ítems.
- Validación: Constructo y contenido por Ugarriza y Pajares
- Confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,970

Derechos Laborales:

- Numero de ítem: 23 ítems.
- Validación: 4 expertos (Anexo A)
- Confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,960

3.6.3 Procedimiento:

- ❖ La encuesta se realizó de forma manual y virtual para cada uno los docentes y administrativos nombrados.
- ❖ Se explicó los propósitos de la encuesta y se atendió todas las dudas.
- ❖ La encuesta tuvo una duración de 30 minutos aproximadamente para cada docente y administrativo nombrado.



- ❖ Los resultados se procesaron después de haber culminado con las encuestas.

3.7 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS:

El procesamiento estadístico de los datos recolectados para la investigación fue procesado considerando instrumentos de la estadística descriptiva para luego realizar un análisis correlacional. Los resultados se presentaron en tablas estadísticas debidamente analizados e interpretados. Se siguió un proceso para el tratamiento de datos recolectados mediante los instrumentos:

- ❖ **Seriación:** Ha sido necesario aplicar un sistema de seriación en los instrumentos para facilitar la identificación de ellos cuando sea necesario.
- ❖ **Codificación:** Se codificó en números cada una de las variables en las hojas Excel.
- ❖ **Correlación de Spearman:** Se utilizó para demostrar la correlación entre las variables.

3.8 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | CATEGORÍA | ESCALA | TIPO DE VARIABLE | |
|---|---------------|--|---------------------------------------|-----------------------------|------------------|-----------|
| VARIABLE DEPENDIENTE INTELIGENCIA EMOCIONAL | INTRAPERSONAL | Conocimiento emocional de sí mismo | | | Ordinal | |
| | | Seguridad | | | | |
| | | Autoestima | | | | |
| | | Autorrealización | Marcadamente baja | <70 | | |
| | | Independencia | | 70 - 79 | | |
| | INTERPERSONAL | Relaciones interpersonales | Muy baja | 80 - 89 | | |
| | | Responsabilidad social | Baja | 90 - 109 | | |
| | ADAPTABILIDAD | EMPATÍA | Empatía | Promedio | | 110 - 119 |
| | | | Solución de problemas | Alta | | |
| | | MANEJO DE TENSIÓN | Prueba de la realidad | Muy alta | | 120 - 129 |
| Flexibilidad | | | Marcadamente Alta | 130 o más | | |
| VARIABLE INDEPENDIENTE DERECHOS LABORALES | LICENCIAS | Licencias con goce de remuneraciones | | No conoce nada | | |
| | | | | Conoce sin usarlo | | |
| | | Licencias sin goce de remuneraciones | Número de veces que usó las licencias | Conoce y usó 1 vez | | |
| | PERMISOS | Licencia a cuenta del periodo vacacional | | Conoce y usó hasta 3 veces | | |
| | | Permisos con goce de remuneraciones | | Conoce y usó más de 3 veces | | |
| | | Permisos sin goce de remuneraciones | Número de veces que usó los permisos | No conoce nada | | |



| | |
|--|-----------------------------|
| Permisos a cuenta del periodo vacacional | Conoce y usó hasta 3 veces |
| Por matrimonio | Conoce y usó más de 3 veces |
| Permisos por casos especiales | |

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados en base a los datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los docentes y administrativos nombrados.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Tabla 3.

Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019

| INTELIGENCIA EMOCIONAL | CARGO | | | | Total | |
|------------------------|------------|-------------|----------------|-------------|------------|--------------|
| | Docente | | Administrativo | | N | % |
| | N | % | N | % | | |
| Marcadamente Baja | 3 | 1.4 | 2 | 0.9 | 5 | 2.3 |
| Muy Baja | 3 | 1.4 | 19 | 8.7 | 22 | 10.1 |
| Baja | 29 | 13.3 | 23 | 10.6 | 52 | 23.9 |
| Promedio | 59 | 27.1 | 39 | 17.9 | 98 | 45.0 |
| Alta | 16 | 7.3 | 12 | 5.5 | 28 | 12.8 |
| Muy Alta | 8 | 3.7 | 5 | 2.3 | 13 | 6.0 |
| Marcadamente Alta | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Total | 118 | 54.1 | 100 | 45.9 | 218 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario sobre Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la tabla 3, se observa la escala de la inteligencia emocional, podemos observar del 100,0% de los docentes y administrativos nombrados, el 45,0% tiene un cociente emocional promedio, el 23,9% un cociente emocional bajo, el 12,8% un cociente emocional alto, seguidamente, el 10,1% un cociente emocional muy bajo, el 6,0% un cociente emocional muy alto, y finalmente, el 2,3% un cociente emocional marcadamente bajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que por debajo del promedio (capacidad emocional adecuada) gran parte de los docentes y administrativos nombrados

tienen una capacidad emocional por mejorar al momento de manejar sus emociones, a consecuencia de ello dificultan las relaciones con los demás en su ámbito laboral. Así mismo, se pudo observar en los resultados que, por encima del promedio (capacidad emocional adecuada), la menor parte tiene una capacidad emocional muy desarrollada en cuanto al manejo de sus emociones.

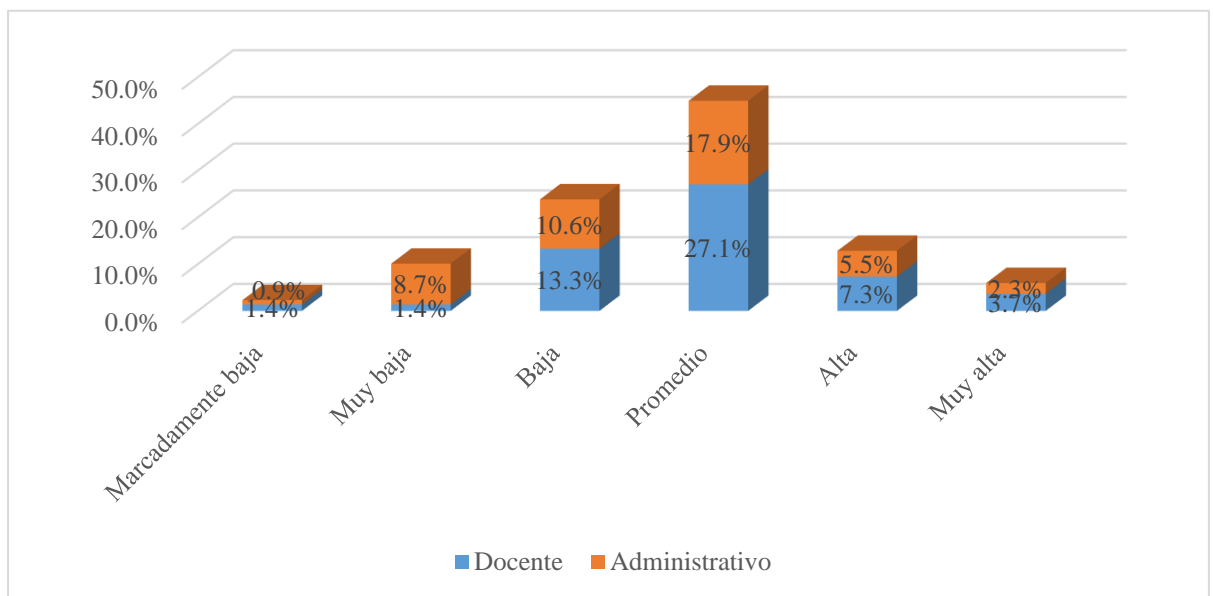


Figura 1. Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados

Fuente: Cuestionario sobre Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la figura 1, se observa del 100% de los docentes y administrativos nombrados, el 45,0% tiene un cociente emocional promedio, de ellos el 27,1% es el cociente emocional de los docentes y el 17,9 % de los administrativos; el 23,9% un cociente emocional bajo, de ellos el 13,3% es el cociente emocional de los docentes y el 10,6% de los administrativos; el 12,8% un cociente emocional alto, de ellos el 7,3% es el cociente emocional de los docentes y el 5,5% de los administrativos; el 10,1% un cociente emocional muy bajo, de ellos el 8,7% es el cociente emocional de los administrativos y

el 1,4% de los docentes; el 6,0% un cociente emocional muy alto, de ellos el 3,7% es el cociente emocional de los docentes y el 2,3% de los administrativos y el 2,3% un cociente emocional marcadamente bajo, de ellos el 1,4% es el cociente emocional de los docentes y el 0,9 % de los administrativos.

Tabla 4.

Componentes de la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, 2019

| COMPO NENTES | ESCALA | | | | | | | | | | | | | | TO TA L |
|---------------------|--------------------------|----------|-------------|----------|--------|----------|----------|----------|--------|----------|-------------|-----|--------------------------|-----|---------------|
| | Marcada mente Baja | | Muy Baja | | Baja | | Promedio | | Alta | | Muy Alta | | Marcada mente Alta | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| Estado de Animo | 1 8 | 8.3 | 2 1 | 9.6 | 3 4 | 15. 6 | 102 | 46. 8 | 3 2 | 14. 7 | 1 1 | 5.0 | 0 | 0.0 | 218 |
| Manejo de Estrés | 8 | 3.7 | 1 8 | 8.3 | 2 3 | 10. 6 | 109 | 50. 0 | 3 4 | 15. 6 | 2 1 | 9.6 | 5 | 2.3 | 218 |
| Adaptabili dad | 6 | 2.8 | 2 2 | 10. 1 | 3 5 | 16. 1 | 128 | 58. 7 | 2 6 | 11. 9 | 1 | 0.5 | 0 | 0.0 | 218 |
| Interperso nal | 2 2 | 10. 1 | 4 0 | 18. 3 | 5 0 | 22. 9 | 82 | 37. 6 | 1 7 | 7.8 | 7 | 3.2 | 0 | 0.0 | 218 |
| Intraperso nal | 6 | 2.8 | 1 4 | 6.4 | 2 7 | 12. 4 | 113 | 51. 8 | 4 7 | 21. 6 | 7 | 3.2 | 4 | 1.8 | 218 |

Fuente: Cuestionario sobre Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la tabla 4, se observa los componentes de la Inteligencia emocional, podemos observar del componente estado de ánimo de los docentes y administrativos nombrados, el 46,8% de ellos tiene un cociente emocional promedio y solo el 5,0% un cociente emocional muy alto, del componente manejo del estrés de los docentes y administrativos nombrados, el 50,0% de ellos tiene un cociente emocional promedio y solo el 2,3% un cociente emocional marcadamente alta, del componente adaptabilidad de los docentes y administrativos nombrados, el 58,7% de ellos tiene un cociente emocional promedio y solo el 0,5% un cociente emocional marcadamente alta, del componente interpersonal de los docentes y administrativos nombrados, el 37,6% de ellos tiene un cociente emocional

promedio y el 3,2% un cociente emocional muy alto, finalmente, del componente intrapersonal de los docentes y administrativos nombrados, el 51,8% de ellos tiene un cociente emocional promedio y el 1,8% un cociente emocional marcadamente alta.

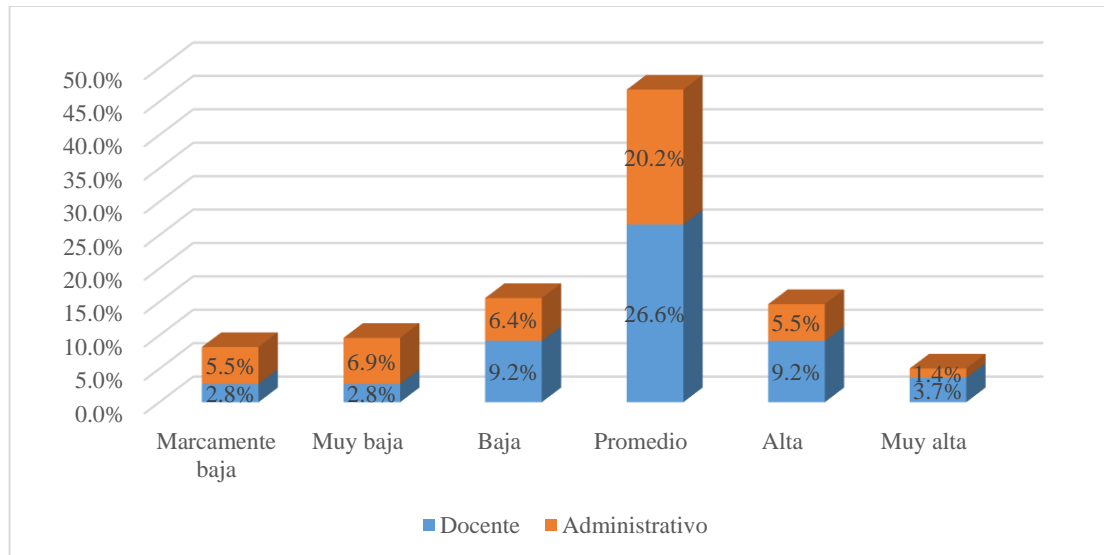


Figura 2. Componente Estado de Ánimo de la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados

Fuente: Cuestionario sobre Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la figura 2, se observa el componente estado de ánimo de los docentes y administrativos nombrados, el 46,8% tiene un cociente emocional promedio, de ellos el 26,6% es el cociente emocional de los docentes y el 20,2 % de los administrativos; el 15,6% tiene un cociente emocional bajo, de ellos el 9,2% es el cociente emocional de los docentes y el 6,4% de los administrativos; el 14,7% tiene un cociente emocional alto, de ellos el 9,2% es el cociente emocional de los docentes y el 5,5% de los administrativos; el 9,7% tiene un cociente emocional muy bajo, de ellos el 6,9% es el cociente emocional de los administrativos y el 2,8% de los docentes; el 8,3% tiene un cociente emocional marcadamente bajo, de ellos el 5,5% es el cociente emocional de los administrativos y el 2,8% de los docentes y el 5,1% tiene un cociente emocional muy alto, de ellos el 3,7% es el cociente emocional de los docentes y el 1,4 % de los administrativos.

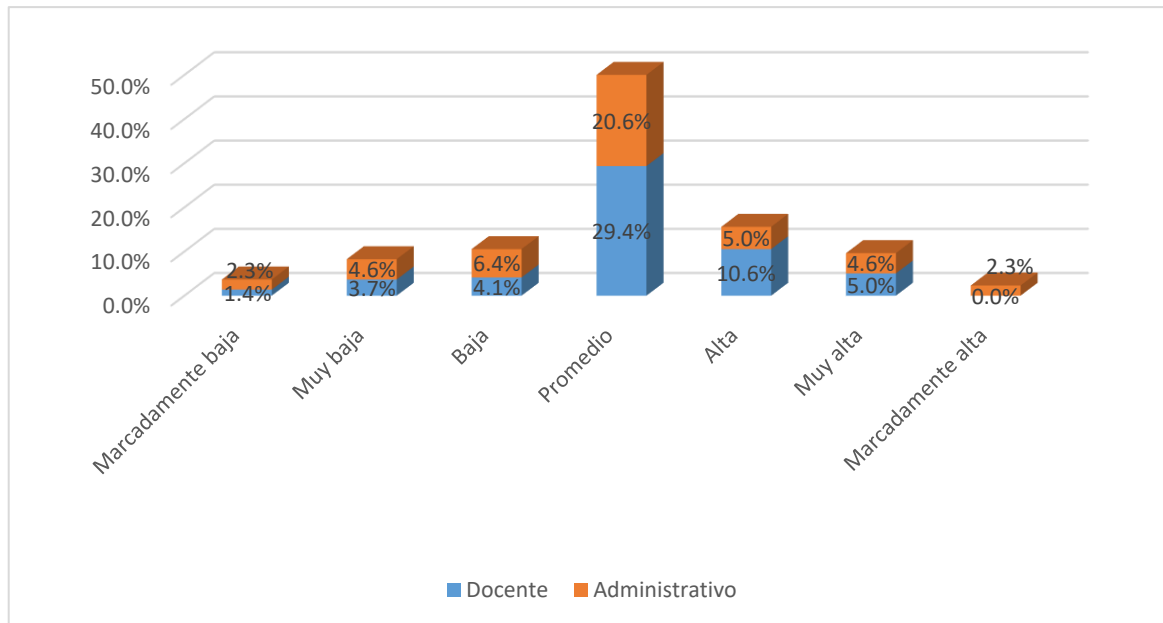


Figura 3. *Componente Manejo de Estrés de la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados*

Fuente: Cuestionario sobre Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la figura 3, se observa el componente manejo de estrés de los docentes y administrativos nombrados, el 50,0% tiene un cociente emocional promedio, de ellos el 29,4% es el cociente emocional de los docentes y el 20,6 % de los administrativos; el 15,6% tiene un cociente emocional alto, de ellos el 10,6% es el cociente emocional de los docentes y el 5,0% de los administrativos; el 10,5% tiene un cociente emocional bajo, de ellos el 6,4% es el cociente emocional de los administrativos y el 4,1% de los docentes; el 9,6% tiene un cociente emocional muy alto, de ellos el 5,0% es el cociente emocional de los docentes y el 4,6% de los docentes; el 8,3% tiene un cociente emocional muy bajo, de ellos el 4,6% es el cociente emocional de los administrativos y el 3,7% de los docentes; el 3,7% tiene un cociente emocional marcadamente bajo, de ellos el 2,3% es el cociente emocional de los administrativos y el 1,4 % de los docentes y el 2,3% de los administrativos tiene un cociente emocional marcadamente alto.

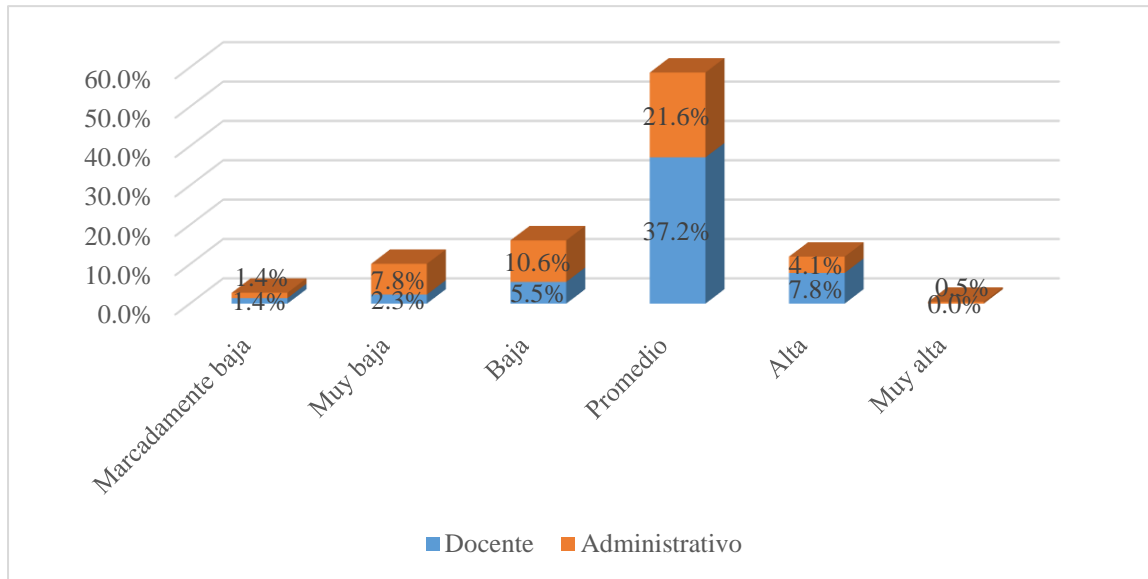


Figura 4. Componente Adaptabilidad de la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados

Fuente: Cuestionario sobre Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la figura 4, se observa el componente adaptabilidad de los docentes y administrativos nombrados, el 58,8% tiene un cociente emocional promedio, de ellos el 37,2% es el cociente emocional de los docentes y el 21,6% de los administrativos; el 16,1% tiene un cociente emocional bajo, de ellos el 10,6% es el cociente emocional de los administrativos y el 5,5% de los docentes; el 11,9% tiene un cociente emocional alto, de ellos el 7,8% es el cociente emocional de los docentes y el 4,1% de los administrativos; el 10,1% tiene un cociente emocional muy bajo, de ellos el 7,8% es el cociente emocional de los administrativos y el 2,3% de los docentes; el 2,8% tiene un cociente emocional marcadamente bajo, de ellos el 1,4% es el cociente emocional de los docentes y con un mismo porcentaje de 1,4% de los administrativos y el 0,5% de los administrativos tiene un cociente emocional muy alta.

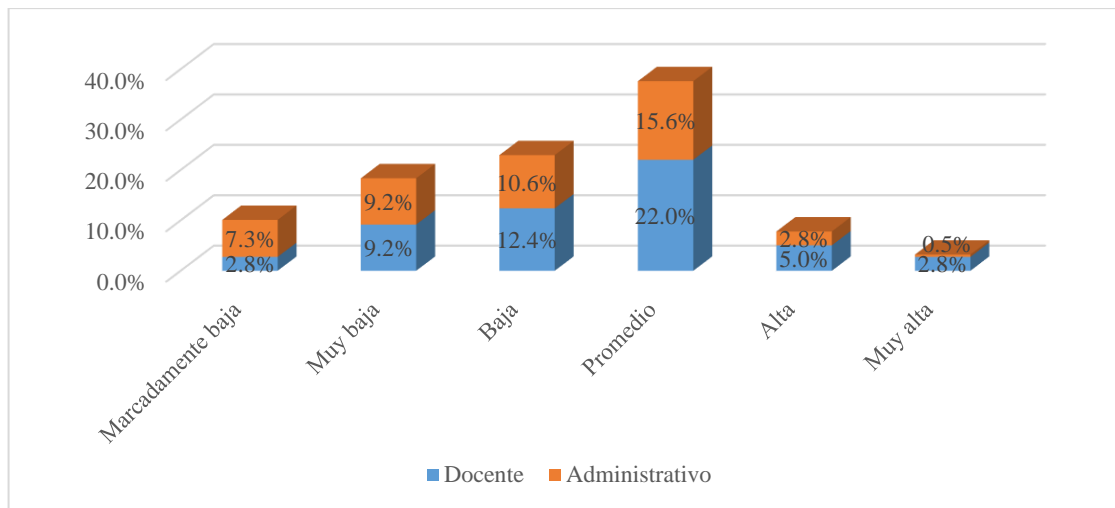


Figura 5. Componente Interpersonal de la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados

Fuente: Cuestionario sobre Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la figura 5, se observa el componente interpersonal de los docentes y administrativos nombrados, el 37,6% tiene un cociente emocional promedio, de ellos el 22,0% es el cociente emocional de los docentes y el 15,6% de los administrativos; el 23,0% tiene un cociente emocional bajo, de ellos el 12,4% es el cociente emocional de los docentes y el 10,6% de los administrativos; el 18,4% tiene un cociente emocional muy baja, de ellos el 9,2% es el cociente emocional de los docentes y con un mismo porcentaje de 9,2% de los administrativos; el 10,1% tiene un cociente emocional marcadamente bajo, de ellos el 7,3% es el cociente emocional de los administrativos y el 2,8% de los docentes; el 7,8% tiene un cociente emocional alta, de ellos el 5,0% es el cociente emocional de los docentes y el 2,8% de los administrativos y el 3,3% tiene un cociente emocional muy alta, de ellos el 2,8% es el cociente emocional de los docentes y el 0,5% de los administrativos.

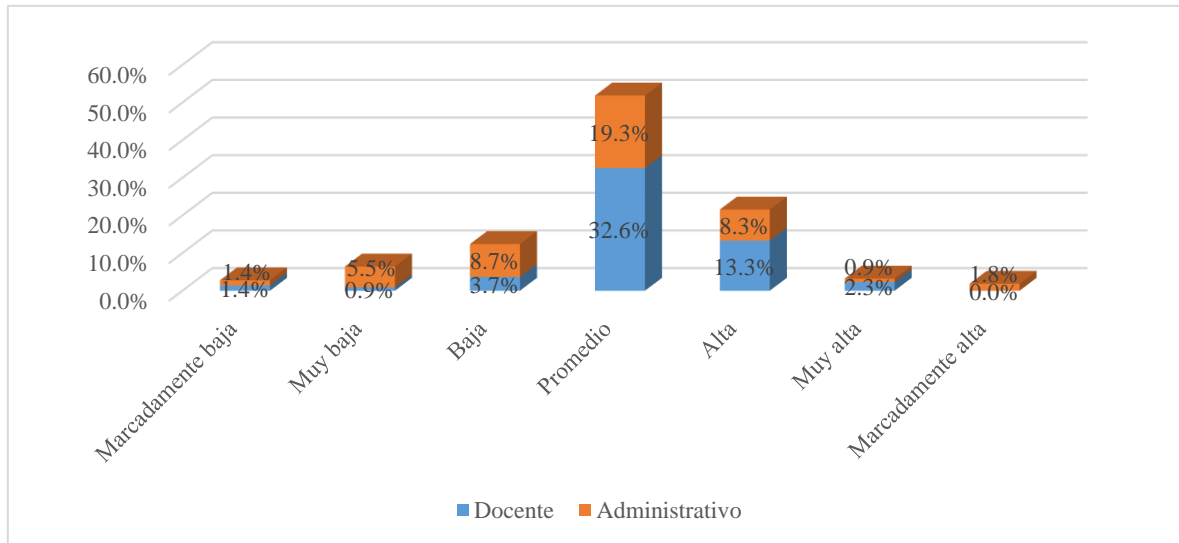


Figura 6. Componente Intrapersonal de la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados

Fuente: Cuestionario sobre Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la figura 6, se observa el componente intrapersonal de los docentes y administrativos nombrados, el 51,9% tiene un cociente emocional promedio, de ellos el 32,6% es el cociente emocional de los docentes y el 19,3% de los administrativos; el 21,6% tiene un cociente emocional alta, de ellos el 13,3% es el cociente emocional de los docentes y el 8,3% de los administrativos; el 12,4% tiene un cociente emocional baja, de ellos el 8,7% es el cociente emocional de los administrativos y el 3,7% de los docentes; el 6,4% tiene un cociente emocional muy baja, de ellos el 5,5% es el cociente emocional de los administrativos y el 0,9% de los docentes; el 3,2% tiene un cociente emocional muy alta, de ellos el 2,3% es el cociente emocional de los docentes y el 0,9% de los administrativos; el 2,8% tiene un cociente emocional marcadamente baja, de ellos el 1,4% es el cociente emocional de los docentes y con igual porcentaje de 1,4% de los administrativos y el 1,8% de los administrativos tiene un cociente emocional marcadamente alta.

DERECHOS LABORALES**Tabla 5.**

Uso de los Derechos Laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019

| DERECHOS LABORALES | CARGO | | | | Total | |
|-----------------------------|--------------|------|---------------------|------|-------|-----------|
| | DOCENTE S | | ADMINISTRATIVO S | | N | % |
| | N | % | N | % | | |
| No conoce nada | 32 | 14.9 | 28 | 12.7 | 60 | 27.6 |
| Conoce sin usarlo | 72 | 32.8 | 64 | 29.3 | 135 | 62.1 |
| Conoce y usó 1 vez | 6 | 2.6 | 6 | 3.0 | 12 | 5.6 |
| Conoce y usó hasta 3 veces | 5 | 2.2 | 1 | 0.6 | 6 | 2.8 |
| Conoce y usó más de 3 veces | 4 | 1.6 | 1 | 0.3 | 4 | 1.9 |
| Total | 118 | 54.1 | 100 | 45.9 | 218 | 100. 0 |

Fuente: Cuestionario sobre Derechos Laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la tabla 5, se aprecia el uso de los derechos laborales en el año 2019, del 100% de los docentes y administrativos nombrados, el 62,1% conoce, pero no hace uso de sus derechos laborales, el 27,6% de ellos no conoce sus derechos laborales, el 5,6% de ellos conoce y hace uso 1 vez al año sus derechos laborales, el 2,8% de ellos conoce y hace uso hasta 3 veces sus derechos laborales y el 1,9% de ellos conoce y hace uso más de 3 veces al año sus derechos laborales.

En los resultados obtenidos podemos observar que, gran parte de los docentes y administrativos nombrados conocen sus derechos laborales (permisos y licencias), pero no hacen uso de ellos, y la menor parte hace uso de sus derechos laborales (permisos y licencias) más de 3 veces al año. Con ello podemos destacar que los docentes y administrativos nombrados conocen sus derechos laborales, pero no gozan de ellos, siendo una posible causa la carga laboral la cual no permite su uso.

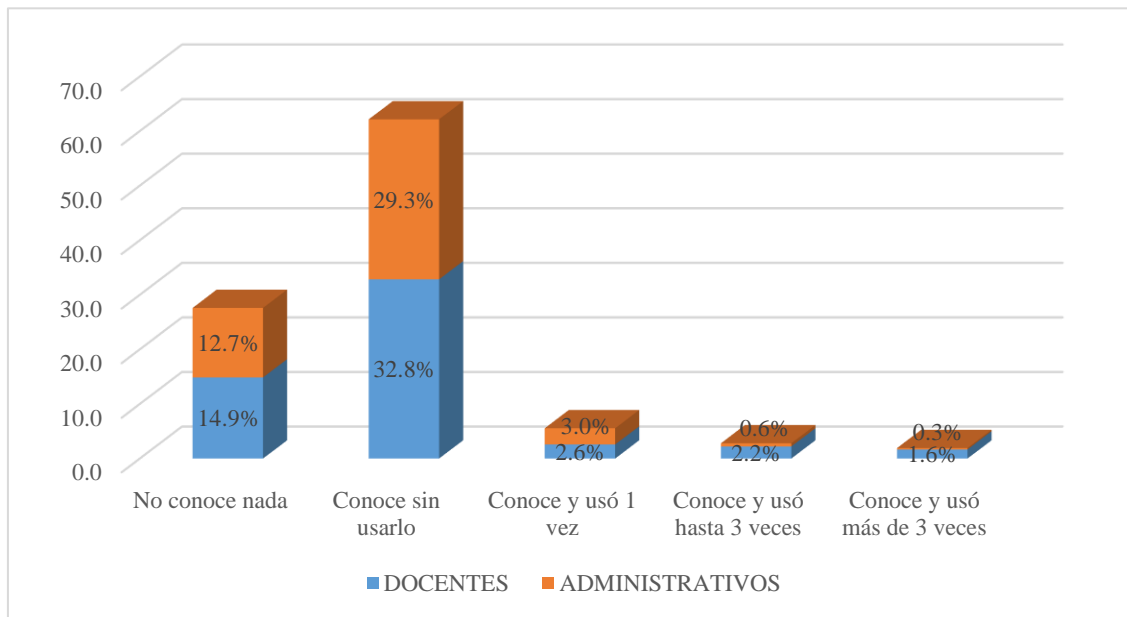


Figura 7. Uso de los Derechos Laborales de los docentes y administrativos nombrados

Fuente: Cuestionario sobre Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la figura 7, se observa del 100% de los docentes y administrativos nombrados, el 62,1% conoce, pero no hace uso de sus derechos laborales, de ellos el 32,8% es el porcentaje de docentes y el 29,3% de administrativos; el 27,6% no conoce sus derechos laborales, de ellos el 14,9% es el porcentaje de docentes y el 12,7% de administrativos; el 5,6% conoce y hace uso 1 vez al año sus derechos laborales, de ellos el 3,0% es el porcentaje de administrativos y el 2,6% de docentes; el 2,8% conoce y hace usó hasta 3 veces al año sus derechos laborales, de ellos el 2,2% es el porcentaje de docentes y el 0,6% de administrativos y el 1,9% conoce y hace uso más de 3 veces al año sus derechos laborales, de ellos el 1,6% es el porcentaje de docentes y el 0,3% de administrativos.



Tabla 6.

Permisos de docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019

| TIPOS DE PERMISO | USO DE PERMISOS | | | | | | | | | | Total |
|--|-----------------|------|-------------------|------|--------------------|------|----------------------------|------|-----------------------------|------|-------|
| | No conoce nada | | Conoce sin usarlo | | Conoce y usó 1 vez | | Conoce y usó hasta 3 veces | | Conoce y usó más de 3 veces | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| Por enfermedad (ESSALUD, Centro Asistencial de preferencia). | 19 | 8.7 | 126 | 57.8 | 27 | 12.4 | 31 | 14.2 | 15 | 6.9 | 218 |
| Por gravidez (trabajadoras gestantes, una (1) vez al mes para controles). | 65 | 29.8 | 141 | 64.7 | 2 | 0.9 | 4 | 1.8 | 6 | 2.8 | 218 |
| Por capacitación oficializada (seminarios, congresos, cursos, etc., auspiciados por la entidad). | 33 | 15.1 | 100 | 45.9 | 23 | 10.6 | 29 | 13.3 | 33 | 15.1 | 218 |
| Por citación expresa de autoridad judicial, militar o policial (dentro de la localidad). | 80 | 36.7 | 128 | 58.7 | 4 | 1.8 | 3 | 1.4 | 3 | 1.4 | 218 |
| Por función edil (cargo de alcalde, periodo de quince (15) horas semanales). | 94 | 43.1 | 124 | 56.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 218 |
| Por motivos particulares. | 26 | 11.9 | 138 | 63.3 | 30 | 13.8 | 17 | 7.8 | 7 | 3.2 | 218 |
| Por capacitación no oficializada (seminarios, congresos, cursos, etc., NO auspiciados por la entidad). | 54 | 24.8 | 142 | 65.1 | 6 | 2.8 | 10 | 4.6 | 6 | 2.8 | 218 |
| Por enfermedad grave del conyugue, padres e hijos. | 55 | 25.2 | 149 | 68.3 | 6 | 2.8 | 6 | 2.8 | 2 | 0.9 | 218 |
| Por matrimonio. | 73 | 33.5 | 139 | 63.8 | 2 | 0.9 | 4 | 1.8 | 0 | 0.0 | 218 |
| Por docencia o estudios universitarios | 84 | 38.5 | 126 | 57.8 | 3 | 1.4 | 5 | 2.3 | 0 | 0.0 | 218 |



| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|----|------|-----|------|----|------|---|-----|----|-----|-----|--|
| (máximo seis (6) horas semanales). | | | | | | | | | | | | |
| Por representación sindical. | 90 | 41.3 | 126 | 57.8 | 2 | 0.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 218 | |
| Por onomástico | 21 | 9.6 | 103 | 47.2 | 81 | 37.2 | 3 | 1.4 | 10 | 4.6 | 218 | |
| Por lactancia (máximo 1 hora diaria). | 67 | 30.7 | 143 | 65.6 | 5 | 2.3 | 3 | 1.4 | 0 | 0.0 | 218 | |

Fuente: Cuestionario sobre Derechos laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la tabla 6, se observa los permisos laborales de los docentes y administrativos nombrados, de los permisos que no son conocidos, el 43,1% son por función edil (cargo de alcalde, periodo de quince (15) horas semanales), el 41,3% son por representación sindical y el 38,5% son por docencia o estudios universitarios(máximo seis (6) horas semanales, de los permisos que son conocidos pero no usados, el 68,3% son por enfermedad grave del conyugue, padres e hijos, el 65,6% son por lactancia(máximo 1 hora diaria y el 65,1% son por capacitación no oficializada(seminarios, congresos, cursos, etc., NO auspiciados por la entidad, de los permisos que son conocidos y usados 1 vez al año, el 37,2% son por onomástico, el 13,8% son por motivos particulares y el 12,4% son por enfermedad (ESSALUD, Centro Asistencial de preferencia, seguidamente, de los permisos que son conocidos y usados hasta 3 veces al año, el 14,2% son por enfermedad (ESSALUD, Centro Asistencial de preferencia, el 13,3% son por capacitación oficializada(seminarios, congresos, cursos, etc., auspiciados por la entidad y el 7,8% son por motivos particulares, de los permisos que son conocidos y usados más de 3 veces al año, el 15,1% son por capacitación oficializada(seminarios, congresos, cursos, etc., auspiciados por la entidad, el 6,9% son por enfermedad (ESSALUD, Centro Asistencial de preferencia y 4,6% son por onomástico.

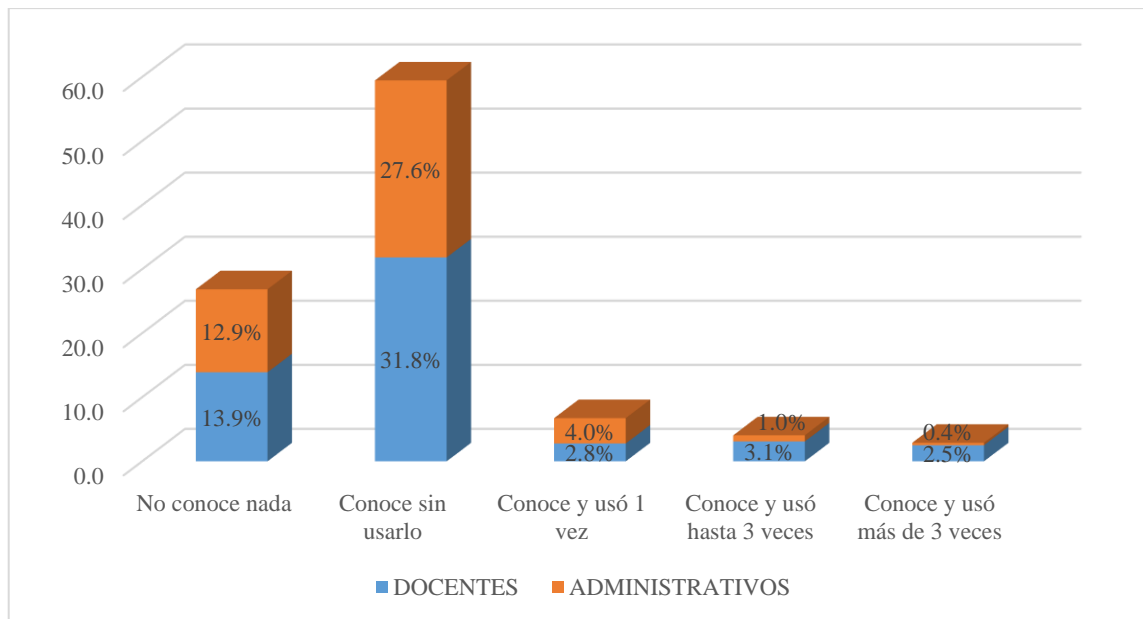


Figura 8. Promedio General de Permisos Laborales de los docentes y administrativos nombrados

Fuente: Cuestionario sobre Derechos Laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la figura 8, se observa del 100% de los docentes y administrativos nombrados, el 59,4% conoce, pero no hace uso de sus derechos laborales, de ellos el 31,8% es el porcentaje de docentes y el 27,6% de administrativos; el 26,8% no conoce sus derechos laborales, de ellos el 13,9% es el porcentaje de docentes y el 12,9% de administrativos; el 6,8% conoce y hace uso 1 vez al año; de ellos el 4,0% es el porcentaje de administrativos y el 2,8% de docentes; el 4,1% conoce y hace uso hasta 3 vez al año, de ellos el 3,1% es el porcentaje de docentes y el 1,0% de administrativos y el 2,9% conoce y hace uso más de 3 vez al año, de ellos el 2,5% es el porcentaje de docentes y el 0,4% de administrativos.

Con los resultados obtenidos, se observa que gran parte de los docentes y administrativos nombrados conocen sus permisos, pero no hacen uso de ellos, y la menor parte hace uso de sus permisos más de 3 veces al año, siendo este resultado un aporte para concluir en el resultado final.

Tabla 7.

Licencias de docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019

| TIPOS DE LICENCIAS | USO DE LICENCIAS | | | | | | | | | | Total |
|--|------------------|------|-------------------|------|--------------------|------|----------------------------|-----|-----------------------------|-----|-------|
| | No conoce nada | | Conoce sin usarlo | | Conoce y usó 1 vez | | Conoce y usó hasta 3 veces | | Conoce y usó más de 3 veces | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| Por gravidez (trabajadoras gestantes, una (1) vez al mes para controles). | 66 | 30.3 | 151 | 69.3 | 0 | 0.0 | 1 | 0.5 | 0 | 0.0 | 218 |
| Por incapacidad causada por enfermedad o accidente común. | 35 | 16.1 | 152 | 69.7 | 20 | 9.2 | 8 | 3.7 | 3 | 1.4 | 218 |
| Por capacitación oficializada (máximo dos (2) años). | 71 | 32.6 | 122 | 56.0 | 13 | 6.0 | 9 | 4.1 | 3 | 1.4 | 218 |
| Por fallecimiento del conyugue, padres, hijos o hermanos. | 24 | 11.0 | 154 | 70.6 | 34 | 15.6 | 0 | 0.0 | 6 | 2.8 | 218 |
| Por función edil (cargo de alcalde, periodo que la ley determine). | 93 | 42.7 | 125 | 57.3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 218 |
| Por citación expresa: judicial, militar o policial (fuera de su centro de trabajo). | 89 | 40.8 | 127 | 58.3 | 2 | 0.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 218 |
| Por capacitación no oficializada (hasta doce (12) meses para perfeccionamiento en el país o extranjero). | 75 | 34.4 | 136 | 62.4 | 5 | 2.3 | 0 | 0.0 | 2 | 0.9 | 218 |
| Por motivos particulares. | 37 | 17.0 | 167 | 76.6 | 11 | 5.0 | 3 | 1.4 | 0 | 0.0 | 218 |
| Por enfermedad grave del conyugue, padres e hijos (no mayor a treinta (30) días). | 59 | 27.1 | 156 | 71.6 | 2 | 0.9 | 1 | 0.5 | 0 | 0.0 | 218 |
| Por matrimonio. | 74 | 33.9 | 141 | 64.7 | 0 | 0.0 | 3 | 1.4 | 0 | 0.0 | 218 |

Fuente: Cuestionario sobre Derechos laborales de los docentes y administrativos nombrados de la

Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

En la tabla 7, se observa las licencias laborales de los docentes y administrativos nombrados, de las licencias que no son conocidos, el 42,7% son por función edil (cargo de alcalde, periodo que la ley determine), el 40,8% son por citación expresa: judicial, militar o policial(fuera de su centro de trabajo) y el 34,7% son por capacitación no oficializada(hasta 12 meses para perfeccionamiento en el país o extranjero), de las licencias que son conocidos pero no usados, el 76,6% son por motivos particulares, el

71,6% son por enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos (no mayor a treinta (30) días y el 70,6% son por fallecimiento el cónyuge, padres, hijos o hermanos, de las licencias que son conocidos y usados 1 vez al año, el 15,6% son por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, el 9,2% son por incapacidad causada por enfermedad o accidente común y el 6,0% son por capacitación oficializada(máximo dos (2) años), seguidamente, de las licencias que son conocidos y usados hasta 3 veces al año, el 4,1% son por capacitación oficializada(máximo dos (2) años), el 3,7% son por incapacidad causada por enfermedad o accidente común y el 1,4% son por motivos particulares, de las licencias que son conocidos y usados más de 3 veces al año, el 2,8% son por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos y el 1,4% son por incapacidad causada por enfermedad o accidente común.

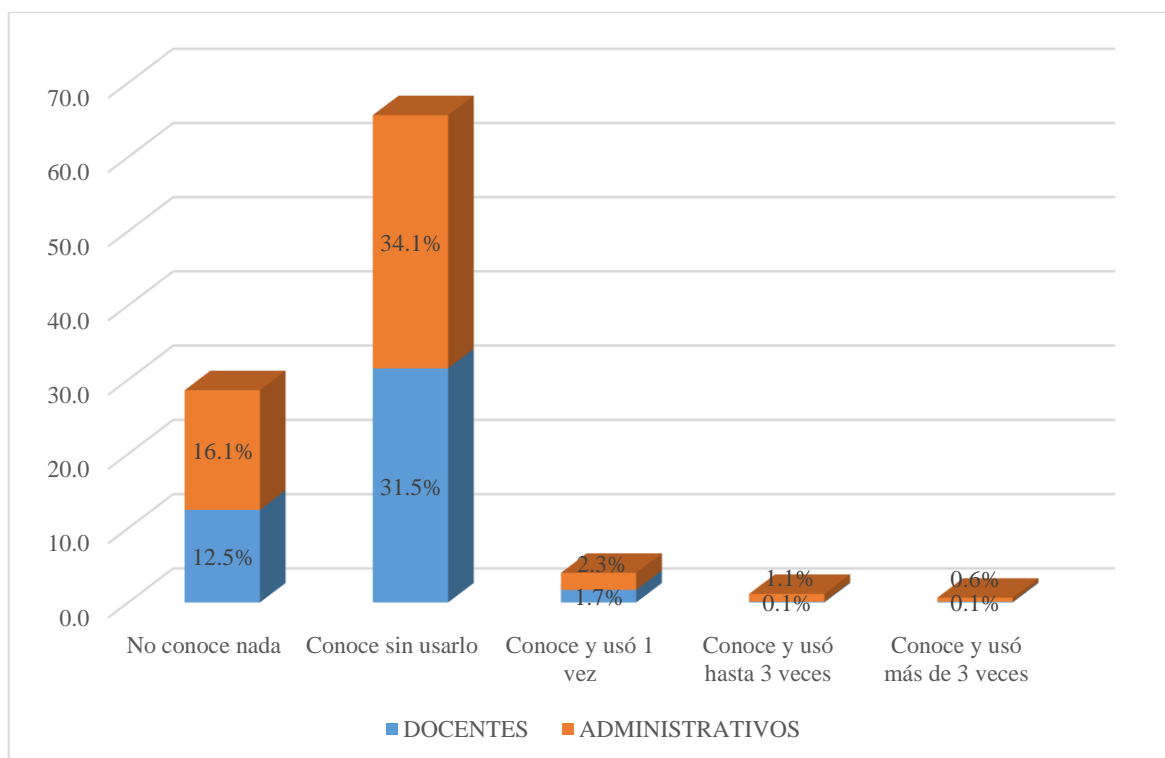


Figura 9. Promedios General de Licencias Laborales de los docentes y administrativos nombrados

Fuente: Cuestionario sobre Derechos laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.



En la figura 9, se observa del 100% de los docentes y administrativos nombrados, el 65,6% conoce, pero no hace uso de sus derechos laborales, de ellos el 34,1% es el porcentaje de docentes y el 31,5% de administrativos; el 28,6% no conoce sus derechos laborales, de ellos el 16,1% es el porcentaje de docentes y el 12,5% de administrativos; el 4,0% conoce y hace uso 1 vez al año; de ellos el 2,3% es el porcentaje de docentes y el 1,7% de administrativos; el 1,2% conoce y hace uso hasta 3 vez al año, de ellos el 1,1% es el porcentaje de docentes y el 0,1% de administrativos y el 0,7% conoce y hace uso más de 3 vez al año, de ellos el 0,6% es el porcentaje de docentes y el 0,1% de administrativos.

Se resalta en el grafico que la mayor parte de los docentes y administrativos nombrados similar al uso de los permisos, conocen sus licencias, pero no hacen uso de ellos, y la menor parte conoce y hace usos de sus licencias hasta más de 3 veces al año.

COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

1. PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Hipótesis general:

$H_0: \rho = 0$ No existe relación significativa entre los Derechos Laborales y la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019. (Hipótesis nula)

$H_1: \rho \neq 0$ Si existe relación significativa entre los Derechos Laborales y la Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019. (Hipótesis alterna)

Hipótesis específica:



$H_0: \rho = 0$ No existe relación significativa entre los componentes de la Inteligencia Emocional y Derechos Laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019. (Hipótesis nula)

$H_1: \rho \neq 0$ Si existe relación significativa entre los componentes de la Inteligencia Emocional y Derechos Laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2019. (Hipótesis alterna)

2. NIVEL DE SIGNIFICANCIA (α).

$\alpha=0.05$ (5 %), es equivalente a un 95% de nivel de confianza.

3. PRUEBA ESTADÍSTICA.

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

donde:

D : Representa la diferencia entre los rangos pareados de cada par de variantes xi, yj

n : Tamaño de muestra.

ρ : Coeficiente de correlación de Spearman.

Y : Variable dependiente.

X : Variable independiente.

4. REGLA DE DECISIÓN.

Si $p\text{-valor} < \alpha = 0,05$, entonces se rechazará H_0 (Hipótesis nula), entonces se acepta la H_1 (Hipótesis alterna), esto significa que Si existe relación significativa entre la variable independiente (X) y la variable dependiente (Y), para un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ ó para 95% de nivel de confianza.

Tabla 8.

Relación de los derechos laborales y la inteligencia emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019

| VARIABLES CORRELACIONALES | COEFICIENTE DE CORRELACIÓN | P | α | REGLA | DECISIÓN |
|--|----------------------------------|------|----------|--------------|--|
| Derechos laborales con inteligencia emocional | Rho de Spearman = 0.409 | 0.00 | 0.05 | $p < \alpha$ | Se acepta H_1 y se rechaza H_0 |

Fuente: Cuestionario sobre Derechos laborales e Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

Debido a que $p(0.00) < \alpha(0.05)$ entonces se rechaza H_0 (hipótesis nula) y se acepta H_1 (hipótesis alterna), por lo tanto, podemos decir que existe un grado de correlación o dependencia entre Derechos laborales e Inteligencia emocional, con un nivel de significancia $\alpha = 0,05$ (5%) o 95% de nivel de confianza. Vemos que se establece un nivel de correlación moderada (0.409) entre derechos laborales e inteligencia emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano Puno – 2019.

Yabar (2016) obtuvo puntuaciones correlacionales entre inteligencia emocional y desempeño laboral con un coeficiente de Rho = 0.745 correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000, indicando estadísticamente que existe una relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral, según la percepción del personal de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina - Cieneguilla, 2014. Caceres (2018) Indica que existe relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Didáctico docente encontrando $r=0.40$ a 0.69, con correlación moderado y positivo, los docentes por lo general con adecuado promedio de inteligencia emocional desarrollaron apropiado y excelente desempeño didáctico; alcanzando los objetivos del plan de sesión de aprendizaje adecuado. Sin embargo Hernández (2018) halló que no existe ninguna

relación entre la Satisfacción Laboral (SL) e Inteligencia Emocional (IE). Encontrando una relación negativa que obliga a analizar de manera individual las dos escalas y realizar un análisis factorial y de componentes de las diferentes escalas en trabajadores líderes y directivos de pequeñas y medianas empresas del sector privado en la Isla de Tenerife (Canarias, España).

Tabla 9.

Relación entre componentes de inteligencia emocional y derechos laborales de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019

| VARIABLES CORRELACIONALES | COEFICIENTE DE CORRELACIÓN | P |
|---|--|------|
| Estado de ánimo con Derechos Laborales | 0,306** | 0,00 |
| Manejo de estrés con Derechos Laborales | 0,263** | 0,00 |
| Adaptabilidad con Derechos Laborales | Correlación Rho de Spearman 0,409** | 0,00 |
| Interpersonal con Derechos Laborales | 0,299** | 0,00 |
| Intrapersonal con Derechos Laborales | 0,374** | 0,00 |

Fuente: Cuestionario sobre Derechos laborales e Inteligencia Emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, 2019.

Se observa de la tabla 9, que los componentes de la inteligencia emocional estado de ánimo (0,306), adaptabilidad (0,409) e intrapersonal (0,374) tienen una correlación moderada con los derechos laborales, y los componentes manejo de estrés (0,263) e interpersonal (0,299) tienen una correlación débil con los derechos laborales de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno,2019.

Guerrero (2017) encontró correlación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2017, llegó a lo siguiente: Existe una correlación positiva débil y significativa



entre las variables; conocer las propias emociones tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2017; manejar las emociones tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2017; la automotivación y autorregulación tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2017; la empatía tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2017; las habilidades sociales tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2017.

Rojas (2016) expone que es posible afirmar que en los empleados que prestan servicios a los usuarios en el Hospital Germán Vélez Gutiérrez en el municipio de Betulia Antioquia predominan componentes de la inteligencia emocional como lo son el intrapersonal y el estado de ánimo. El componente intrapersonal en los empleados se encuentra en un nivel alto en cuanto a que la mayoría de ellos tienen conocimiento de sus propias emociones, un buen concepto de sí mismo y buena autoestima; mientras que el componente interpersonal se encuentra en un nivel bajo donde las personas tienen pocas habilidades para entender las emociones de los demás y usarlas para establecer relaciones satisfactorias. El proceso de adaptabilidad y manejo del estrés de los empleados está en un nivel medio donde quiere decir que presentan alternativas de solución para problemáticas de las cuales se enfrentan cada día y como éstas pueden ser útiles para mejorar la calidad del servicio de la institución. Sin embargo, se debe continuar presentando estrategias de afrontamiento donde el individuo aprenda más sobre sus



emociones y el debido manejo de ellas. El estado de ánimo de los empleados fue otro de los componentes del cual tuvo un puntaje alto en el que se puede deducir que la mayoría de los empleados participantes tienen la capacidad de sentirse satisfechos con su propia vida y disfrutar de sí mismo y de otros, además de tener la capacidad de encontrar el lado más provechoso de la vida y mantener una actitud positiva.

Comparando con los resultados en el trabajo de investigación de Guerrero (2017), la correlación de sus componentes de inteligencia emocional con el desempeño laboral muestra una correlación positiva débil con cada componente, a diferencia del trabajo realizado en esta tesis, existe correlación positiva débil de Derechos laborales con manejo de estrés e interpersonal, y con los demás componentes que son estado de ánimo, adaptabilidad e intrapersonal una correlación moderada.

Los resultados mostrados por Rojas (2016) en su trabajo de investigación, muestra que el estado de ánimo tuvo un puntaje alto, a diferencia del resultado en esta investigación se obtuvo un puntaje medio la cual indica que los docentes y administrativos tienen la capacidad de sentirse satisfechos constantemente con su propia vida y disfrutar de sí mismo y de otros. Con el componente manejo de estrés, no hay similitud entre los trabajos de investigación, debido a que en este trabajo se obtuvo un nivel bajo a diferencia de trabajo anterior en el que obtuvo un nivel medio, con ello podemos decir que los docentes y administrativos no tienen la capacidad de soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones, ni resistir y controlar sus emociones en su ámbito de trabajo, con el componente adaptabilidad existe concordancia entre ambos trabajos de investigación, debido a que se muestra como resultado un nivel medio, el cual indica que los docentes y administrativos solo en ocasiones pueden presentar soluciones ante una problemática que se puede suscitar en su ámbito de trabajo, con el componente interpersonal, también existe concordancia con el trabajo, ya que en



el trabajo comparativo muestra un nivel bajo al igual que los resultados obtenidos en este trabajo, lo cual indica que los docentes y administrativos tienen pocas habilidades para entender las emociones de los demás (empatía) y usarlas para establecer relaciones satisfactorias y con el componente intrapersonal no existe similitud entre los trabajos, ya que en el anterior trabajo muestra un nivel alto, mientras que en el trabajo de esta tesis se obtuvo un nivel medio, eso quiere decir que los docentes y administrativos tienen pocas habilidades para entenderse a sí mismos, tener buena autoestima y conocer sus propias emociones.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que los derechos laborales se relacionan significativamente con la inteligencia emocional de los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano 2019. Con un Rho de Spearman (0,409) y un p-valor (0.000) indicando una correlación moderada, es decir que el uso de los derechos laborales se relaciona con el estado emocional de los docentes y administrativos en el ámbito laboral.

SEGUNDA: Los resultados muestran una capacidad emocional adecuada un 45,0%, una capacidad emocional por mejorar un 12,1% y una capacidad emocional muy desarrollada un 6,3%. De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que por debajo del promedio (capacidad emocional adecuada) gran parte de los docentes y administrativos tienen una capacidad emocional por mejorar al momento de manejar sus emociones, a consecuencia de ello dificultan las relaciones con los demás en su ámbito laboral. También se observa que, por encima del promedio (capacidad emocional adecuada), la menor parte tiene una capacidad emocional muy desarrollada en cuanto al manejo de sus emociones en su ámbito laboral.



TERCERA: El uso de los derechos laborales por los docentes y administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano 2019, es conocido, pero no usado un 80,7%, no conocen un 15,1% y solo el 4.1% hace uso de ellos 1 vez al año. En los resultados obtenidos podemos observar que, gran parte de los docentes y administrativos conocen sus derechos laborales (permisos y licencias), pero no hacen uso de ellos, y la menor parte hace uso de sus derechos laborales (permisos y licencias) solo 1 vez al año. Con ello podemos destacar que los docentes y administrativos conocen sus derechos laborales, pero no gozan de ellos, siendo una posible causa la carga laboral la cual no permite su uso.

CUARTA: Los componentes de la inteligencia emocional se relacionan significativamente con los derechos laborales, mostrando una correlación moderada los componentes estado de ánimo (0,306), adaptabilidad (0,409) e intrapersonal (0,374) y los componentes manejo de estrés (0,263) e interpersonal (0,299) una correlación débil con los derechos laborales de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano 2019. En los resultados se obtuvo la correlación con derechos laborales, con el componente estado de ánimo un puntaje medio en el la cual indica que los docentes y administrativos tienen la capacidad de sentirse satisfechos constantemente con su propia vida y disfrutar de sí mismo y de otros. Con el componente manejo de estrés, se obtuvo un nivel bajo con ello podemos decir que los docentes y administrativos no tienen la capacidad de soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones, ni resistir y controlar sus emociones en su ámbito de trabajo.



Con el componente adaptabilidad se obtuvo un nivel medio, el cual indica que los docentes y administrativos solo en ocasiones pueden presentar soluciones ante una problemática que se puede suscitar en su ámbito de trabajo. Con el componente interpersonal, muestra un nivel bajo al igual, lo cual indica que los docentes y administrativos tienen pocas habilidades para entender las emociones de los demás (empatía) y usarlas para establecer relaciones satisfactorias. Con el componente intrapersonal se obtuvo un nivel medio, eso quiere decir que los docentes y administrativos tienen pocas habilidades para entenderse a sí mismos, tener buena autoestima y conocer sus propias emociones.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Realizar trabajos de investigación sobre factores que se relacionan con la Inteligencia Emocional para un adecuado manejo, análisis y control de las emociones al momento de relacionarse en su entorno laboral en trabajadores de instituciones educativas superiores.

SEGUNDA. A las autoridades de la Universidad Nacional del Altiplano Puno se recomienda realizar charlas informativas para poner en conocimiento los Derechos Laborales que disponen los trabajadores, a fin mejorar las relaciones entre las autoridades y trabajadores.

TERCERA. A los jefes de oficina y decanos de las escuelas profesionales se recomienda solicitar un psicólogo para apoyar a su personal en la parte emocional, así mejorar las relaciones laborales.

CUARTA. Las autoridades deben brindar un buen trato al personal que labora en la institución, tanto en la infraestructura, tecnología (computadoras, laboratorios y otros) que requieren para poder desempeñarse apropiadamente y de forma óptima.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. (2016). Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas. In *Universidad Nacional del Centro del Perú*.
- Apaza, M. (2018). La Inteligencia Emocional Y Su Influencia En El Rendimiento Laboral En Los Trabajadores Del Gobierno Regional De Puno 2017. In *Universidad Nacional del Altiplano Perú*.
- Bisquerra, R. (2000). *Psicopedagogia de las Emociones* (Vol. 7, Issue 2).
- Caceres, V. (2018). Inteligencia Emocional y su grado de correlacion con el Desempeño Didáctico en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educacion de la UNA Puno. In *Tesis*.
- Canaza, J., Larriviére, A., & Ramirez, J. (2015). *Estudio de la relacion entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del CEP Santa Ana - Tacna*.
- Carmona, P., Vargas, J., & Rosas, R. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapienza Organizacional*, 17.
- Cisneros, C. (2018). *El derecho a los Permisos y Licencias Laborales y su armonizacion con el poder de direccion del empleador*.
- D. Leg N°276, 19 (2013).
- Cuno, M. (2016). *Inteligencia Emocional y la cultura organizacional de los docentes en la Institucion Educativa Privada Andres Avelino Caceres Puno - 2015*.
- Extremera, N., & Fernández, P. (2017). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 3, 1–11.
<https://doi.org/10.35362/rie3334005>
- Federacion de enseñanza de CC.OO. de Andalucía. (2011). La Inteligencia Emocional. *Temas Para La Educaion*, 12.



- Flores, G. (2017). Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM - Lima. In *Repositorio de Tesis - UNMSM*.
- García, M., & Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Espiral Cuadernos Del Profesorado*, 10.
- González, J. (2017). “*Inteligencia Emocional y su incidencia en el Desempeño Docente en la Universidad Tecnológica del Centro.*”
- Guerrero, J. (2017). La inteligencia emocional y el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima, 2017. *Universidad César Vallejo*, 173.
- Hernández, G. (2018). *La inteligencia emocional y su relación con la satisfacción laboral*. 39.
- Lluén, C. (2013). *TÉCNICAS DE MUESTREO Y SUS APLICACIONES INEI*.
- Luque, O. (2018). La vulneración de los Permisos Laborales adquiridos por los docentes Universitarios de la UNA - Puno, en aplicación de la Ley N°30220 Ley universitaria. In *Tesis*.
- Reyes, O., Espinoza, R., & Olvera, R. (2013). Criterios para determinar el Tamaño de Muestra en Estudios Descriptivos. *Congreso Internacional de Investigación de Academia Journals*, 5(3), 2919–2924.
- Rojas, S. (2016). *Inteligencia emocional en los empleados que prestan servicios en el Hospital German Velez Gutierrez de municipio de Betulia - Antioquia*. 1–76.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 66).
- State of the Heart. (2018). *¿Qué está sucediendo con la inteligencia global a nivel mundial?*
- Teijido, M. (2014). La Inteligencia Emocional. In *Industrial Data*.



Yabar, K. (2016). *Niveles de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en El Personal De Salud Administrativo De La Micro Red La Molina - Cieneguilla.*



ANEXOS



ANEXO A

Para hallar la muestra se realizó una encuesta piloto a 26 docentes y administrativos.

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Validado constructo y contenidos por Ugarriza (2001), con una confiabilidad de 0,970.

DERECHOS LABORALES

El instrumento fue validado por 4 expertos.

Se aplicó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un valor de 0.960, lo cual indica que el instrumento es confiable.

JUICIO DE EXPERTOS

| PREGUNTAS | Experto 1 | Experto 2 | Experto 3 | Experto 4 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| El instrumento responde al planteamiento del problema | 5 | 5 | 5 | 5 |
| El instrumento responde a los objetivos a investigar | 5 | 5 | 5 | 5 |
| El instrumento responde a la operacionalización de variable | 5 | 5 | 5 | 5 |
| La estructura que presenta el instrumento es secuencial | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Los términos utilizados son comprensibles | 5 | 4 | 4 | 4 |
| El lenguaje utilizado se adecua a la población de estudio | 5 | 4 | 4 | 4 |
| El número de ítem es adecuado | 5 | 5 | 5 | 5 |



| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| Se debe incrementar el número de ítems | 5 | 3 | 3 | 3 |
| Se debe eliminar el número de ítems | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Guarda correspondencia la técnica con el instrumento | 5 | 5 | 5 | 5 |



CONTINUACIÓN

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO INSTRUMENTO: LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES

1. TITULO DEL PROYECTO:
"DERECHOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO 2019."
2. Datos generales:
 - 2.1. Nombres y apellidos del experto: Wilson Quispe Canaza
 - 2.2. Institución donde labora: Fiscalía Provincial Penal de Chungui (cargo Fiscal Provincial)
 - 2.3. Motivo de la evaluación del instrumento: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
 - 2.4. Autores del instrumento:
Katherine Tania Quenta Huatta, Mireyya Maryori Mamani Mamani

3. Aspectos de validación:

| ÍTEMS | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|-------|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | ¿El instrumento responde al planteamiento del problema? | | | | | X |
| 2 | ¿El instrumento responde a los objetivos a investigar? | | | | | X |
| 3 | ¿El instrumento responde a la operacionalización de variable? | | | | | X |
| 4 | ¿La estructura que presenta el instrumento es secuencial? | | | | | X |
| 5 | ¿Los términos utilizados son comprensibles? | | | | | X |
| 6 | ¿El lenguaje utilizado se adecua a la población de estudio? | | | | | X |
| 7 | ¿El número de ítem es adecuado? | | | | | X |
| 8 | ¿Se debe incrementar el número de ítems? | X | | | | |
| 9 | ¿Se debe eliminar el número de ítems? | X | | | | |
| 10 | ¿Guarda correspondencia la técnica con el instrumento? | | | | | X |

Recomendaciones:

4. Opinión de aplicabilidad:

- 4.1. El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI..... NO.....
- 4.2. Promedio de validación:

Fecha: ...20.. . de OCTUBRE .. de 2020.

Firma del experto:

DNI: 80685993

Wilson Quispe Canaza
FISCAL PROVINCIAL PENAL DE CHUNGUI
DEL DISTRITO FISCAL DE AYACUCHO



CONTINUACIÓN

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO INSTRUMENTO: LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES

1. TITULO DEL PROYECTO:

“DERECHOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO 2019.”

2. Datos generales:

2.1. **Nombres y apellidos del experto:** Eladia Margot De la Riva Valle.

2.2. **Institución donde labora:** Universidad Nacional del Altiplano.

2.3. **Motivo de la evaluación del instrumento:** VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

2.4. Autores del instrumento:

Katherine Tania Quenta Huatta, Mireyya Maryori Mamani Mamani

3. Aspectos de validación:

| ÍTEMS | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 ¿El instrumento responde al planteamiento del problema? | | | | | X |
| 2 ¿El instrumento responde a los objetivos a investigar? | | | | | X |
| 3 ¿El instrumento responde a la operacionalización de variable? | | | | | X |
| 4 ¿La estructura que presenta el instrumento es secuencial? | | | | | X |
| 5 ¿Los términos utilizados son comprensibles? | | | | X | |
| 6 ¿El lenguaje utilizado se adecua a la población de estudio? | | | | X | |
| 7 ¿El número de ítem es adecuado? | | | | | X |
| 8 ¿Se debe incrementar el número de ítems? | | | X | | |
| 9 ¿Se debe eliminar el número de ítems? | | X | | | |
| 10 ¿Guarda correspondencia la técnica con el instrumento? | | | | | X |

Recomendaciones:

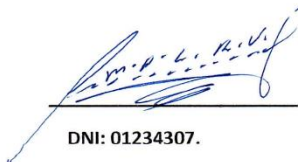
4. Opinión de aplicabilidad:

4.1. El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI X NO.....

4.2. Promedio de validación: 20

Fecha: 26 de octubre de 2020.

Firma del experto:



DNI: 01234307.



CONTINUACIÓN

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO INSTRUMENTO: LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES

1. TITULO DEL PROYECTO:

“DERECHOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO 2019.”

2. Datos generales:

2.1. Nombres y apellidos del experto: René Marcial Aguilar Mamani

2.2. Institución donde labora: Seguro Social de Salud – EsSalud

2.3. Motivo de la evaluación del instrumento: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

2.4. Autores del instrumento:

Katherine Tania Quenta Huatta, Mireyya Maryori Mamani Mamani

3. Aspectos de validación:

| ÍTEMS | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 ¿El instrumento responde al planteamiento del problema? | | | | | X |
| 2 ¿El instrumento responde a los objetivos a investigar? | | | | | X |
| 3 ¿El instrumento responde a la operacionalización de variable? | | | | | X |
| 4 ¿La estructura que presenta el instrumento es secuencial? | | | | | X |
| 5 ¿Los términos utilizados son comprensibles? | | | | X | |
| 6 ¿El lenguaje utilizado se adecua a la población de estudio? | | | | X | |
| 7 ¿El número de ítem es adecuado? | | | | | X |
| 8 ¿Se debe incrementar el número de ítems? | | | X | | |
| 9 ¿Se debe eliminar el número de ítems? | | X | | | |
| 10 ¿Guarda correspondencia la técnica con el instrumento? | | | | | X |

Recomendaciones:


4. Opinión de aplicabilidad:

4.1. El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI...X..... NO.....

4.2. Promedio de validación:

Fecha: 21 de octubre de 2020.

Firma del experto:


René M. Aguilar Mamani
DNI:
CAP 1221



CONTINUACIÓN

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO INSTRUMENTO: LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES

1. **TITULO DEL PROYECTO:**
"DERECHOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO 2019."
2. **Datos generales:**
 - 2.1. Nombres y apellidos del experto: Yuber Alex Mamani Viveros
 - 2.2. Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano
 - 2.3. Motivo de la evaluación del instrumento: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
 - 2.4. Autores del instrumento:
Katherine Tania Quenta Huatta, Mireyya Maryori Mamani Mamani
3. **Aspectos de validación:**

| | ÍTEMS | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | ¿El instrumento responde al planteamiento del problema? | | | | | X |
| 2 | ¿El instrumento responde a los objetivos a investigar? | | | | | X |
| 3 | ¿El instrumento responde a la operacionalización de variable? | | | | | X |
| 4 | ¿La estructura que presenta el instrumento es secuencial? | | | | | X |
| 5 | ¿Los términos utilizados son comprensibles? | | | | X | |
| 6 | ¿El lenguaje utilizado se adecua a la población de estudio? | | | | X | |
| 7 | ¿El número de ítem es adecuado? | | | | | X |
| 8 | ¿Se debe incrementar el número de ítems? | | | X | | |
| 9 | ¿Se debe eliminar el número de ítems? | | X | | | |
| 10 | ¿Guarda correspondencia la técnica con el instrumento? | | | | | X |

Recomendaciones:

4. **Opinión de aplicabilidad:**
 - 4.1. El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI...X..... NO.....
 - 4.2. Promedio de validación:

Fecha: 27 de octubre de 2020.

Firma del experto:



DNI:
Yuber Alex Mamani Viveros
Licenciado en Administración
Reg. Unic. de Coleg. N° 174

ANEXO B

CUESTIONARIO N° 01 INTELIGENCIA EMOCIONAL



Este cuestionario contiene una serie de ítems cortas que permitirá hacer una descripción detallada de usted. Para ello, deberá manifestar en qué medida cada una de los enunciados que se muestran a continuación es verdadera, según cómo te sientes, piensas o actúas en diversas situaciones. Marque con un check (✓) o aspa (X) según corresponda.

Hay cinco escalas por cada ítem.

1. Nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Siempre es mi caso.

| INTELIGENCIA EMOCIONAL | | ESCALA | | | | |
|------------------------|---|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso. | | | | | |
| 2. | Es difícil para mí disfrutar de la vida. | | | | | |
| 3. | Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer. | | | | | |
| 4. | Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables. | | | | | |
| 5. | Me agradan las personas que conozco. | | | | | |
| 6. | Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida. | | | | | |
| 7. | Me resulta relativamente fácil expresar mis | | | | | |
| 8. | Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar | | | | | |
| 9. | Reconozco con facilidad mis emociones. | | | | | |
| 10. | Soy incapaz de demostrar afecto. | | | | | |
| 11. | Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de | | | | | |
| 12. | Tengo la sensación que algo no está bien en mi | | | | | |
| 13. | Tengo problema para controlarme cuando me enojo. | | | | | |
| 14. | Me resulta difícil comenzar cosas nuevas. | | | | | |
| 15. | Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella. | | | | | |
| 16. | Me gusta ayudar a la gente. | | | | | |
| 17. | Me es difícil sonreír. | | | | | |
| 18. | Soy incapaz de comprender cómo se sienten los | | | | | |
| 19. | Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías. | | | | | |



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



| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 60. | Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que | | | | | |
| 61. | Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que beber en ese momento | | | | | |
| 62. | Soy una persona divertida. | | | | | |
| 63. | Soy consciente de cómo me siento. | | | | | |
| 64. | Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad. | | | | | |
| 65. | Nada me perturba. | | | | | |
| 66. | No me entusiasman mucho mis intereses. | | | | | |
| 67. | Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz | | | | | |
| 68. | Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor. | | | | | |
| 69. | Me es difícil llevarme con los demás. | | | | | |
| 70. | Me resulta difícil aceptarme tal como soy. | | | | | |
| 71. | Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo. | | | | | |
| 72. | Me importa lo que puede sucederle a los demás. | | | | | |
| 73. | Soy impaciente. | | | | | |
| 74. | Puedo cambiar mis viejas costumbres. | | | | | |
| 75. | Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema. | | | | | |
| 76. | Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones. | | | | | |
| 77. | Me deprimó. | | | | | |
| 78. | Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles. | | | | | |
| 79. | Nunca he mentado. | | | | | |
| 80. | En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles. | | | | | |
| 81. | Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que | | | | | |
| 82. | Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de | | | | | |
| 83. | Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías. | | | | | |
| 84. | Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos. | | | | | |
| 85. | Me siento feliz con el tipo de persona que soy. | | | | | |
| 86. | Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles | | | | | |
| 87. | En general, me resulta difícil realizar cambios en mi | | | | | |
| 88. | Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a). | | | | | |
| 89. | Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes. | | | | | |
| 90. | Soy capaz de respetar a los demás. | | | | | |
| 91. | No estoy contento(a) con mi vida. | | | | | |
| 92. | Prefiero seguir a otros a ser líder. | | | | | |
| 93. | Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables | | | | | |



| | | | | | | |
|------|--|--|--|--|--|--|
| 94. | Nunca he violado la ley. | | | | | |
| 95. | Disfruto de las cosas que me interesan. | | | | | |
| 96. | Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo | | | | | |
| 97. | Tiendo a exagerar. | | | | | |
| 98. | Soy sensible a los sentimientos de las otras personas. | | | | | |
| 99. | Mantengo buenas relaciones con los demás. | | | | | |
| 100. | Estoy contento(a) con mi cuerpo. | | | | | |
| 101. | Soy una persona muy extraña. | | | | | |
| 102. | Soy impulsivo(a). | | | | | |
| 103. | Me resulta difícil cambiar mis costumbres. | | | | | |
| 104. | Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley. | | | | | |
| 105. | Disfruto mis vacaciones y los fines de semana. | | | | | |
| 106. | En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas. | | | | | |
| 107. | Tengo tendencia a depender de otros. | | | | | |
| 108. | Creo en mi capacidad para manejar los problemas | | | | | |
| 109. | No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora. | | | | | |
| 110. | Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten. | | | | | |
| 111. | Los demás piensan que no me hago valer, que me | | | | | |
| 112. | Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad. | | | | | |
| 113. | Los demás opinan que soy una persona sociable. | | | | | |
| 114. | Estoy contento(a) con la forma en que me veo. | | | | | |
| 115. | Tengo pensamientos extraños que los demás no | | | | | |
| 116. | Me es difícil describir lo que siento. | | | | | |
| 117. | Tengo mal carácter. | | | | | |
| 118. | Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema. | | | | | |
| 119. | Me es difícil ver sufrir a la gente. | | | | | |
| 120. | Me gusta divertirme. | | | | | |
| 121. | Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan. | | | | | |
| 122. | Me pongo ansioso(a). | | | | | |
| 123. | No tengo días malos. | | | | | |
| 124. | Intento no herir los sentimientos de los demás. | | | | | |
| 125. | No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida. | | | | | |
| 126. | Me es difícil hacer valer mis derechos. | | | | | |
| 127. | Me es difícil ser realista. | | | | | |
| 128. | No mantengo relación son mis amistades. | | | | | |
| 129. | Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a). | | | | | |
| 130. | Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente. | | | | | |



| | | | | | | |
|------|--|--|--|--|--|--|
| 131. | Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente. | | | | | |
| 132. | En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar. | | | | | |
| 133. | He respondido sincera y honestamente a las frases | | | | | |

Fuente: Test de Bar-On.



ANEXO C

CUESTIONARIO N° 02 LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES

Los datos se basarán en el año 2019, para lo cual deberá llenar de acuerdo al año mencionado. Marque con un check (✓) o aspa (X), o complete el espacio en blanco según corresponde, puede añadir algún comentario u opinión.

Donde:

Permiso es la autorización para ausentarse momentáneamente del trabajo en el curso de un día laborable.

Licencia es la autorización que se concede a un trabajador para dejar de asistir al trabajo, por un lapso no menor de un día.

| PERMISOS | | | | |
|---|-----------|--------|-------------------------|-------------------------|
| TIPOS DE PERMISOS | LA CONOCE | LA USÓ | NÚMERO DE VECES QUE USÓ | POR CUANTOS DÍAS LA USÓ |
| Permisos con goce de remuneraciones | | | | |
| • Por enfermedad (ESSALUD, Centro Asistencial de preferencia) | | | | |
| • Por gravidez (trabajadoras gestantes, una (1) vez al mes para controles) | | | | |
| • Por capacitación oficializada (seminarios, congresos, cursos, etc., auspiciados por la entidad) | | | | |
| • Por citación expresa de autoridad judicial, militar o policial (dentro de la localidad) | | | | |
| • Por función edil (cargo de alcalde, periodo de quince (15) horas semanales) | | | | |
| Permisos sin goce de remuneraciones | | | | |
| • Por motivos particulares | | | | |
| • Por capacitación no oficializada (seminarios, congresos, cursos, etc., NO auspiciados por la entidad) | | | | |
| Permisos a cuenta del periodo vacacional | | | | |
| • Por matrimonio | | | | |
| • Por enfermedad grave del conyugue, padres e hijos | | | | |
| Permisos por casos especiales | | | | |



| | | | | |
|---|------------------|---------------|--------------------------------|--------------------------------|
| • Por docencia o estudios universitarios (máximo seis (6) horas semanales) | | | | |
| • Por representación sindical | | | | |
| • Por lactancia (máximo 1 hora diaria) | | | | |
| • Por onomástico | | | | |
| LICENCIAS | | | | |
| TIPOS DE LICENCIAS | LA CONOCE | SI USÓ | NÚMERO DE VECES QUE USÓ | POR CUANTOS DÍAS LA USÓ |
| Licencias con goce de remuneraciones | | | | |
| • Por incapacidad causada por enfermedad o accidente común | | | | |
| • Por gravidez (trabajadoras antes o después del parto, por noventa (90) días) | | | | |
| • Por fallecimiento del conyugue, padres, hijos o hermanos | | | | |
| • Por capacitación oficializada (máximo dos (2) años) | | | | |
| • Por citación expresa: judicial, militar o policial (fuera de su centro de trabajo) | | | | |
| • Por función edil (cargo de alcalde, periodo que la ley determine) | | | | |
| Licencias sin goce de remuneraciones | | | | |
| • Por motivos particulares | | | | |
| • Por capacitación no oficializada (hasta doce (12) meses para perfeccionamiento en el país o extranjero) | | | | |
| Licencias a cuenta del periodo vacacional | | | | |
| • Por matrimonio | | | | |
| • Por enfermedad grave del conyugue, padres e hijos (no mayor a treinta (30) días) | | | | |

Fuente: Legislación Laboral para Trabajadores de la Administración Pública, 1999.

ANEXO D

ENCUESTA VIRTUAL

Cuestionario fue elaborado en el aplicativo Google Drive, dirigido a los Docentes y administrativos de la UNA – Puno.

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DERECHOS LABORALES

Este cuestionario contiene una serie de ítems cortos que permitirá hacer una descripción detallada de usted. Para ello, deberá manifestar en qué medida cada una de los enunciados que se muestran a continuación es verdadera, según cómo te sientes, piensas o actúas en diversas situaciones. Marque según corresponda.

***Obligatorio**

Cargo donde usted se desempeña *

Docente

Administrativo

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DERECHOS LABORALES

***Obligatorio**

"INTELIGENCIA EMOCIONAL" DE BarON

Consta de 133 preguntas. Hay cinco escalas por cada ítem

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso. *

Elige



ANEXO E

CALIFICACIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

SECUENCIA DE INTERPRETACIÓN:

- Evaluar la validez de los resultados.
- Examinar Ítems Omitidos (Porcentaje de Omisión):
 - Indica el número de ítem incompletos.
 - Se presentan en porcentajes.
 - Si el porcentaje de omisión es mayor al 6% (8 Ítems) Los resultados no son válidos, siendo este el porcentaje tolerado.
- Examinar Índice de Inconsistencia: Señala aquellos individuos que se contradicen o responden al azar.
 - Si se obtiene un valor mayor a 12 los resultados probablemente no sean válidos.
 - Los resultados elevados de inconsistencia sugieren a personas indecisas, inseguras o con falta de conocimiento en sí misma.
- Observar si el Participante está dando una impresión excesivamente positiva o negativa: Detecta aquellos que se podían estar dando una impresión excesivamente positiva o negativa de sí mismos.
 - Cuando los Resultados de las escalas IMP (impresión positiva) y IMN (impresión negativa) exceden a 20 puntos los resultados son considerados NO VALIDOS.
 - Los resultados elevados en las escalas de impresión pueden indicar decepción de uno mismo, falta de conocimiento de sí mismo o autoestima problemática.



- Los resultados aparecen en la parte superior de la hoja: Esto nos ofrece un indicador general de cuan exitoso es el individuo para manejar las exigencias del entorno.
 - Indica las áreas generales de Fortaleza y debilidades del individuo.

RESULTADOS:

- Si alguno de estos indicadores sugiere que los resultados no son válidos, por lo tanto, se deberá repetir la prueba.