

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



GRADO DE CORRELACIÓN ENTRE LAS MANIFESTACIONES
AFECTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
DIVINO MAESTRO PUNO

TESIS

PRESENTADA POR:
EBER CHURA LUNA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, CON
MENCIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE LENGUA,
LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA

PROMOCIÓN: 2010 – I

PUNO - PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

**GRADO DE CORRELACIÓN ENTRE LAS MANIFESTACIONES AFECTIVAS Y
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA DIVINO MAESTRO PUNO**

EBER CHURA LUNA

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN SECUNDARIA, CON MENCIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE
LENGUA, LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA**



APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

Dr. Jorge Alfredo Ortiz del Carpio

PRIMER MIEMBRO

:

Dra. Bertha Elizabeth Hualpa Bendezu

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. David Ruelas Vargas

DIRECTOR / ASESOR

:

Dr. Estanislao Edgar Mancha Pineda

DIRECTOR / ASESOR

:

Dr. Estanislao Edgar Mancha Pineda

Área: Gestión y Administración de la Educación

Tema: Programas de apoyo y acompañamiento pedagógico

Fecha de sustentación: 13 / Set / 2018

A los pocos empecinados lectores
e investigadores que escudriñarán esta tesis.

A Dios
el sumo hacedor del universo.

A mis padres
por contribuir en mi formación
personal y profesional.

A mis maestros
de todos los niveles educativos
por compartir sus conocimientos.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12

CAPÍTULO I**INTRODUCCIÓN**

1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Hipótesis	16
1.3.1. Hipótesis general	16
1.3.2. Hipótesis específicas	16
1.4. Justificación	16
1.5. Objetivos	18
1.5.1. Objetivo general.....	18
1.5.2. Objetivos específicos.....	18

CAPÍTULO II**REVISIÓN DE LITERATURA**

2.1. Antecedentes	19
2.2. Sustento teórico	21

2.2.1. Manifestaciones afectivas.....	21
Los sentimientos.....	22
Las emociones	23
Las pasiones	23
Los estados de ánimo.....	24
2.2.2. Desempeño laboral.....	25
Desenvolvimiento en el aula.....	26
Participación en las actividades institucionales	27

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ubicación geográfica del estudio	28
3.2. Periodo de duración del estudio.....	28
3.3. Procedencia del material utilizado	28
3.4. Población y muestra del estudio	28
3.4.1. Población.....	28
3.4.2. Muestra.....	29
3.5. Diseño.....	29
3.5.1. Diseño de la investigación	29
3.5.2. Tipo de investigación	30
3.6. Procedimiento	30
3.6.1. Diseño y pasos para la prueba de hipótesis estadística	30
3.6.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	31
3.6.3. Técnica	31
3.6.4. Instrumento.....	31
3.6.5. Plan de recolección de datos.....	32

3.7. Variables	32
3.8. Análisis de resultados	33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados	35
4.1.1. Manifestaciones afectivas	35
4.1.2. Desempeño laboral	41
4.1.3. Correlación entre las variables	45
4.1.4. Prueba de hipótesis	48
4.1.5. Nivel de significancia	48
4.1.6. Prueba estadística	48
4.1.7. Nivel de decisión	49
4.2. Discusión	49
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Manifestaciones afectivas. Dimensión: sentimientos en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	36
Figura 2. Manifestaciones afectivas. Dimensión: emociones en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	37
Figura 3. Manifestaciones afectivas. Dimensión: pasiones en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	38
Figura 4. Manifestaciones afectivas. Dimensión: estados de ánimo en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	39
Figura 5. Manifestaciones afectivas en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	41
Figura 6. Desempeño laboral dimensión: desenvolvimiento en aula de los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	42
Figura 7. Desempeño laboral dimensión: participación en las actividades institucionales de los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	43
Figura 8. Desempeño laboral de los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	44
Figura 9. Nube de puntos de manifestaciones afectivas y desempeño laboral de los docentes de la IES “Divino Maestro” Puno – 2018.	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno - 2018. ...	29
Tabla 2. Manifestaciones afectivas. Dimensión: sentimientos en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	35
Tabla 3. Manifestaciones afectivas. Dimensión: emociones en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	37
Tabla 4. Manifestaciones afectivas. Dimensión: pasiones en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	38
Tabla 5. Manifestaciones Afectivas. Dimensión: estados de ánimo en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	39
Tabla 6. Manifestaciones afectivas en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	40
Tabla 7. Desempeño laboral. Dimensión: desenvolvimiento en aula de los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	42
Tabla 8. Desempeño laboral. Dimensión: participación en las actividades institucionales de los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	43
Tabla 9. Desempeño laboral de los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.	44

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

Acrónimo 1. IES: Institución Educativa Secundaria.....	29
--	----

RESUMEN

La investigación que se realizó determinó el grado de correlación existente entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno. La población de estudio estuvo constituida por la totalidad de los docentes que laboran en el periodo académico del año 2018. Los instrumentos para la recolección de la información fueron: cuestionario de evaluación sobre las manifestaciones afectivas y cuestionario de evaluación sobre el desempeño laboral, previa evaluación de la validez de estos cuestionarios mediante juicio de expertos. Con la investigación se logró conocer el grado de correlación entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos de las pruebas de hipótesis planteadas nos permitieron realizar las conclusiones y las recomendaciones sobre el grado de correlación entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral, los mismos que pueden servir como diagnóstico situacional para que los directivos de la institución tomen las decisiones pertinentes en pro de la mejora del servicio académico que brinda la institución educativa privada en nuestro medio.

Palabras Clave: Actividades académicas, desempeño laboral, emociones, manifestaciones afectivas, sentimientos.

ABSTRACT

The research sought to determine the degree of correlation between the affective manifestations and the work performance of teachers of the Private Secondary Institution "Divino Maestro" Puno. The study population will be constituted by all the teachers who work in the academic year of 2018. The instruments for the collection of information will be: evaluation questionnaire on affective manifestations and evaluation questionnaire on work performance, after evaluation of the validity of these questionnaires through expert judgment. With the research it will be possible to know the degree of correlation between affective manifestations and work performance. The results obtained from the tests of hypotheses will allow us to draw conclusions about the high degree of correlation between affective manifestations and teaching performance, which can serve as a situational diagnosis for the directors of the institution to make the pertinent decisions in favor of the improvement of the academic service provided by the private educational institution in our midst.

Keywords: Academic activities, work performance, emotions, affective manifestations, feelings.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El grado de correlación entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral, origina discusiones sobre teorías, conceptos y doctrinas de los procesos psicológicos afectivos, además genera discusión en diversas esferas del conocimiento como el educativo, psicológico, sociológico y político. Además, el problema del desempeño laboral ha sido materia de investigaciones en diferentes campos: educativos, industriales y sociales; todas estas buscando las causas y los factores que determinan este proceso; sin embargo, esta investigación es la pionera en buscar una relación entre: las manifestaciones afectivas (sentimientos, emociones, pasiones y estados de ánimo) y el desempeño laboral. Entendiendo que los docentes cumplen muchas funciones en las aulas escolares y fuera de ellas, surge la interrogante eterna y materia de discusiones educativas, sociales, políticas, psicológicas, etc. si los factores que se relacionan con el desempeño laboral pueden ser delimitados y definidos en inventario cerrado o simplemente no pueden ser identificados con la exactitud esperada; esta es la raíz problemática de esta investigación. Las manifestaciones afectivas son procesos psicológicos que resultan de la afectación del sujeto con su entorno, originando en el sujeto diversas reacciones favorables o desfavorables los cuales se expresan en estados afectivos y reflejan la relación que se establece entre el sujeto y sus necesidades, de tal modo que se relacionan en grado alto con el desempeño laboral.

1.1. Planteamiento del problema

La mayoría de los docentes de nuestro país no toman en cuenta sus manifestaciones afectivas durante su desempeño laboral, esto puede visualizarse en las sesiones de aprendizaje que desarrollan y en las actividades extracurriculares en el que participan, y eso repercute en un problema educativo mayor para un estado que tiene serios cuestionamientos al sistema educativo; a nivel regional y local podemos percibir constantemente que el desempeño laboral de los docentes de las diferentes instituciones educativas están vinculados a muchos aspectos, tales como los psicológicos, sociales, políticos, económicos y culturales; entre los aspectos psicológicos el presente estudio ha centrado en las manifestaciones afectivas.

En la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” de la ciudad de Puno se ha podido percibir que los docentes no consideran que su estado psicológico expresado en las manifestaciones afectivas esté relacionado con el desempeño laboral en las aulas y fuera de ellas, es ahí precisamente donde radica el origen del problema investigado, en la correlación existente entre los procesos afectivos y el desempeño laboral, la misma que no es tomada en cuenta por los docentes durante su desempeño laboral. Está claro que son muchos los aspectos relacionados al desempeño laboral de los docentes; sin embargo, muy pocas investigaciones educativas han considerado el aspecto psicológico y específicamente el aspecto de las manifestaciones afectivas.

La investigación realizada, al establecer la correlación entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” de la ciudad de Puno, contribuye con un valioso aporte a la educación, en particular para los docentes

quienes a partir del presente estudio realizado podrán tomar en cuenta sus manifestaciones afectivas en el desempeño laboral, para que esta manera puedan desempeñarse mejor como profesionales y así puedan contribuir con una educación privada de calidad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el grado de correlación existente entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno en el periodo académico del año 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida los docentes controlan sus manifestaciones afectivas respecto a los sentimientos?
- ¿En qué medida los docentes controlan sus manifestaciones afectivas respecto a las emociones?
- ¿En qué medida los docentes manejan sus manifestaciones afectivas respecto a las pasiones?
- ¿En qué medida los docentes manejan sus manifestaciones afectivas respecto a los estados de ánimo?
- ¿Cuál es el grado de desenvolvimiento del docente en el aula?
- ¿Cuál es el grado de participación del docente en las actividades institucionales?

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis general

El grado de correlación existente entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral es alto en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno en el periodo académico del año 2018.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Los docentes controlan sus manifestaciones afectivas respecto a los sentimientos en medida regular.
- Los docentes controlan sus manifestaciones afectivas respecto a las emociones en medida regular.
- Los docentes manejan sus manifestaciones afectivas respecto a las pasiones en medida regular.
- Los docentes manejan sus manifestaciones afectivas respecto a los estados de ánimo en medida regular.
- El grado de desenvolvimiento del docente en el aula es buena.
- El grado de participación del docente en las actividades institucionales es regular.

1.4. Justificación

Las autoridades educativas de las instituciones educativas casi nunca toman en cuentas las manifestaciones afectivas (sentimientos, emociones, pasiones y estados de ánimo) en el desempeño laboral de sus docentes, es decir, la vida afectiva de los docentes pasa desapercibida por los agentes que conducen los destinos de las entidades educativas; la presente investigación se realizó en virtud de la importancia que tienen las manifestaciones afectivas en el

desempeño laboral. Los docentes son seres humanos que sienten, se emocionan y muchas veces presentan cambios en sus estados de ánimo; todos estos aspectos de su vida psicológica están relacionados con el desempeño laboral en sus instituciones o centros laborales.

La investigación realizada es una contribución a la problemática en nuestra realidad educativa local, regional y nacional; el desempeño laboral de los docentes de las diferentes instituciones educativas de nuestro medio está definitivamente relacionado con las manifestaciones afectivas; cuando los directivos de las instituciones educativas comprendan que muchas veces los estados afectivos de sus docentes están vinculados directamente con el desempeño laboral, podrán tomar mejores decisiones respecto al trabajo que ellos realizan y obviamente ello incidirá en la mejora de la calidad educativa.

Por otro lado, los resultados de la investigación realizada se resumen en importantes conclusiones y recomendaciones que deben ser considerados por los directivos de las instituciones educativas secundarias de nuestro medio, por cuanto, la investigación realizada se basó en un sustento teórico-científico acerca del grado de relación que ejercen las manifestaciones afectivas en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Divino Maestro de Puno. Del mismo modo esta tesis es un aporte importante a las teorías de administración de los recursos humanos en la educación para que los directivos de las instituciones educativas tomen en consideración las manifestaciones afectivas de sus docentes en el desempeño laboral; así puedan encaminar la labor que cumplen los maestros en las aulas y en las actividades institucionales; entendiendo que el óptimo desempeño laboral de los docentes

indubitablemente contribuye a la mejora de nuestra educación local, regional y nacional.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar el grado de correlación entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno en el periodo académico del año 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar el grado de control de las manifestaciones afectivas respecto a los sentimientos.
- Identificar el grado de control de las manifestaciones afectivas respecto a las emociones.
- Identificar el grado de manejo de las manifestaciones afectivas respecto a las pasiones.
- Identificar el grado de manejo de las manifestaciones afectivas respecto a los estados de ánimo.
- Establecer el grado de desenvolvimiento del docente en el aula.
- Establecer el grado de participación del docente en las actividades institucionales.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Los estudios que relacionan las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral son muy escasos en el ámbito local, nacional e internacional, sin embargo, existen diversos estudios sobre cada una de las variables de manera independiente, incluso de estudios correlacionales de algunas de las variables de la presente investigación, cuyos investigadores relacionan con otras variables no tan ajenas a la presente investigación. Los antecedentes de la presente investigación concluyen en su mayoría en un alto grado de correlación entre las dos variables.

En el Departamento de Psicología Experimental de la Universidad de Granada España, López (2017) sustentó una tesis doctoral referido al sentido del humor: interrelaciones con los procesos afectivos y cognitivos. El propósito del estudio desarrollar la versión española del instrumento de referencia empleado para medir las bases afectivas y cognitivas del sentido del humor tanto en su manifestación de rasgo como de estado. La conclusión principal a la que arriba, indica que una mayor disposición del sentido del humor no produciría un beneficio en los procesos cognitivos tales como la flexibilidad cognitiva, aunque este tipo de personas podrían ser más sensibles a ciertas claves contextuales del entorno, beneficiándose de las mismas; también concluye que una de las ventajas de las bases afectivas y cognitivas del sentido del humor es que contempla las diferencias individuales rasgo/estado para predecir la propuesta emocional del humor.

En la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, Huacac (2014) sustentó una tesis de pregrado referida a la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur. El propósito del estudio fue determinar la correlación entre las dos variables. La conclusión principal a la que arriba, señala que la relación de la inteligencia emocional es directamente proporcional al desempeño laboral en la mayoría de los casos estudiados aceptándose 12 de 15 hipótesis alternativas con una concomitancia de media a moderada en 9 hipótesis específicas, por lo tanto, existe una correlación entre la variable independiente (inteligencia emocional) y la variable dependiente (desempeño laboral).

En la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Chata (2014) sustentó una tesis magistral referida a la relación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Agroindustrial de Kelluyo. El propósito del estudio es determinar el nivel de correlación entre las dos variables. La conclusión principal a la que arriba, señala que existe una relación directa y casi perfecta entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución mencionada, por cuanto el coeficiente de correlación Rho de Spearman, establece un valor de 0,881, por estar este valor dentro del rango de $0,76 < r < 1$ resulta una correlación casi perfecta.

En la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Chambilla (2014) sustentó una tesis magistral referida a la relación entre nivel de autoestima y desempeño laboral de los docentes de la I.E.I. N° 255 Chanu Chanu Puno. El propósito del estudio es determinar el nivel de correlación entre las dos variables. La conclusión principal a la que arriba, señala que el nivel de autoestima está directamente relacionado al desempeño laboral del docente, con $r = 0.855$ lo que

significa que a mayor nivel de autoestima mayor es el desempeño laboral del docente, el estudio también concluye que los docentes con autoestima de nivel medio a alto son capaces de planificar sus actividades, organizar su trabajo y evaluar el rendimiento.

2.2. Sustento teórico

2.2.1. Manifestaciones afectivas

Son procesos psicológicos que resultan de la afectación del sujeto con su entorno, originando en el sujeto diversas reacciones favorables o desfavorables los cuales se expresan en estados afectivos. García (1999) afirma que las manifestaciones afectivas reflejan la relación que se establece entre el sujeto y sus necesidades, generando la conformación de los estados afectivos: sentimientos, emociones, pasiones y estados de ánimo.

Las manifestaciones afectivas se clasifican en: sentimientos, emociones, pasiones y estados de ánimo; puede decirse que son los ingredientes que sirven para sazonar y colorear la vida. Chura (2016) señala que la afectividad es aquel conjunto del acontecer emocional que ocurre en la mente del hombre y se expresa a través del comportamiento emocional, los sentimientos, las pasiones y los estados de ánimo. La afectividad es el conjunto de sentimientos inferiores y superiores, positivos y negativos, fugaces y permanentes que sitúan la totalidad de la persona ante el mundo exterior.

Los sentimientos, las emociones y las pasiones son en gran parte responsables de las características de una personalidad, ante toda situación que tenga alguna importancia, la mayor parte de las personas tienden a responder afectivamente por placer o displacer. Desde esta perspectiva las

manifestaciones afectivas se relacionan determinantemente con el desempeño laboral; tal como deja entrever Schultz (2002) al afirmar que, en los contextos laborales surgidos de la economía global, se han producido importantes modificaciones en la organización del trabajo, dado que el clima afectivo es determinante en el desempeño laboral y éxito organizacional.

Los sentimientos

Son estados afectivos conscientes que tienen mayor duración y menor intensidad, se elaboran a partir de las emociones y de las experiencias sociales de los individuos frente a estímulos significativos. Rafael (2008) postula que los sentimientos son estados afectivos que generan una predisposición positiva o negativa en el sujeto afectando su desempeño profesional.

La expresión de los sentimientos se puede clasificar en positivos y negativos; aunque las diferentes investigaciones sobre este tema consideran otros criterios de clasificación. García (1999) considera tres tipos esenciales: sentimientos morales al patriotismo, colectivismo, solidaridad y nacionalismo; sentimientos intelectuales como el amor a la ciencia, investigación y conocimiento; finalmente sentimientos éticos como el amor al arte, música y pintura.

Las consecuencias de la expresión de nuestros sentimientos, considerando la polaridad de las vivencias afectivas, están estrechamente relacionadas con el desempeño laboral. Gallegos (1999) señala que el desempeño laboral del individuo manifiesta las competencias laborales que sistematizan conocimientos, habilidades y experiencias; el desarrollo de estas está condicionada por sentimientos, actitudes y motivaciones.

Las emociones

Son reacciones afectivas que se originan súbitamente ante un específico estímulo, acompañadas de modificaciones psicofisiológicas como sonrojarse, temblor muscular y ritmo cardíaco acelerado. Según Contreras & Sotomayor (2013), las emociones son fenómenos neuropsicológicos específicos fruto de la selección natural, que organizan y motivan comportamientos fisiológicos y cognitivos que facilitan la adaptación.

Estos estados afectivos de gran intensidad y corta duración, se pueden clasificar en esténicas y asténicas. Davidoff (1980) consolida la clasificación que establece Wundt sobre las emociones: *esténicas* que incrementan la actividad vital del sujeto, originando modificaciones psicológicas y fisiológicas; y *asténicas* que disminuyen, debilitan o inhiben la actividad vital del sujeto.

Una de las funciones más importantes de la emoción es preparar al organismo para que ejecute eficazmente la conducta exigida por las condiciones ambientales, por ende, están relacionadas con el desempeño laboral. Goleman (1995) afirma que se trata de procesos directamente relacionados con la adaptación y tienen un sustrato neural innato, universal y único que condicionan el desenvolvimiento personal.

Las pasiones

Son procesos afectivos profundos constantes e intensos, es decir, tienen mayor intensidad y mayor duración, abarcan profundamente a la persona orientando su actividad. Para Contreras & Sotomayor (2013), psicológicamente las pasiones son sentimientos estables que condicionan la conducta humana y se hacen presentes en la conciencia, creando problemas de identidad, de libertad y de sociabilidad.

Las pasiones suelen ser únicas y exclusivas, no pueden existir dos pasiones al mismo tiempo y se clasifican en superiores e inferiores. Según Pintrich (2000), las pasiones superiores expresan y permiten el desarrollo moral más elevado de la personalidad y las pasiones inferiores son aquellas de valencia moral negativa tanto para el desarrollo personal y social.

Por otro lado, Melwin (1983) sostiene que la pasión es inclinación natural de preferencia, pertenencia, competencia, posesión y disfrute; tiene que ver con la voluntad del profesional para desempeñarse en el campo laboral.

Los estados de ánimo

Son manifestaciones afectivas más o menos duraderas y más o menos intensas que constituyen el fondo de la vida afectiva. Contreras & Sotomayor (2013) sostienen que el estado de ánimo es la formación afectiva relativamente estable, modificable circunstancialmente y que constituye una cualidad de la personalidad.

Los estados de ánimo resultan de la historia afectiva del sujeto, pueden ser frustrantes y/o satisfactorias. Su clasificación es discutible, pero se expresan en melancolía, cordialidad, serenidad, alegría, optimismo, cordura, formalidad, etc. Según González (1991), el estado de ánimo sufre oscilaciones a lo largo del tiempo; cuando sucede dentro de unos límites que no generan dificultades a la persona se denomina eutimia; cuando es anormalmente bajo se llama depresión; cuando es anormalmente alto se llama hipomanía y la alternancia de fases de depresión con fases de manía se llama trastorno afectivo bipolar.

Por su parte, Wolman (1975) afirman que los seres humanos siempre tenemos algún estado de ánimo que no elegimos ni controlamos y que, para

analizarlo, tendremos que inferir las condiciones que lo han provocado; a nivel laboral, es primordial analizar la disposición anímica con respecto al trabajo para generar las condiciones idóneas en el desarrollo de este.

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización y según la tarea asignada. Chambilla (2014) señala que es una piedra angular de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales. En tal sentido podemos concluir afirmando que el desempeño laboral es la acción realizada por una persona, como una respuesta a las responsabilidades asignadas.

En el campo de la educación universitaria el desempeño laboral, puede ser analizado desde diferentes perspectivas; sin embargo, esta investigación enfatiza en dos aspectos fundamentales que subsume el desempeño laboral docente: desenvolvimiento en el aula y participación en las actividades institucionales; estas dimensiones obedecen a la naturaleza de la organización y las tareas que deben desempeñar los docentes universitarios. Romero (2009) afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

La mayoría de las definiciones sobre el desempeño laboral, podemos sintetizar como las metas que debe alcanzar un trabajador dentro de la institución donde este labora, el cumplimiento de estas metas está relacionados con muchos factores, de las cuáles esta investigación considera como fundamental la correlación con las manifestaciones afectivas. Gamero (2017) sostiene que

en los contextos laborales actuales y el éxito organizacional es de suma importancia considerar el clima afectivo dentro de la institución.

La calidad personal es una revolución en el sentido tradicional de calidad. Esta revolución en la conciencia de la calidad, es primero y principalmente, una nueva forma de pensar acerca de la calidad. Sum (2015) sostiene que, en lugar de concentrarse sólo en la calidad de los productos, la nueva conciencia de la calidad también abarca la de los esfuerzos individuales de las personas.

Desenvolvimiento en el aula

El desenvolvimiento del docente en el aula se entiende como la ejecución de una determinada actividad didáctica en el aula. Según deja entender Chambilla (2014), el desempeño de un docente en el aula es la actividad pedagógica que comprende la enseñanza-aprendizaje. Lo anterior tiene que ver con la secuencia didáctica que debe seguir el docente en el desarrollo didáctico de las sesiones de aprendizaje, haciendo uso de métodos, materiales y demás medios que sean necesarios para lograr los objetivos propuestos, dentro en un clima afectivo agradable.

Los principales aspectos que comprende el desenvolvimiento en el aula de los docentes comprende el cumplimiento de sus actividades académicas programadas, realización de un tratamiento correcto y contextualizado de los conocimientos, dominio del tema materia de la sesión de aprendizaje, manejo de un clima agradable durante las sesiones de aprendizaje, estimulación motivacional durante las actividades académicas en el aula y el manejo de procedimientos metodológicos y estrategias pertinentes al tema desarrollado. Chata (2014) sostiene que el desenvolvimiento del docente en el aula comprende

el desarrollo de la secuencia didáctica, el uso de materiales didácticos, la metodología pertinente y el manejo del clima institucional.

Participación en las actividades institucionales

La participación en las actividades institucionales se refiere a las conductas activas que un docente realiza fuera las aulas. Chambilla (2014) sostiene que el docente debe llevar a cabo una labor social orientada a los alumnos, preocuparse por conocer e identificar los sucesos que orientan su actuar en el grupo y, ante todo, trascender hacia la comunidad.

La participación en las actividades institucionales comprende la participación en las actividades extracurriculares, colaboración y contribución con la gestión institucional, compromiso e identificación del docente con la institución, y el manejo de relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. Chata (2014) afirma que el docente desempeña actividades curriculares y extracurriculares, centra su interés en la personalidad del individuo, asimismo, hace énfasis en el área personal-social, con una visión holística y desde un abordaje biopsicosocial.

Por otro lado, Pereira (2012) afirma que el docente es un elemento vinculante entre las necesidades individuales de los educandos y las necesidades globales de la sociedad, no debe considerar sólo el aspecto académico, sino abarcar también el contexto social y atender esa relación individuo-sociedad; es así como existen factores de orden afectivo y motivacional que pueden interferir en la participación del docente más allá de las aulas.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ubicación geográfica del estudio

El presente trabajo de investigación se ha realizado en la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” del distrito de Puno, provincia de Puno y región de Puno.

3.2. Periodo de duración del estudio

La duración del estudio realizado fue de cuatro meses, los mismos que comprendieron los meses de mayo, junio, julio y agosto del año 2018.

3.3. Procedencia del material utilizado

El material usado en el presente trabajo de investigación fue financiado en su totalidad por el investigador, es decir, procede de los recursos personales del investigador.

3.4. Población y muestra del estudio

3.4.1. Población

Se considera como población de estudio a todos los docentes que laboran en la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” de la ciudad de Puno en una cantidad de 62 docentes, que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 1. Población de docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno - 2018.

	DOCENTES		TOTAL
	MUJERES	VARONES	
Docentes	20	42	62

Fuente: Unidad de Estadística Educativa del Ministerio de Educación 2018.

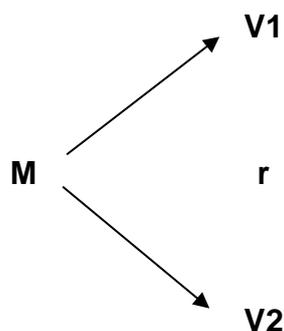
3.4.2. Muestra

Asumiendo el criterio de muestreo censal, en vista de que la población es bastante reducida, se ha considerado como muestra al personal docente que estuvo presente en el momento de aplicación de los instrumentos de investigación, los cuales fueron en una cantidad de 62 docentes.

3.5. Diseño

3.5.1. Diseño de la investigación

El diseño de investigación que corresponde es el descriptivo correlacional, cuyo esquema de investigación es:



Donde:

V1 : Manifestaciones afectivas

V2 : Desempeño laboral.

r : Coeficiente de correlación de Pearson.

M : Muestra de estudio.

El significado del esquema es el siguiente:

En la Muestra “M” integrada por 62 docentes, se recoge información referente a la variable manifestaciones afectivas (V1) y a la variable desempeño laboral (V2), con estos datos recolectados se desarrolla el procesamiento correspondiente para poder obtener el coeficiente de correlación de Pearson (r), este valor nos indica el grado de correlación existente entre ambas variables.

3.5.2. Tipo de investigación

Según Charaja (2018), la investigación es de tipo no experimental, debido a que en este tipo de trabajo se describen las dimensiones de cada variable, para poder encontrar la correlación sin ninguna manipulación por parte del investigador.

3.6. Procedimiento

3.6.1. Diseño y pasos para la prueba de hipótesis estadística

Para el tratamiento de datos, se procedió a la codificación de los instrumentos aplicados y se utiliza el paquete estadístico SPSS para realizar los cálculos de coeficiente de correlación de Pearson.

Para ello se elabora una sábana de datos de la institución educativa y procede a almacenar en el paquete estadístico SPSS.

a) Se ha definido el coeficiente de correlación con la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n(\sum fxydx dy) - (\sum fxdx)(\sum fyd y)}{\sqrt{\left[n(\sum fxdx^2) - (\sum fxdx)^2 \right] \left[n(\sum fyd y^2) - (\sum fyd y)^2 \right]}}$$

b) Se ha definido los parámetros como una regla de decisión:

VALOR		INTERPRETACIÓN
DE:	r:	
	± 1.00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
± 0.90	± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
± 0.70	± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
± 0.40	± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
± 0.20	± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
± 0.01	± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
± 0.00		Correlación nula (positiva o negativa)

3.6.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la presente investigación se ha empleado las siguientes técnicas e instrumentos:

3.6.3. Técnica

Se ha aplicado la técnica de la encuesta para cada variable.

3.6.4. Instrumento

Se ha utilizado un cuestionario de encuesta para cada variable.

3.6.5. Plan de recolección de datos

Sensibilización a los docentes, para ello se les ha explicado la forma en que se aplicarán los instrumentos de recolección de datos para fines de una investigación educativa.

3.7. Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES
INDEPENDIENTE Manifestaciones afectivas	Sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio de los sentimientos positivos en su desempeño laboral. - Control de los sentimientos negativos en su desempeño laboral. 	Nunca (01-05) Algunas veces (06-10) Casi siempre (11-15) Siempre (16-20)
	Emociones	<ul style="list-style-type: none"> - Control de las emociones activas durante su desempeño laboral. - Dominio de las emociones pasivas durante su desempeño laboral. 	
	Pasiones	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de pasiones superiores en su desempeño laboral. - Dominio de las pasiones inferiores en su desempeño laboral. 	
	Estados de ánimo	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de sus estados de ánimo durante su desenvolvimiento en el aula. - Control de los estados de ánimo durante las actividades institucionales. 	
DEPENDIENTE Desempeño laboral	Desenvolvimiento en el aula	<ul style="list-style-type: none"> - Efectividad en el cumplimiento de sus actividades académicas programadas. - Efectividad en el conocimiento del tema materia de la sesión de aprendizaje. - Manejo de un clima agradable durante las sesiones de aprendizaje. - Manejo de procedimientos metodológicos pertinentes. 	Pésimo (01-05) Regular (06-10) Bueno (11-15) Muy bueno (16-20)
	Participación en las actividades institucionales	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en las actividades extracurriculares de la institución. - Contribución con la gestión institucional. - Compromiso con las actividades programadas por la institución. - Manejo de relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. 	

3.8. Análisis de resultados

Para poder analizar e interpretar los datos, se formulan las siguientes hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0): Las manifestaciones afectivas, no tienen un grado de correlación con el desempeño laboral.

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$$

Hipótesis Alternativa (H_a): Las manifestaciones afectivas, tienen algún grado de correlación con el desempeño laboral.

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$$

Si $\alpha = 0.05$, entonces t tabulada es $t_t = 1,96$ Este valor se encuentra en la tabla estadística de distribución t de Student con una probabilidad de confianza del 95% y 60 grados de libertad, de tipo bilateral.

- a) Se Calcula el valor de T_c en base a la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

- b) Se procede a la toma de decisiones comparando los valores de la t_c con t_t siendo así: Si $t_c \geq t_t = 1,96$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa, caso contrario se acepta la H_0 .

$$t_c = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

La presente investigación tuvo como propósito fundamental el determinar la correlación entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” de Puno.

Para tal fin se presentan los resultados logrados, en primera instancia referidos a la variable manifestaciones afectivas (V1) y seguidamente la variable desempeño laboral (V2) para luego presentar la correlación con el diseño estadístico que se ha planteado en el capítulo III. La población que se ha investigado consta de 62 docentes, tomando en cuenta la población total en forma censal.

4.1.1. Manifestaciones afectivas

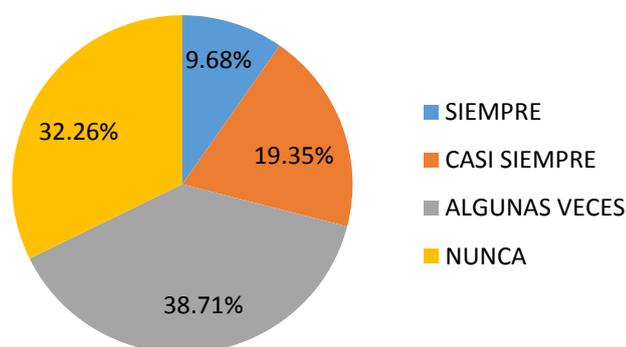
La variable manifestaciones afectivas abarca las dimensiones de: sentimientos, emociones, pasiones y estados de ánimo; las cuales se presentan en tablas y figuras por dimensión como sigue:

Tabla 2. Manifestaciones afectivas. Dimensión: sentimientos en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.

ESCALA	Indicadores: Dominio de sentimientos y control de sentimientos, ítems: 1, 2, 3 y 4.	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	6	9,68%
CASI SIEMPRE	12	19,35%
ALGUNAS VECES	24	38,71%
NUNCA	20	32,26%
TOTAL	62	100%

Fuente: Encuesta anexo 1

Figura 1. Manifestaciones afectivas. Dimensión: sentimientos en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.



Fuente: Tabla 2.

En la tabla 2 y figura 1, referido a los indicadores de la dimensión sentimientos de la variable manifestaciones afectivas de los docentes observamos que, de un total de 62 docentes el 32,26% manifiestan que nunca tienen el dominio y el control de sus sentimientos en la Institución Educativa; el 38,71% manifiestan que algunas veces tienen el dominio y el control de sus sentimientos en la Institución Educativa; asimismo el 19,35% manifiestan que casi siempre tienen el dominio y el control de sus sentimientos en la Institución Educativa. Sin embargo, el 9,68% manifiestan que siempre tienen el dominio y el control de sus sentimientos en la Institución Educativa.

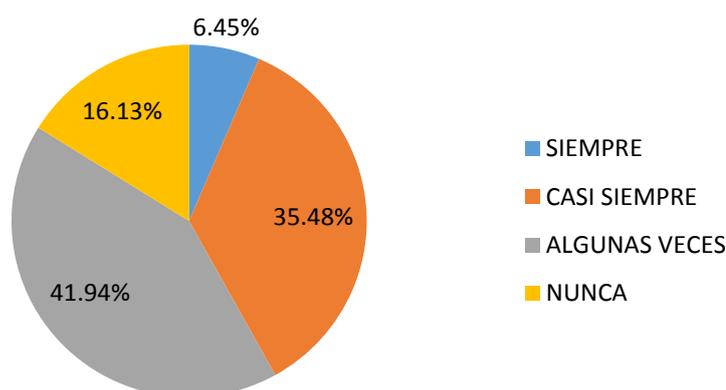
Esta información significa que los docentes controlan y manejan sus sentimientos algunas veces.

Tabla 3. Manifestaciones afectivas. Dimensión: emociones en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.

ESCALA	Indicadores: Control de emociones activas y dominio de las emociones positivas, ítems: 5, 6, 7, 8.	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	6,45%
CASI SIEMPRE	22	35,48%
ALGUNAS VECES	26	41,94%
NUNCA	10	16,13%
TOTAL	62	100%

Fuente: Encuesta anexo 1

Figura 2. Manifestaciones afectivas. Dimensión: emociones en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.



Fuente: Tabla 3.

En la tabla 3 y figura 2, referido a los indicadores de la dimensión emociones de la variable manifestaciones afectivas de los docentes observamos que, de un total de 62 docentes el 16,13% manifiestan que nunca tienen el control de sus emociones y el dominio de las emociones positivas en la Institución Educativa; el 41,94% manifiestan que algunas veces tienen el control de sus emociones y el dominio de las emociones positivas en la Institución Educativa; asimismo el 35,48% manifiestan que casi siempre tienen el control de sus emociones y el dominio de las emociones positivas en la Institución

Educativa. Sin embargo, el 6,45% manifiestan que siempre tienen el control de sus emociones y el dominio de las emociones positivas en la Institución Educativa.

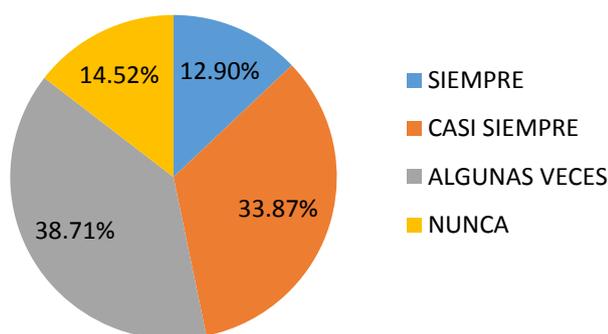
Esta información significa que los docentes controlan y manejan sus emociones algunas veces y casi siempre.

Tabla 4. Manifestaciones afectivas. Dimensión: pasiones en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.

ESCALA	Indicadores: Manejo de pasiones superiores e inferiores, ítems: 9, 10, 11, 12.	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	8	12.90%
CASI SIEMPRE	21	33.87%
ALGUNAS VECES	24	38.71%
NUNCA	9	14.52%
TOTAL	62	100%

Fuente: Encuesta anexo 1

Figura 3. Manifestaciones afectivas. Dimensión: pasiones en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.



Fuente: Tabla 4.

En la tabla 4 y figura 3, referido a los indicadores de la dimensión pasiones de la variable manifestaciones afectivas de los docentes observamos que, de un total de 62 docentes el 14,52% manifiestan que nunca tienen el manejo de sus

pasiones superiores e inferiores en la Institución Educativa; el 38,71% manifiestan que algunas veces tienen el manejo de sus pasiones superiores e inferiores en la Institución Educativa; asimismo el 33,87% manifiestan que casi siempre tienen el manejo de sus pasiones superiores e inferiores en la Institución Educativa. Sin embargo, el 12,90% manifiestan que siempre tienen el manejo de sus pasiones superiores e inferiores en la Institución Educativa.

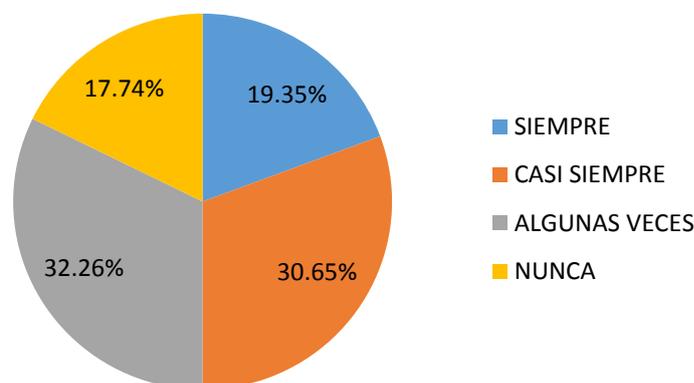
Esta información significa que los docentes manejan sus pasiones superiores e inferiores algunas veces y casi siempre.

Tabla 5. Manifestaciones Afectivas. Dimensión: estados de ánimo en los docentes de la IES "Divino Maestro" de Puno – 2018.

ESCALA	Indicadores: Manejo y control de los estados de ánimo, ítems: 13, 14, 15, 16.	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	19.35%
CASI SIEMPRE	19	30.65%
ALGUNAS VECES	20	32.26%
NUNCA	11	17.74%
TOTAL	62	100%

Fuente: Encuesta anexo 1

Figura 4. Manifestaciones afectivas. Dimensión: estados de ánimo en los docentes de la IES "Divino Maestro" de Puno – 2018.



Fuente: Tabla 5.

En la tabla 5 y figura 4, referido a los indicadores de la dimensión estados de ánimo de la variable manifestaciones afectivas de los docentes observamos que, de un total de 62 docentes el 17,74% manifiestan que nunca tienen el manejo y control de sus estados de ánimo en la Institución Educativa; el 32,26% manifiestan que algunas veces tienen el manejo y control de sus estados de ánimo en la Institución Educativa; asimismo el 30,65% manifiestan que casi siempre tienen el manejo y control de sus estados de ánimo en la Institución Educativa. Sin embargo, el 19,35% manifiestan que siempre tienen el manejo y control de sus estados de ánimo en la Institución Educativa.

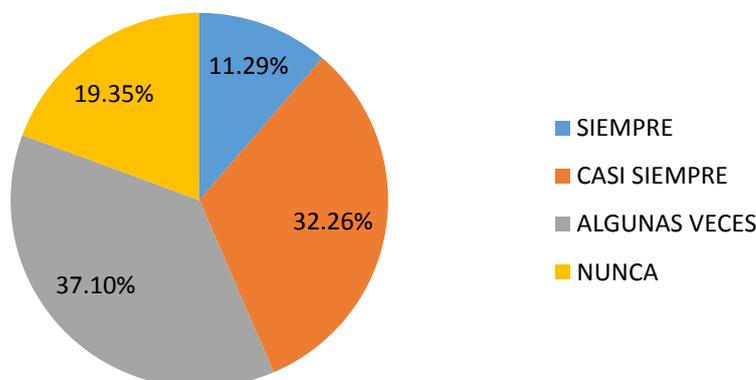
Esta información significa que los docentes manejan y controlan sus estados de ánimo algunas veces y casi siempre.

Tabla 6. Manifestaciones afectivas en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.

ESCALA	Dimensiones: sentimientos, emociones, pasiones y estados de ánimo.	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	7	11.29%
CASI SIEMPRE	20	32.26%
ALGUNAS VECES	23	37.10%
NUNCA	12	19.35%
TOTAL	62	100%

Fuente: Encuesta anexo 1

Figura 5. Manifestaciones afectivas en los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.



Fuente: Tabla 2.

En la tabla 6 y figura 5, referido a la variable manifestaciones afectivas de los docentes observamos que, de un total de 62 docentes el 19,35% manifiestan que nunca tienen el manejo y control de sus manifestaciones afectivas en la Institución Educativa; el 37,10% manifiestan que algunas veces tienen el manejo y control de sus manifestaciones afectivas en la Institución Educativa; asimismo el 32,26% manifiestan que casi siempre tienen el manejo y control de sus manifestaciones afectivas en la Institución Educativa. Sin embargo, el 11,29% manifiestan que siempre tienen el manejo y control de sus manifestaciones afectivas en la Institución Educativa.

Esta información significa que los docentes manejan sus manifestaciones afectivas en forma regular, es decir, algunas veces y casi siempre.

4.1.2. Desempeño laboral

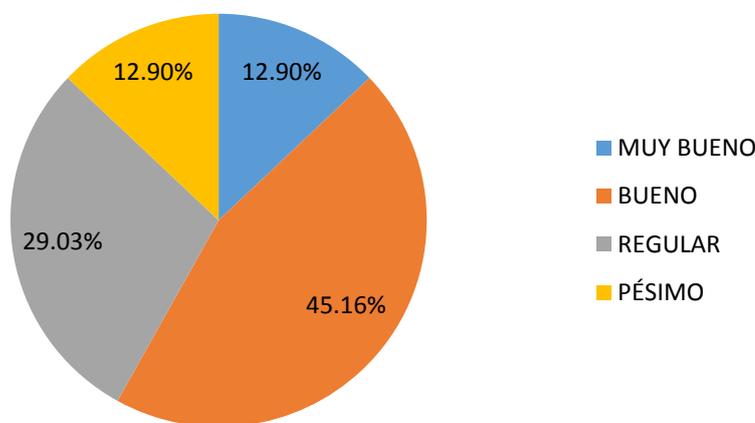
La variable desempeño laboral abarca las dimensiones de: desenvolvimiento en aula y participación de las actividades institucionales; las cuales se presentan en tablas y figuras por dimensión como sigue:

Tabla 7. Desempeño laboral. Dimensión: desenvolvimiento en aula de los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.

ESCALA	Indicadores: Efectividad en el cumplimiento de sus actividades, conocimiento del tema, clima agradable, procedimientos metodológicos pertinentes. Ítems: 1, 2, 3 y 4.	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BUENO	8	12.90%
BUENO	28	45.16%
REGULAR	18	29.03%
PÉSIMO	8	12.90%
TOTAL	62	100%

Fuente: Encuesta anexo 2

Figura 6. Desempeño laboral dimensión: desenvolvimiento en aula de los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.



Fuente: Tabla 7.

En la tabla 7 y figura 6, referido a los indicadores de la dimensión desenvolvimiento en el aula de la variable desempeño laboral de los docentes observamos que, de un total de 62 docentes el 12,90% demuestran tener pésimo desenvolvimiento en el aula; el 29,03% demuestran tener regular desenvolvimiento en el aula; asimismo el 45,16% demuestran tener buen

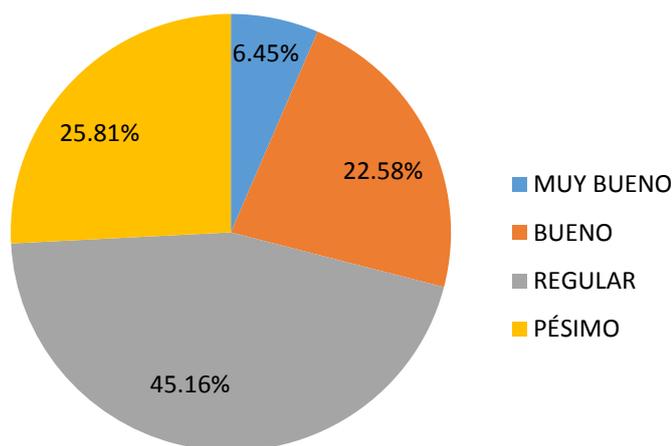
desenvolvimiento en el aula. Sin embargo, el 12,90% demuestran tener muy bueno en desenvolvimiento en el aula. Esta información significa que los docentes tienen desempeños regulares y buenos en el desenvolvimiento en el aula.

Tabla 8. Desempeño laboral. Dimensión: participación en las actividades institucionales de los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.

ESCALA	Indicadores: Participación en actividades extracurriculares, Contribución con la gestión institucional, compromiso con las actividades y manejo de relaciones interpersonales Ítems: 5, 6, 7, 8.	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BUENO	4	6.45%
BUENO	14	22.58%
REGULAR	28	45.16%
PÉSIMO	16	25.81%
TOTAL	62	100%

Fuente: Encuesta anexo 2

Figura 7. Desempeño laboral dimensión: participación en las actividades institucionales de los docentes de la IES “Divino Maestro” de Puno – 2018.



Fuente: Tabla 8.

En la tabla 8 y figura 7, referido a los indicadores de la dimensión participación en las actividades institucionales de la variable desempeño laboral

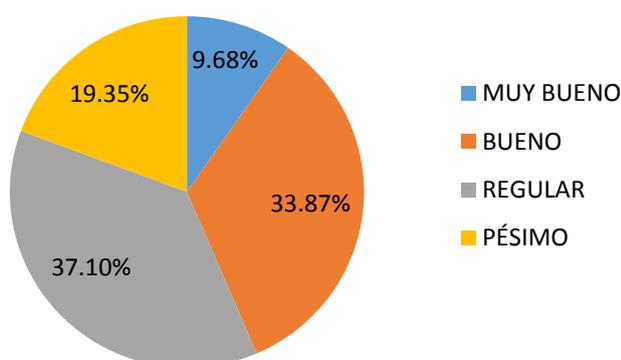
de los docentes observamos que, de un total de 62 docentes el 25,81% demuestran tener pésimo nivel de participación; el 45,16% demuestran tener regular nivel de participación; asimismo el 22,58% demuestran tener buen nivel de participación. Sin embargo, el 6,45% demuestran tener muy buen nivel de participación. Esta información significa que los docentes tienen desempeños regulares y pésimos niveles de participación actividades institucionales.

Tabla 9. Desempeño laboral de los docentes de la IES "Divino Maestro" de Puno – 2018.

ESCALA	Dimensiones: desenvolvimiento en aula y participación en actividades institucionales.	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BUENO	6	9.68%
BUENO	21	33.87%
REGULAR	23	37.10%
PÉSIMO	12	19.35%
TOTAL	62	100%

Fuente: Encuesta anexo 1

Figura 8. Desempeño laboral de los docentes de la IES "Divino Maestro" de Puno – 2018.



Fuente: Tabla 9.

En la tabla 9 y figura 8, referido a las dimensiones de la variable desempeño laboral de los docentes observamos que, de un total de 62 docentes el 19,35% demuestran tener pésimo nivel de desempeño laboral; el 37,10% demuestran tener regular nivel de desempeño laboral; asimismo el 33,87% demuestran tener buen nivel de desempeño laboral. Sin embargo, el 9,68% demuestran tener muy buen nivel de desempeño laboral. Esta información significa que los docentes tienen desempeños regulares y buenos dentro de la institución educativa privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno.

4.1.3. Correlación entre las variables

Cuadro 1. Datos sobre manifestaciones afectivas y desempeño laboral de los docentes de la IES "Divino Maestro" Puno - 2018

Nº	X	Y	X ²	Y ²	X*Y
1	4	5	16	25	20
2	6	2	36	4	12
3	17	19	289	361	323
4	5	4	25	16	20
5	9	9	81	81	81
6	12	11	144	121	132
7	8	9	64	81	72
8	13	12	169	144	156
9	8	8	64	64	64
10	19	13	361	169	247
11	10	10	100	100	100
12	3	4	9	16	12
13	18	18	324	324	324
14	7	9	49	81	63
15	5	5	25	25	25
16	7	7	49	49	49

Nº	X	Y	X ²	Y ²	X*Y
32	19	8	361	64	152
33	11	12	121	144	132
34	10	8	100	64	80
35	4	5	16	25	20
36	19	16	361	256	304
37	17	16	289	256	272
38	11	12	121	144	132
39	8	10	64	100	80
40	14	12	196	144	168
41	5	4	25	16	20
42	14	11	196	121	154
43	13	19	169	361	247
44	9	6	81	36	54
45	11	13	121	169	143
46	10	7	100	49	70
47	12	11	144	121	132

17	5	5	25	25	25
18	8	9	64	81	72
19	17	15	289	225	255
20	7	10	49	100	70
21	16	4	256	16	64
22	10	8	100	64	80
23	8	9	64	81	72
24	12	15	144	225	180
25	10	8	100	64	80
26	14	13	196	169	182
27	13	11	169	121	143
28	8	9	64	81	72
29	13	11	169	121	143
30	13	14	169	196	182
31	9	10	81	100	90

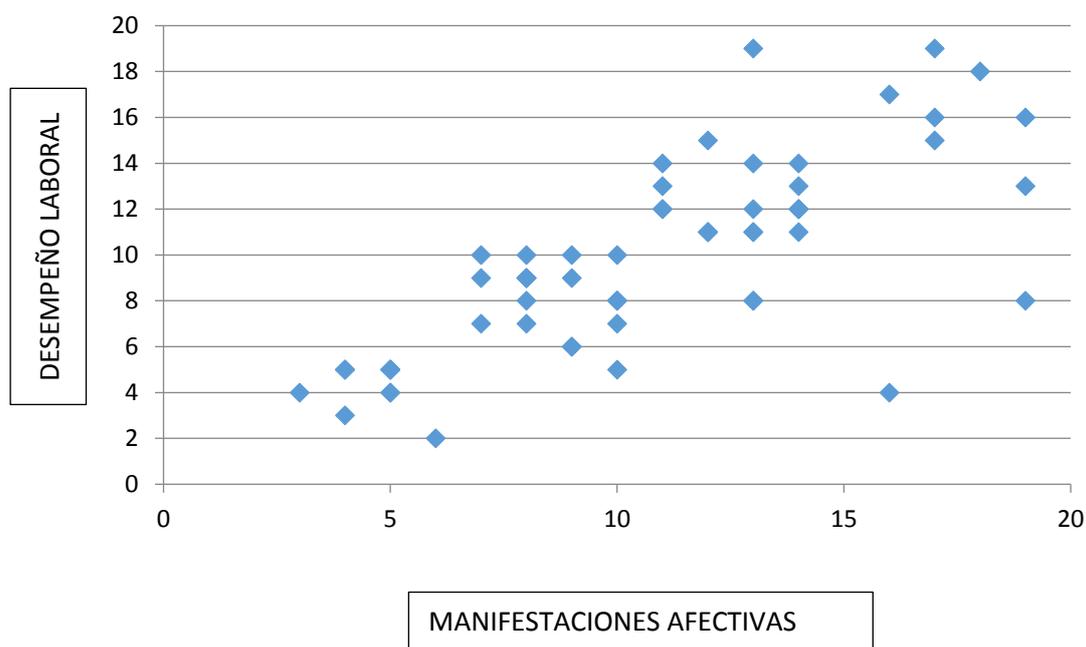
48	5	5	25	25	25
49	12	11	144	121	132
50	16	17	256	289	272
51	8	7	64	49	56
52	4	3	16	9	12
53	14	12	196	144	168
54	9	6	81	36	54
55	14	12	196	144	168
56	13	8	169	64	104
57	10	5	100	25	50
58	4	5	16	25	20
59	11	14	121	196	154
60	5	5	25	25	25
61	14	14	196	196	196
62	13	8	169	64	104

FUENTE: Anexos N° 1 y 2.

$$n=62 \quad \sum X_i = 653 \quad \sum Y_i = 598$$

$$\sum X^2 = 7983 \quad \sum Y^2 = 6812 \quad \sum X * Y = 7110$$

Figura 9. Nube de puntos de manifestaciones afectivas y desempeño laboral de los docentes de la IES "Divino Maestro" Puno – 2018.



El presente grafico nos muestra la correlación existente entre las manifestaciones afectivas y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” de la ciudad de Puno en el año 2018, este grafico nos indica que hay una correlación directa entre estas dos variables de estudio.

A continuación, hallamos el coeficiente de correlación entre las manifestaciones afectivas y desempeño laboral:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

r=0,76

La prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación, en base a la muestra determinada con r=0,76 es el siguiente:

El parámetro que se considera para tomar decisiones del resultado

VALOR		INTERPRETACIÓN
DE:	r	
	±1,00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
±0,90	± 0,99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
±0,70	± 0,89	Correlación alta (positiva o negativa)
±0,40	± 0,69	Correlación moderada (positiva o negativa)
±0,20	± 0,39	Correlación baja (positiva o negativa)

$\pm 0,01$	$\pm 0,19$	Correlación muy baja (positiva o negativa)
$\pm 0,00$		Correlación nula (positiva o negativa)

De acuerdo con el presente parámetro y considerando el coeficiente de correlación que se obtiene (0,76), se asume que la relación que existe entre las dos variables es muy alta en la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” de Puno 2018. Este coeficiente de correlación que se obtiene prueba que la hipótesis planteada es cierta.

4.1.4. Prueba de hipótesis

Hipótesis nula (Ho): Las manifestaciones afectivas no tienen ningún grado de correlación con el desempeño laboral de los docentes. $r = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$

Hipótesis alternativa (Ha): Las manifestaciones afectivas tienen algún grado de correlación con el desempeño laboral de los docentes.

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$$

4.1.5. Nivel de significancia

Si $\alpha=0,05$, entonces t tabulada es $t_{tt} = t(0.95, 60) = 1,96$. Este valor se encuentra en la tabla estadística de distribución t de Student con una probabilidad de confianza del 95% y 60 grados de libertad, de tipo bilateral.

4.1.6. Prueba estadística

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,76\sqrt{60}}{\sqrt{1-(0,76)^2}} = 9,057$$

4.1.7. Nivel de decisión

Como $t_c=9,057 \geq t_t=1,96$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), tal como se puede ubicar en una gráfica de la distribución t de Student.



La prueba de hipótesis estadística de la distribución T_e calculada ($t_c = 9,057$) y el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,76$, indican que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, esto quiere decir que, existe un grado de correlación muy alta y directa entre las manifestaciones afectivas y desempeño laboral en los docentes indicados.

4.2. Discusión

Después de analizar e interpretar los datos de la presente tesis contrataremos nuestros datos con los antecedentes, hipótesis y la teoría correspondiente. La prueba de hipótesis estadística de la distribución T_e calculada ($t_c = 9,057$) y el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,76$, indica que en los resultados obtenidos en la investigación realizada se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, esto quiere decir que, existe un grado de correlación muy alta y directa entre las manifestaciones afectivas y desempeño

laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” de Puno; esta prueba confirma lo propuesto en la hipótesis general de presente trabajo de investigación científica. Al comprar este resultado con la investigación realizada por Chambilla (2014), en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, referida a la relación entre nivel de autoestima y desempeño laboral de los docentes de la IEI N° 255 Chanu Chanu Puno, cuya conclusión principal a la que arriba, señala que el nivel de autoestima está directamente relacionado al desempeño laboral del docente, con $r = 0.855$ lo que significa que a mayor nivel de autoestima mayor es el desempeño laboral del docente.

Tomando el estudio realizado en la misma universidad por Chata (2013), cuya investigación estableció la relación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Agroindustrial de Kelluyo, concluyendo que existe una relación directa y casi perfecta entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución mencionada, por cuanto el coeficiente de correlación Rho de Spearman, establece un valor de 0,881, por estar este valor dentro del rango de $0,76 < r < 1$ resulta una correlación casi perfecta.

Confirmamos que las variables independientes relacionados a la psicología, se relacionan de manera directa y alta o correlación casi perfecta con la variable desempeño laboral; muy a pesar de que no existen estudios que correlacionan las manifestaciones afectivas con el desempeño laboral, podemos confirmar que cualquier variable psicológica estará correlacionada en grado alto con el desempeño laboral; por ello la presente tesis constituye uno de los primeros trabajos que considera la variable de las manifestaciones afectivas, del mismo modo esperamos haber contribuido a la educación y que a partir de este estudio puedan surgir nuevas investigaciones.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.** En los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno en el periodo académico del año 2018, se evidencia la correlación entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral, la misma que se expresa en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,76$; que indica correlación alta y directa entre las variables.
- SEGUNDA.** Los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno controlan sus manifestaciones afectivas respecto a los sentimientos algunas veces, esto se puede evidenciar en el 38, 71%; cifra superior a los otros indicadores. La fuente de estos datos se encuentra en la Tabla 2.
- TERCERA.** Los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno controlan sus manifestaciones afectivas respecto a las emociones algunas veces y casi siempre, esto se puede evidenciar en el 41, 94% y 35,85% respectivamente; cifras superiores a los otros indicadores. La fuente de estos datos se encuentra en la Tabla 3.
- CUARTA.** Los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno manejan sus manifestaciones afectivas respecto a las pasiones algunas veces y casi siempre, esto se puede evidenciar en el 38, 71% y 33,87% respectivamente; cifras superiores a los otros indicadores. La fuente de estos datos se encuentra en la Tabla 4.

- QUINTA.** Los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno manejan sus manifestaciones afectivas respecto a Los estados de ánimo algunas veces y casi siempre, esto se puede evidenciar en el 32, 26% y 30,65% respectivamente; cifras superiores a los otros indicadores. La fuente de estos datos se encuentra en la Tabla 5.
- SEXTA.** En la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno el desempeño laboral respecto del desenvolvimiento del docente en el aula es buena y regular, esto se puede evidenciar en el 45, 16% y 29,03% respectivamente; cifras superiores a los otros indicadores. La fuente de estos datos se encuentra en la Tabla 7.
- SÉPTIMA.** En la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno el desempeño laboral respecto de la participación del docente en las actividades institucionales es regular, esto se puede evidenciar en el 45, 16%; cifra superior a los otros indicadores. La fuente de estos datos se encuentra en la Tabla 8.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. A los directivos de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” de la ciudad de Puno, prestar especial atención a las manifestaciones afectivas (procesos psicológicos afectivos) que están relacionados en grado alto y directo con el desempeño laboral, para que de este modo los docentes puedan desenvolverse eficientemente en las aulas y fuera de ellas, y de esta manera se contribuya en la mejora de la calidad educativa; para ello debe de implementarse un departamento psicológico en la institución.

SEGUNDA. A los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno saber controlar sus manifestaciones afectivas respecto a sus sentimientos, para mejorar la calidad en el desempeño laboral, las interrelaciones sociales y el clima institucional; para ello los docentes deberán asistir periódicamente al departamento psicológico de la institución.

TERCERA. A los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno controlar sus manifestaciones afectivas respecto a sus emociones, para mejorar la calidad en el desempeño laboral, las interrelaciones sociales y el clima institucional, para lograrlo deberán consultar con el psicólogo de la institución.

CUARTA. A los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno manejar sus manifestaciones afectivas respecto a sus pasiones, para mejorar la calidad en el desempeño laboral, las interrelaciones sociales y el clima institucional. para ello los docentes

deberán asistir periódicamente al departamento psicológico de la institución.

QUINTA. A los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno manejar sus manifestaciones afectivas respecto a sus estados de ánimo, para mejorar la calidad en el desempeño laboral, las interrelaciones sociales y el clima institucional. para lograrlo deberán consultar con el psicólogo de la institución.

SEXTA. A los directivos de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno establecer políticas educativas inmediatas para mejorar el desempeño laboral respecto del desenvolvimiento del docente en el aula y así lograr un eficaz trabajo de los docentes para con sus estudiantes.

SÉPTIMA. A los directivos de la Institución Educativa Secundaria “Divino Maestro” Puno implantar actividades extracurriculares para que el desempeño laboral respecto de la participación del docente en las actividades institucionales mejore sustancialmente en pro de la buena marcha institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chambilla, I. G. (2014). *Tesis: Relación entre el nivel de autoestima y el desempeño laboral*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Charaja, F. (2018). *El MAPIC en la investigación científica*. Puno, Perú: Corporación SIRIO EIRL.
- Chata, A. (2014). *Tesis: Motivación laboral y desempeño docente*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Chura, E. (2016). *Psicología Humana*. Arequipa, Perú: Chaparro Editores.
- Contreras, K., & Sotomayor. (2013). *Psicología*. Lima, Perú: Lumbreras.
- Davidoff, L. (1980). *Introducción a la Psicología*. DF, México: McGraw-Hill.
- Gallegos, R. (1999). *Educación Holística: Pedagogía del amor universal*. DF, México: McGraw-Hill.
- Gamero, N. (2017). *El clima afectivo en equipos de trabajo*. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- García, L. (1999). *Desarrollo afectivo y volitivo*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires, Argentina: Edición Javier Vergara SA.
- González. (1991). *Temas de psicología*. Lima, Perú: Editorial Cedeis.
- Huacac, M. (2014). *Tesis: La inteligencia emocional y el desempeño laboral*. Tacna, Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Lopez, R. (2017). *Tesis: Sentido del humor: interrelaciones con los procesos afectivos y cognitivos*. Granada, España: Departamento de Psicología Experimental de la Universidad de Granada.

- Melwin, M. (1983). *Sistemas psicológicos contemporáneos*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Pereira, S. (2012). *Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad de Humanidades.
- Pintrich, P. (2000). *Psicología educativa en el milenio: una mirada hacia atrás y una mirada hacia adelante*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Rafael, A. (2008). *Desarrollo cognitivo: las teorías de Piaget y Vygotsky*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Rodríguez, F. J., Barrios, I. & Fuentes, M.T. (1984). *Introducción a la metodología de las investigaciones sociales*. La Habana, Cuba: Editora Política.
- Romero, G. (2009). *La pedagogía en la educación*. Granada, España: Revista: Innovación y Experiencias Educativas.
- Schultz, D. (2002). *Teorías de la personalidad*. DF, México: Universidad Rafael Thomsom Editores.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Wolman, B. (1975). *Teorías y sistemas contemporáneos en Psicología*. Barcelona, España: Grijalbo.
- Woolfolk, A. (2010). *Psicología Educativa*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación

ANEXOS

ANEXO N° 1

CUESTIONARIO N° 1

I. PARTE INFORMATIVA

1.1. NOMBRE DEL(A) DOCENTE: _____

1.2. CURSO: _____

1.3. TURNO: _____

1.4. LUGAR Y FECHA: _____

II. ÍTEM DEL CUESTIONARIO

INSTRUCCIÓN: Querid@ docente, lea con mucha atención cada una de las interrogantes y marque con un aspa (X) alguna de las cuatro opciones.

Variable: “Manifestaciones afectivas”

2.1. ¿Domina de sus sentimientos positivos en su desempeño laboral?

a) Nunca b) Algunas veces c) Casi siempre d) Siempre

2.2. ¿Controla sus sentimientos negativos en su desempeño laboral?

a) Nunca b) Algunas veces c) Casi siempre d) Siempre

2.3. ¿Maneja sus emociones activas durante su desempeño laboral?

a) Nunca b) Algunas veces c) Casi siempre d) Siempre

2.4. ¿Domina sus emociones pasivas durante su desempeño laboral?

a) Nunca b) Algunas veces c) Casi siempre d) Siempre

2.5. ¿Maneja sus pasiones superiores en su desempeño laboral?

a) Nunca b) Algunas veces c) Casi siempre d) Siempre

2.6. ¿Domina sus pasiones inferiores en su desempeño laboral?

- a) Nunca b) Algunas veces c) Casi siempre d) Siempre

2.7. ¿Maneja sus estados de ánimo durante su desenvolvimiento en el aula?

- a) Nunca b) Algunas veces c) Casi siempre d) Siempre

2.8. ¿Controla sus estados de ánimo durante las actividades institucionales?

- a) Nunca b) Algunas veces c) Casi siempre d) Siempre

ANEXO 2**CUESTIONARIO N° 2****I. PARTE INFORMATIVA**

- 1.1. NOMBRE DEL(A) DOCENTE: _____
- 1.2. CURSO: _____
- 1.3. TURNO: _____
- 1.4. LUGAR Y FECHA: _____

II. ÍTEM DEL CUESTIONARIO

INSTRUCCIÓN: Querid@ docente, lea con mucha atención cada una de las interrogantes y marque con un aspa (X) alguna de las cuatro opciones.

Variable: “Desempeño laboral”

- 1.1. Demuestra efectividad en el cumplimiento de sus actividades académicas programadas.
- a) Pésimo b) Regular c) bueno d) muy bueno
- 1.2. Demuestra efectividad en el conocimiento del tema materia de la sesión de aprendizaje.
- a) Pésimo b) Regular c) bueno d) muy bueno
- 1.3. Maneja un clima agradable durante las sesiones de aprendizaje.
- a) Pésimo b) Regular c) bueno d) muy bueno
- 1.4. Maneja procedimientos metodológicos pertinentes.
- a) Pésimo b) Regular c) bueno d) muy bueno
- 1.5. Participa en las actividades extracurriculares de la institución.
- a) Pésimo b) Regular c) bueno d) muy bueno
- 1.6. Contribuye con la gestión institucional.
- a) Pésimo b) Regular c) bueno d) muy bueno

1.7. Demuestra compromiso con las actividades programadas por la institución.

- a) Pésimo b) Regular c) bueno d) muy bueno

1.8. Maneja de relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

- a) Pésimo b) Regular c) bueno d) muy bueno

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Nombre del experto** : Wilson Gregorio Sucari Turpo
- 1.2. **Actividad laboral** : Docente
- 1.3. **Institución donde labora** : UNA-Puno
- 1.4. **Instrumento de validación** : Cuestionario de Manifestaciones Afectivas
- 1.5. **Autor del instrumento** : Eber Chura Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

- Muy bueno (MB) = 2,0
- Bueno (B) = 1,5
- Regular (R) = 1,0
- Deficiente (D) = 0,5
- Muy deficiente (MD) = 0,0

III. CRITERIO DE EVALUACIÓN

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		MD 0,0	D 0,5	R 1,0	B 1,5	MB 2,0
1. Claridad	Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. Objetividad	Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
3. Actualidad	Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.				X	
4. Organización	La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	

5. Coherencia estructura	La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
6. Coherencia semántica	Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					X
7. Consistencia teórica	Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
8. Metodología	Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					X
9. Estructura formal	El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.					X
10. Originalidad	Este instrumento es de elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				X	
Puntaje parcial					6	12
PUNTAJE FINAL		18				

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Firma y nombre del experto informante

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES

- 5.1. **Nombre del experto** : Wilson Gregorio Sucari Turpo
- 5.2. **Actividad laboral** : Docente
- 5.3. **Institución donde labora** : UNA-Puno
- 5.4. **Instrumento de validación** : Cuestionario de Desempeño laboral
- 5.5. **Autor del instrumento** : Eber Chura Luna

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

- Muy bueno (MB) = 2,0
- Bueno (B) = 1,5
- Regular (R) = 1,0
- Deficiente (D) = 0,5
- Muy deficiente (MD) = 0,0

VII. CRITERIO DE EVALUACIÓN

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		MD 0,0	D 0,5	R 1,0	B 1,5	MB 2,0
1. Claridad	Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. Objetividad	Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
3. Actualidad	Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
4. Organización	La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	

5. Coherencia estructura	La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
6. Coherencia semántica	Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.				X	
7. Consistencia teórica	Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
8. Metodología	Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				X	
9. Estructura formal	El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.					X
10. Originalidad	Este instrumento es de elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				X	
Puntaje parcial					9	8
PUNTAJE FINAL		17				

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Firma y nombre del experto informante