



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTE EN LA IE. N 16001
RAMÓN CASTILLA Y MARQUEZADO DE JAÉN
2023**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN**

Autor:

**Cruz Herrera Judith Milena
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6175-5496>**

Asesor:

**Mg. Falla Gómez Carolina De Lourdes
<https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>**

Línea de investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

**Pimentel – Perú
2024**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTE EN LA IE. N 16001 RAMÓN CASTILLA Y
MARQUEZADO DE JAÉN 2023**

Asesor (a): Mg. Falla Gómez Carolina De Lourdes
Nombre completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **estudiante (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTE EN LA IE. N 16001 RAMÓN CASTILLA Y MARQUEZADO DE JAÉN 2023

texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Cruz Herrera Judith Milena	DNI: 44965199	
-----------------------------------	---------------	---

Pimentel, 4 de abril de 2023

INDICE

RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad Problemática	9
1.2. Antecedentes	12
1.3. Formulación del problema	20
1.4. Aspectos teóricos	20
1.4.2.4. Dimensiones del desempeño laboral	26
1.5. Objetivos	26
1.6. Hipótesis	27
1.7. Justificación	27
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	28
2.1. Tipo y diseño de investigación	28
2.2. Población y muestra	29
2.3. Variable de investigación	30
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información	34
III. RESULTADOS.....	36
3.1. Presentación de tablas y figura.....	36
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES.....	45
5.1. Conclusiones.....	45
5.2. Recomendaciones.....	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente	31
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente.....	32
Tabla 2 Variable inteligencia emocional.....	36
Tabla 3 Variable desempeño laboral	37
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	38
Tabla 6 Grado de correlación entre variables	38
Tabla 7 Correlaciones entre las dimensiones de la inteligencia emocional con el desempeño laboral.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable inteligencia emocional	36
Figura 2 Variable de desempeño laboral	37

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado. Para ello se necesitó de un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y diseño no experimental. La población fueron los docentes del colegio, los cuales participaron de manera libre respondiendo cuestionarios validados. Entre los resultados se tiene que se determinó un $r=0.673$ con un sig bilateral de 0.000 el cual es menor de 0.05, lo que puede interpretarse que existe una relación media entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. El 64% de los docentes presenta un nivel medio de inteligencia emocional. los docentes no han tenido la oportunidad de recibir capacitación y entrenamiento en inteligencia emocional, lo que limita su capacidad para desarrollar y aplicar habilidades emocionales en su trabajo. El 52% de los docentes presentan un nivel medio de desempeño laboral. los docentes no se sienten motivados en su trabajo. Esto puede deberse a diversas razones, como la falta de reconocimiento, la falta de apoyo de la dirección del centro educativo, o la falta de recursos.

Palabras clave: inteligencia emocional, desempeño laboral

ABSTRACT

The present work had as a general objective to determine the degree of relationship between emotional intelligence and the work performance of teachers in EI. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado. For this, a quantitative approach was needed, with a correlational level and non-experimental design. The population was the teachers of the school, who participated freely answering validated questionnaires. Among the results, an $r=0.673$ was determined with a bilateral sig of 0.000, which is less than 0.05, which can be interpreted as the existence of a medium relationship between emotional intelligence and job performance. 64% of teachers have a medium level of emotional intelligence. teachers have not had the opportunity to receive training and training in emotional intelligence, which limits their ability to develop and apply emotional skills in their work. 52% of teachers have a medium level of job performance. Teachers do not feel motivated in their work. This can be due to various reasons, such as lack of recognition, lack of support from school management, or lack of resources.

Keywords: emotional intelligence, job performance

I. INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional hace alusión a la habilidad de un individuo para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, además de las de los demás. En el contexto laboral, dicha inteligencia se ha transformado en una competencia crecientemente apreciada y solicitada por los patronos. En este estudio, se indagará acerca de la relevancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral y de qué manera puede incidir en el triunfo profesional

Inicialmente, la inteligencia emocional es crucial para forjar vínculos interpersonales sanos y eficaces en el entorno laboral. Los colaboradores que demuestran elevada inteligencia emocional pueden percibir las necesidades y emociones de sus colegas, propiciando así la construcción de lazos positivos sustentados en la empatía y el entendimiento. Esto, a su vez, genera un entorno laboral más cooperativo y rendidor, dado que los integrantes del grupo son capaces de cooperar de forma más eficiente y solucionar discrepancias de modo más constructivo.

En segundo término, la inteligencia emocional es indispensable para una dirección efectiva en el ambiente de trabajo. Los directivos que cuentan con elevada inteligencia emocional pueden inspirar y alentar a su personal, comprenden las inquietudes y requerimientos de su grupo, y efectúan elecciones fundamentadas en la comprensión y la solidaridad. Esto resulta en un clima laboral más alentador y en un incremento de la productividad, ya que el personal se siente apreciado y se motiva para esforzarse y cumplir con las metas corporativas.

En tercer lugar, la inteligencia emocional reviste importancia para la solución de dificultades y la elección de alternativas en el entorno laboral. Los trabajadores dotados de una elevada inteligencia emocional saben gestionar el estrés y la tensión de forma efectiva, lo que les posibilita tomar decisiones razonadas y coherentes en circunstancias adversas. Además, la habilidad para interpretar y comprender las emociones ajenas puede asistir a los empleados a optar por decisiones que favorezcan a todos los integrantes del grupo y de la

organización.

En conclusión, la inteligencia emocional es una competencia vital para el logro en el ambiente laboral. Los trabajadores que la poseen pueden crear vínculos interpersonales saludables, dirigir de manera efectiva y efectuar elecciones razonadas y coherentes. Esto propicia un entorno laboral más alentador y cooperativo, así como un incremento en la productividad y el éxito corporativo. Por ello, la inteligencia emocional es cada vez más apreciada y solicitada por los patronos y se reconoce como una competencia esencial en el panorama laboral contemporáneo.

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional

Para Pérez et al. (2019) las personas que tienen una baja inteligencia emocional pueden tener dificultades para manejar el estrés y la presión en su vida diaria. Pueden sentirse abrumados y tener dificultades para concentrarse en sus tareas y responsabilidades. Las personas con una baja inteligencia emocional pueden tener dificultades para establecer y mantener relaciones saludables y efectivas con los demás. Pueden tener dificultades para entender las necesidades y sentimientos de las personas y, por lo tanto, tener dificultades para construir relaciones significativas. La falta de inteligencia emocional puede afectar negativamente el desempeño laboral de una persona. Pueden tener dificultades para trabajar en equipo, manejar conflictos, tomar decisiones efectivas y mantener la motivación y el compromiso en el trabajo.

La inteligencia emocional es una habilidad importante que afecta el desempeño laboral de una persona. La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de una persona para identificar, comprender y manejar sus propias emociones, así como las emociones de los demás (Puertas et al., 2020).

La inteligencia emocional está relacionada con la capacidad de un individuo para trabajar bien en equipo. Los trabajadores con alta inteligencia emocional son capaces de entender las emociones y necesidades de sus compañeros de trabajo, lo que les permite trabajar juntos de manera efectiva. Además, son

capaces de construir relaciones interpersonales saludables, lo que puede llevar a un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo (Muquis, 2022).

A nivel nacional

Palomino y Almenara (2019) indican que los docentes a menudo carecen de los recursos adecuados para realizar su trabajo de manera efectiva, incluyendo materiales didácticos, tecnología y espacio físico adecuado. Esto puede afectar negativamente su capacidad para planificar y llevar a cabo clases efectivas.

Vásquez et al. (2022) informan que muchos docentes en Perú reciben salarios bajos en comparación con otros profesionales y, a menudo, no tienen acceso a beneficios laborales como seguro médico o vacaciones pagadas. Esto puede afectar su motivación y compromiso con su trabajo, así como su capacidad para mantenerse actualizados en su campo.

Vallejos (2022) argumenta que la inteligencia emocional es una habilidad cada vez más valorada en todo el mundo, incluyendo en Perú. La inteligencia emocional alude a la aptitud de un individuo para reconocer, entender y gestionar sus emociones propias, además de las ajenas. En Perú, esta forma de inteligencia ha cobrado relevancia como una competencia esencial en diversos sectores, tales como el laboral, educativo y el de la salud mental.

A nivel local

Una de las problemáticas más comunes en el colegio que se relaciona con la falta de inteligencia emocional en los docentes es el manejo inadecuado de las emociones negativas. En el día a día del trabajo docente, se presentan situaciones que generan estrés, frustración, desánimo y desmotivación. Si los docentes no tienen una adecuada inteligencia emocional, estos sentimientos pueden influir en su actitud y comportamiento frente a sus estudiantes, generando un ambiente tenso y poco acogedor.

Además, cuando los docentes no tienen una adecuada inteligencia emocional, pueden presentar dificultades para comprender las emociones y

necesidades de sus estudiantes. Esto puede generar conflictos y una comunicación inadecuada entre el docente y el estudiante, lo que afecta el aprendizaje y desarrollo de este último. Asimismo, un docente que no es capaz de reconocer las emociones de sus estudiantes no podrá ofrecer un ambiente seguro y acogedor que permita el desarrollo integral de los estudiantes.

La falta de empatía es otra problemática que se relaciona con la falta de inteligencia emocional en los docentes. La empatía es la capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus sentimientos y necesidades. Un docente que no tiene empatía puede generar una sensación de desapego e incomodidad en sus estudiantes, lo que afecta la calidad de la relación y el aprendizaje. La falta de empatía puede manifestarse de diferentes formas, como la falta de interés en escuchar a los estudiantes, la falta de comprensión y el rechazo a sus necesidades.

1.2. Antecedentes

A nivel internacional

Mendoza (2018), en su proyecto logró desarrollar un análisis descriptivo, además de comparativo y correlacional entre los niveles de inteligencia emocional y lo que corresponde al desempeño laboral en el área central de matricaria de la organización Plasticaucho Industrial. Participaron activamente 17 colaboradores de dicha empresa, los mismos que realizaron un previo cuestionario donde se presentaban las diferentes dimensiones acordes a la inteligencia emocional y al desempeño laboral. Asimismo, finalmente se precisó que las dimensiones evaluadas no se relacionan entre sí, este resultado indica que la inteligencia emocional no estaría afectando al desempeño laboral en dicha empresa. Se identificó que el personal de dicha área presenta un nivel normal de inteligencia emocional además a consecuencia de la respuesta al objetivo general, la inteligencia emocional en la empresa no es tomada como un aspecto importante en el diagnóstico de la variable desempeño laboral, debido a que la relación fue negativa. Finalmente se detallaron algunas recomendaciones con la idea de seguir continuamente el diagnóstico de los niveles de inteligencia emocional en dicha área y poder mejorar las condiciones emocionales del personal, así como

también seguir desarrollando evaluaciones de desempeño por periodos aplicando estrategias a fin de reforzar el desempeño de los colaboradores.

Acosta y Oliva (2019), presentan un estudio donde las investigaciones tomadas han demostrado que un colaborador emocionalmente inteligente llega a rendir o desarrollar mejor su función en la empresa. La finalidad del estudio de Acosta y Oliva fue diagnosticar el nivel de inteligencia emocional e identificar su relación con el desempeño. El estudio contó con el apoyo de 40 trabajadores de la entidad Imbavial EP. Al finalizar dicho estudio se contempló verídicamente que ambas variables están asociadas, es decir la correlación fue positiva y su correlación fue significativa. En términos generales la inteligencia emocional (IE) sí impacta en el desempeño laboral (DL) del personal de la empresa anteriormente señalada. En cuanto al nivel de IE actual de Imbavial este se precisó como medio, y el DL resultó ser muy bueno. Es necesario que los colaboradores puedan manejar adecuadamente sus emociones, así como también reconocer cada una de sus fortalezas y aquellas limitaciones con el objetivo de poder desarrollar ampliamente cada una de sus capacidades y destrezas en beneficio de la empresa y obviamente de la calidad en su trabajo.

Almánzar y Tejada (2020), consiguieron demostrar e identificar el nivel presente de inteligencia emocional y como es que influye sobre el desempeño en el personal de la empresa Agilisa Technologies, el trabajo fue realizado bajo un estudio mixto. A fin de contrastar lo teórico con la realidad, se desarrollaron dos pruebas para cada variable, primero se llevó a cabo una evaluación a todos los colaboradores de la empresa siguiendo de la aplicación de un test de habilidad para el caso de la inteligencia emocional. Entre las conclusiones más resaltantes encontramos que la inteligencia emocional sí se presenta tomando como base las experiencias, asimismo se concluye que las empresas que brindan un valor importante a la inteligencia emocional consiguen que los colaboradores se desempeñen eficientemente. En cuanto a la IE actual que presenta dicha entidad, se corroboró que muchos de los trabajadores desarrollan habilidades emocionales buenas, es decir el nivel es medio – alto. En cuanto al nivel que presenta el desempeño del personal, se llegó a la conclusión de que el nivel también se

encuentra medio – alto. A modo final, y después de haber realizado un arduo análisis de todos los datos en el estudio, se confirma que la IE sí influye en el desarrollo del desempeño laboral en el personal de la empresa, es así como se precisan algunas recomendaciones con la finalidad de mejorar ambas variables, una de ellas es la ejecución de una evaluación de desempeño complementando la evaluación actual que se realiza, asimismo ejecución de talleres que les permitan fortalecer tanto emocional como motivacionalmente la inteligencia emocional de cada colaborador.

Acosta y Oliva (2020), a partir de su estudio determinaron si las emociones desarrollan un grado de influencia sobre el desempeño de los colaboradores de una empresa dedicada a la salud estatal. Para poder llevar a cabo dicha investigación, se dio lugar a una exhaustiva evaluación tanto de la inteligencia emocional como del desempeño laboral en delimitado grupo de colaboradores y lograr encontrar la relación entre ambas variables. El fin del estudio se centró en una propuesta de diferentes actividades para mejorar la IE de tal forma que el desempeño laboral no disminuya. Optaron por considerar una muestra de 67 trabajadores, dando respuesta al objetivo central del estudio se pudo demostrar que ambos temas son estadísticamente correlacionales, es decir sí existe un grado de relación entre la IE y el DL. Ahora con respecto al nivel actual de cada variable, la IE que presenta el personal de la entidad estatal es baja, así como también el desempeño laboral, sin embargo, la relación fue positiva y moderada. Es importante reconocer que el manejo adecuado de las emociones que desarrollan los trabajadores de una empresa permitirá que la empresa cuente con colaboradores capaces de manejar eficientemente sus capacidades y habilidades, lo cual será beneficio al momento de llevar a cabo de su trabajo.

Lindao (2019), hace mención que actualmente las empresas han implementado diferentes instrumentos con la finalidad de impulsar el desarrollo de las capacidades y habilidades emocionales que permitan un adecuado desempeño de sus colaboradores. La finalidad de su investigación se centra básicamente en determinar aquellos puntos de la IE que precisamente están necesitando fortalecer lo cual actúe beneficiando al desempeño de los

colaboradores en general. De acuerdo con todos los procedimientos desarrollados durante la realización de esta investigación, se han detectado finalmente aquellos elementos que se deberán de fortalecer, entre ellos tenemos al autocontrol, la comprensión y la adaptabilidad, estos indicadores son aquellos que contribuirán al desempeño del personal. Es así que por medio del estudio se pudo concluir en que la inteligencia emocional sí influye en el desempeño del personal, de esta forma se llegó a presentar un programa con el fin de mejorar los niveles actuales de IE para contribuir a desarrollar capacidades y habilidades de los colaboradores, mejorando el desempeño laboral en la empresa.

A nivel nacional

Troncoso (2018), el estudio liderado por el autor fue un estudio correlacional, de tal modo se logró determinar la relación IE con el DL en el personal que labora en un hotel, dando como afirmación final que no existe relación entre ambas variables. Precizando cada una de las variables se tiene, en cuanto a la Inteligencia Emocional (IE) el nivel que se encontró fue media, es así como se identifica que no depende del desempeño de los colaboradores, es decir se afirma que el tema de la inteligencia emocional no es sinónimo de afectación para el desempeño laboral en la empresa hotelera. Pese a no encontrarse relación, el autor ha delimitado algunas recomendaciones con el objetivo de que la IE logre relacionarse con el desempeño laboral, entre ellos tenemos un plan de sensibilización sobre la importancia de conocerse, y del desarrollo de la IE enfocándola a beneficio del DL. Instaurar talleres de auto motivación, capacitaciones para el desarrollo de las capacidades y del manejo de sus emociones. Las recomendaciones que se han delimitado son a consecuencia de los resultados logrados, el hotel no estaría aprovechando los beneficios que se conseguirían si el personal desarrolla la IE de acuerdo con lo que necesita la empresa.

Bueno (2018), delimitaron la búsqueda de la relación entre la IE y el DL en el personal que se desarrolla laboralmente en una entidad bancaria. Para tal efecto, el estudio se realizó con una población de 40 colaboradores y en cuanto a la metodología se conoció que fue relacional y no experimental. Una vez

desarrollado el análisis de correlación, se consiguió demostrar que ambos temas son correlacionales, es decir la IE sí se relaciona con el DL en el personal financiero del Banco de la Nación. Basándonos en los puntos importantes de dicha tesis, se precisó que el nivel actual de IE fue bajo, de igual forma el nivel de desempeño que presentan los colaboradores es medio. Por ello es que se han agudizado algunas recomendaciones con el objetivo de mejorar el desempeño laboral basándose en el adecuado manejo de la inteligencia emocional. Una de las estrategias de mejora que se plantea en el estudio, es el desarrollo de talleres para poder incrementar los niveles actuales de Inteligencia emocional en el personal, así como también implementar actividades que permitan que la motivación aumente y el compromiso del personal se afiance. Las recomendaciones que presenta Bueno indudablemente mantienen un único fin, el cual es mejorar los niveles de desempeño y que sea en beneficio de la empresa misma.

Torres (2022), trabajó con 150 colaboradores de un hospital ubicado en Guayaquil, con el objetivo principal de conocer si la IE toma o guarda relación con el DL en el personal de la mencionada institución. La investigación fue considerada como de tipo correlacional, debido a su principal finalidad. En función a los resultados se conoció que la inteligencia emocional que se observa en los trabajadores sí se relaciona con los niveles de desempeño laboral, su correlación desde un punto estadístico es alta, debido al resultado se llegó a concluir que la relación entre los dos temas de acuerdo con la percepción de los colaboradores es muy fuerte. Otra de las finalidades de dicha investigación fue conocer el nivel actual que presenta la inteligencia emocional en el hospital, para lo cual se evidenció que el nivel fue bajo en tanto el nivel del desempeño laboral fue regular. Entre algunas de las actividades que se recomendaron desarrollar estuvieron relacionadas a la inteligencia emocional, ya que al estar relacionada con el desempeño esta variable mejoraría, una de ellas son el desarrollo de charlas, ejecución de programas de motivación a los usuarios internos.

Bayona (2018), por medio de la investigación desarrollada permitió dar a conocer y entender sí la inteligencia emocional se asocia con el desempeño

laboral en el personal que labora en la Institución Castrense localizada en el Perú. Durante la realización de dicho estudio se hizo énfasis en la IE, debido a que en los últimos tiempos se ha tomado como importante el hecho que los colaboradores de una entidad puedan ser capaces de desarrollar sus capacidades por completo y no solo las de funcionalidad sino también las emocionales. Finalmente se dio respuesta al objetivo planteado, el mismo que fue positivo, demostrando de esta manera que la IE sí influye sobre el DL en el instituto. Individualmente se han delimitado que tanto la inteligencia emocional como el desempeño laboral ambas variables su nivel actual durante la realización de esta investigación fue malo, lo que conllevó a puntualizar algunas actividades con el fin de mejorar el rendimiento del personal, una de ellas fue el uso de instrumentos que permitan medir el desempeño del personal asimismo implementar capacitaciones constantes sobre la inteligencia emocional.

Ipanaque (2022), buscó evidenciar como es que el desempeño de los colaboradores se relaciona con la inteligencia emocional que desarrollan los docentes de una institución de Trujillo. El estudio fue realizado bajo los parámetros de un estudio correlacional, se trabajó con 30 colaboradores, a los cuales se les proporcionaron instrumentos para poder medir ambas variables. Básicamente la relación entre los dos temas centrales fue positiva, es decir el desempeño laboral del personal analizado sí se relaciona con la inteligencia emocional que ellos mismos evidencian. El DL evidenciado por muchos de los participantes fue de nivel regular, es decir han cumplido con sus funciones sin embargo hay detalles que pulir; en cuanto a la IE el nivel que presentaba el personal fue regular. Fue necesario que la institución desarrolle las actividades que Ipanaque detalla, como, aplicación de un cuestionario para evaluar el DL y del inventario emocional.

A nivel local

Burga (2022), a través de su investigación se conoció la dependencia que posee la IE sobre el DL en el personal que labora en el Gobierno Regional del departamento de Lambayeque, fueron varios los objetivos, entre ellos esta determinar la situación presente tanto de la variable dependiente como de la

independiente, además el principal fue el nivel de relación que poseen ambas. Se trabajó en base a los 169 colaboradores de dicha entidad, demostrando de tal forma que la relación fue positiva, quiere decir que la inteligencia emocional sí influye sobre el desempeño laboral de los colaboradores de dicho Gobierno Regional. Para Burga fue importante demostrar esta relación, pues considera que la intervención de la IE los colaboradores trabajarían desmotivados, se convertirían en personas rutinarias y eso repercutiría en su desempeño para la institución. El nivel que se presentaba en ese entonces la IE fue regular, así como también el nivel del DL fue medio. Una de las acciones para mejorar el desempeño laboral es el desarrollo de una rotación entre el personal de manera interna.

Calderón (2022), uno de los principales objetivos que tuvo su estudio fue la de proponer como estrategia la IE a fin de mejorar el DL de los promotores de servicios de una entidad financiera en la ciudad de Chiclayo. Para el estudio se necesitaron de la participación de 25 colaboradores internos, los cuales respondieron libremente un cuestionario, de tal manera que de acuerdo con los resultados se llegó a concluir que, el DL que durante el desarrollo del estudio presentó algunas carencias, lo cual es un indicador de que los objetivos comerciales de dicha entidad se vean afectadas, generando de esta manera baja eficiencia del personal de dicha área. Tomando como base este resultado es que se analizó aplicar como estrategia la IE a fin de corregir lo que se obtuvo sobre el desempeño. Una vez aplicada la estrategia que se detalla en el estudio se validó la efectividad de dicho programa propuesto por Calderón, dejando demostrado que las estrategias de IE mejoran el desempeño de los colaboradores en dicha entidad.

Martínez y Satornicio (2022), para la ejecución de su estudio se trabajó con los colaboradores (30) de una cooperativa ubicada en Chiclayo, lo que conllevó a determinar si la IE que se presenta en dicha cooperativa se relaciona con el DL de sus trabajadores. Los resultados demostraron que la relación entre ambas es significativa y fuerte, por lo que se llegó a concluir que la IE influye en el desarrollo y el nivel de DL en la cooperativa estudiada. Para ser más específicos, se

delimitaron los niveles actuales de ambas variables, es así que el nivel de IE durante ese tiempo fue medio, ya que se encontró que los colaboradores no realizaban con naturalidad sus funciones, no llegan a controlar sus emociones de forma adecuada y suele resultar un poco tedioso la solución de conflictos. En cuanto al desempeño el nivel que presentaba era medio debido fuertemente al desarrollo de la IE que presentan los trabajadores. Se les brindó un plan el cual consistía en monitorear tanto la IE y el DL del personal con la finalidad de mantener controlados ambos aspectos en beneficio de los objetivos empresariales de la cooperativa.

Soldado y Timana (2022), el estudio precisó determinar si la IE se relaciona significativamente con el DL de los trabajadores de una empresa de servicios Konecta en la Chiclayo. La investigación llegó a desarrollarse bajo un enfoque mixto, además mantuvo la participación de 25 trabajadores a quienes se les desarrolló un cuestionario en base a las dos variables a tratar. De acuerdo con las investigaciones, el nivel percibido de IE se encontraba bajo, siendo el autoconocimiento la dimensión más baja de dicha variable, de igual manera por otro lado, el nivel que presentaba el DL se encontraba bajo. Para poder evidenciar la relación existente se desarrolló una prueba de correlación, lo que resultó siendo positiva y fuerte, es decir la IE se relaciona con el DL en el personal que labora en Konecta. Debido a ese resultado es que se propuso algunas estrategias en beneficio de la empresa, únicamente con el fin de mejorar el desempeño de los colaboradores y por consiguiente adecuar el conocimiento sobre la IE de tal forma que el personal se motive y pueda manejar de manera idónea sus emociones.

Deza (2018), mediante su estudio se centró como finalidad aplicar el modelo que plantea Deza sobre la IE de acuerdo con lo establecido en la teoría de Reuter Bar Bar – On con la intención de mejorar principalmente el DL de los colaboradores de un colegio particular en la ciudad de Chiclayo. Se emplearon dos cuestionarios uno para cada una de las variables permitiendo de esta forma obtener resultados totalmente verídicos sobre los niveles de cada una de ellas. Al finalizar el estudio se concluyó en que el modelo que se pretendía aplicar sí logrará mejorar el desempeño del personal de la institución educativa Chiclayana,

el cual consistía en llevar a cabo cuatro programas o talleres los mismos que se enfocaron en los componentes de la inteligencia emocional. El desempeño laboral se vio afectado positivamente siendo lo más importante para la empresa, así mismo se ha delimitado como recomendación el seguimiento y medición de ambas variables en la institución, de forma que cada uno de los colaboradores se vuelven más competentes.

1.3. Formulación del problema

¿Cuál es el grado de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado?

1.4. Aspectos teóricos

1.4.1. Definición de inteligencia emocional

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de identificar, comprender y manejar nuestras propias emociones, así como la capacidad de reconocer y manejar las emociones de los demás. Se trata de una habilidad emocional que nos permite desarrollar relaciones interpersonales saludables, tomar decisiones adecuadas y adaptarnos al entorno de manera efectiva. Es una habilidad que puede ser desarrollada y mejorada a lo largo del tiempo (Bello, 2015).

Goleman (1998) es uno de los principales investigadores y divulgadores de la inteligencia emocional, define este término como la capacidad de reconocer, entender y gestionar nuestras propias emociones, así como las de los demás, y utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y comportamiento de manera efectiva y adaptativa.

Mayer y Salovey (1997) definen la inteligencia emocional como la habilidad para percibir, comprender y regular las emociones propias y ajenas.

Bar-On (1997) describe la inteligencia emocional como un conjunto de competencias emocionales y sociales que inciden en la habilidad de un individuo para acomodarse al entorno y prosperar en la vida. Cooper y Sawaf (1997)

conceptualizan la inteligencia emocional como la capacidad para identificar y emplear las emociones propias y de los demás de forma eficaz, con el propósito de orientar el pensamiento y la conducta.

La inteligencia emocional puede variar según el autor y la perspectiva, pero en general se entiende como el bienestar emocional en general. También se suele relacionar con habilidades como la empatía, la regulación emocional, la resolución de conflictos y la toma de decisiones adecuadas en función de las emociones presentes (Salvador, 2010).

1.4.1.1. Teorías de inteligencia emocional

Modelo de habilidades mixtas de Salovey y Mayer: Esta teoría propone que la inteligencia emocional es la habilidad para percibir, comprender y regular las emociones de uno mismo y de los demás. Esta habilidad se divide en cuatro áreas: la percepción emocional, la facilitación emocional, la comprensión emocional y la regulación emocional (Domínguez, 2018).

Modelo de inteligencia emocional de Goleman: Goleman enfatiza en la importancia de la inteligencia emocional en la vida cotidiana y en el ámbito laboral. Él divide la inteligencia emocional en cinco componentes: la autoconciencia emocional, la autorregulación emocional, la motivación, la empatía y las habilidades sociales (Domínguez, 2018).

Modelo de inteligencia emocional de Bar-On: Este modelo se enfoca en la habilidad para adaptarse y manejar el ambiente emocional. Bar-On propone que la inteligencia emocional se divide en cinco áreas: la comprensión emocional, la autorregulación emocional, la adaptabilidad, la relación interpersonal y el manejo del estrés (Domínguez, 2018).

Modelo de inteligencia emocional de Petrides y Furnham: Esta teoría propone que la inteligencia emocional se divide en dos áreas principales: la inteligencia emocional cognitiva y la inteligencia emocional perceptual. La inteligencia emocional cognitiva se enfoca en la habilidad para comprender y

utilizar las emociones, mientras que la inteligencia emocional perceptual se enfoca en la habilidad para percibir y expresar las emociones (Domínguez, 2018).

1.4.1.2. Dimensiones de la inteligencia emocional

Según Goleman (2008) existen cinco dimensiones de la inteligencia emocional:

Autoconocimiento emocional: es la habilidad para reconocer y comprender las propias emociones, así como la capacidad de aceptarlas y expresarlas adecuadamente.

Autorregulación emocional: es la habilidad para controlar y regular las propias emociones, así como para adaptarlas a situaciones específicas.

Motivación: se refiere a la habilidad para mantenerse motivado y persistir en el logro de metas, a pesar de los obstáculos que puedan presentarse.

Empatía: es la habilidad para comprender y responder adecuadamente a las emociones de los demás, así como para tomar perspectiva y ver las cosas desde el punto de vista de los demás.

Habilidades sociales: se refiere a la habilidad para establecer y mantener relaciones sociales saludables y efectivas, así como para trabajar en equipo, resolver conflictos y comunicarse adecuadamente.

1.4.2. Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a la medición del rendimiento, productividad y eficacia de un empleado en su trabajo. Se trata de la capacidad del trabajador para cumplir con las responsabilidades y tareas asignadas, así como de su habilidad para lograr los objetivos y metas establecidos por la organización. El desempeño laboral puede ser evaluado a través de diferentes métodos, tales como la evaluación por parte de un supervisor, autoevaluación del empleado o la utilización de indicadores de desempeño específicos (Werther, 2001).

Stoner (1994) define el desempeño laboral como la medida en que un empleado está logrando las metas y objetivos establecidos por la organización, y cómo esas metas y objetivos contribuyen al éxito general de la empresa. El desempeño laboral se relaciona con la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las tareas asignadas y cómo se ajusta a los estándares de calidad establecidos. Además, Stoner destaca que el desempeño laboral también incluye el comportamiento del empleado en relación con sus colegas, superiores y subordinados, y cómo se adapta a la cultura organizacional y a los valores de la empresa.

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral es el conjunto de resultados que cada persona obtiene en su trabajo, en términos de calidad, cantidad, tiempo y costo. El desempeño laboral se puede medir en base a los objetivos y metas establecidos previamente para el puesto de trabajo, así como en función de los estándares de calidad y productividad que se espera que cada empleado alcance. Además, el desempeño laboral también se puede medir en términos de comportamiento, actitudes y habilidades demostradas en el puesto de trabajo.

1.4.2.1. Teorías de desempeño laboral

Chiavenato (2015) informa las siguientes teorías.

Teoría de las expectativas: Esta teoría, propuesta por Vroom, sostiene que el desempeño laboral está influenciado por las expectativas de los trabajadores acerca de la relación entre el esfuerzo que realizan y los resultados que esperan obtener. Según esta teoría, los empleados se desempeñarán mejor si creen que sus esfuerzos serán recompensados de forma justa.

Teoría de la equidad: Esta teoría, propuesta por Adams, sostiene que el desempeño laboral está influenciado por la percepción de los trabajadores acerca de la justicia en la distribución de recompensas en comparación con otros trabajadores. Según esta teoría, los empleados se desempeñarán mejor si

perciben que sus esfuerzos serán recompensados de forma justa en relación con los esfuerzos de otros trabajadores.

Teoría de la motivación-higiene: Propuesta por Herzberg, esta teoría sostiene que el desempeño laboral está influenciado por dos tipos de factores: los factores de higiene, como las condiciones de trabajo y el salario, que no generan satisfacción, pero cuya ausencia puede generar insatisfacción, y los factores de motivación, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, que generan satisfacción y motivan a los trabajadores a desempeñarse mejor.

Teoría del reforzamiento: Propuesta por Skinner, esta teoría sostiene que el desempeño laboral está influenciado por las consecuencias que siguen a las acciones de los trabajadores. Según esta teoría, los empleados se desempeñarán mejor si las consecuencias de sus acciones son positivas y refuerzan el comportamiento deseado, y si las consecuencias negativas se minimizan o se eliminan.

1.4.2.2. Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

Para Robbins (2004) la evaluación del desempeño obtiene los siguientes beneficios.

Reconocimiento de fortalezas y áreas de mejora: La valoración del rendimiento facilita que los trabajadores y sus superiores distingan las secciones en las que sobresalen y aquellas que requieren perfeccionamiento, contribuyendo a centrar los esfuerzos de crecimiento profesional.

Definición de metas y aspiraciones: La valoración del rendimiento contribuye a la fijación de objetivos y expectativas transparentes para el personal, lo que puede incrementar su motivación y lealtad.

Fomento de la comunicación: La revisión del rendimiento posibilita optimizar la comunicación entre el personal y sus superiores, ofreciendo un momento para dialogar sobre el rendimiento y las aspiraciones.

Detección de posibilidades de formación y desarrollo: La revisión del rendimiento facilita detectar las demandas de formación y crecimiento de los trabajadores, favoreciendo así la mejora de sus competencias y preparándolos para futuros retos.

Decisiones relativas al personal: La valoración del rendimiento puede ofrecer datos valiosos para decisiones relacionadas con el personal, tales como promociones, reubicaciones o desvinculaciones.

1.4.2.3. Tipos de evaluación de desempeño laboral

Evaluación del desempeño basado en objetivos: Este enfoque se centra en el establecimiento de metas y objetivos específicos para cada empleado. La evaluación se basa en la medición del progreso hacia el logro de esos objetivos.

Evaluación del desempeño basado en competencias: Este enfoque se enfoca en las habilidades y competencias que son necesarias para el trabajo. Los empleados son evaluados en función de su capacidad para realizar las tareas y habilidades específicas necesarias para el trabajo (Chiavenato, 2000).

Evaluación del desempeño basado en el comportamiento: Este enfoque se enfoca en los comportamientos y habilidades de los empleados en el trabajo. Los empleados son evaluados en función de cómo actúan en el trabajo, su capacidad para trabajar en equipo, resolver problemas y comunicarse efectivamente, entre otros (Chiavenato, 2000).

Evaluación del desempeño basado en 360 grados: Este enfoque implica la evaluación del desempeño por parte de múltiples fuentes, incluyendo supervisores, colegas, subordinados y el propio empleado. Este tipo de evaluación proporciona una visión completa de las fortalezas y debilidades del empleado (Chiavenato, 2000).

Evaluación del desempeño basado en resultados: Este enfoque se centra en los resultados que un empleado logra en su trabajo, en lugar de en las habilidades o comportamientos que demuestra. Los empleados son evaluados en

función de la cantidad y calidad de su trabajo, la productividad, el cumplimiento de los plazos y la satisfacción del cliente (Chiavenato, 2000).

1.4.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Chiavenato (2000) toma en cuenta las siguientes dimensiones:

Competencia Operativa: Se refiere a las habilidades y conocimientos técnicos que posee el trabajador para desempeñar su trabajo. Esta dimensión evalúa la capacidad de un empleado para realizar tareas específicas y utilizar las herramientas y tecnologías necesarias para su trabajo.

Competencia actitudinal: Se refiere a las habilidades interpersonales y de comportamiento que posee el trabajador para interactuar con los demás en su entorno laboral. Esta dimensión evalúa la capacidad de un empleado para trabajar en equipo, resolver conflictos, comunicarse efectivamente y demostrar liderazgo.

1.5. Objetivos

General

Determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.

Específicos

Evaluar el nivel de inteligencia emocional de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.

Evidenciar las relaciones de las dimensiones de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.

1.6. Hipótesis

H1: Si existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado

1.7. Justificación

Según Ñaupas et al. (2011), las indagaciones deben guiarse por postulados respaldados por criterios científicos y literatura académica. Esta investigación emplea la teoría de Goleman (1998) para explorar la inteligencia emocional humana y también recurre a los principios de Chiavenato (2000) para analizar el rendimiento en el ámbito laboral.

Ñaupas et al. (2011) sostienen que las investigaciones deben seguir un método que conduzca a conclusiones precisas y verdaderas. Con el objetivo de asignar un valor numérico a una escala de calificación nominal, el actual estudio adopta un enfoque cuantitativo. De esta manera, la investigación aspira a agrupar las variables y sus dimensiones mediante promedios ponderados para determinar niveles y descubrir el grado de correlación existente entre las variables.

Para Ñaupas et al. (2011), los estudios deben enfocarse en solucionar o mejorar un problema tangible. En todos los sectores, incluido el educativo, se está otorgando creciente importancia a la inteligencia emocional. Específicamente, para los educadores, dicha inteligencia puede convertirse en un recurso crucial para elevar su rendimiento laboral e influir positivamente en el crecimiento y aprendizaje de los estudiantes.

El dominio de la inteligencia emocional puede facilitar a los educadores la gestión del estrés y los sentimientos adversos. La profesión docente puede ser exigente y desgastante, presentando elevadas demandas emocionales. Aquellos educadores con elevada inteligencia emocional logran identificar y controlar eficientemente sus emociones, lo que les permite mantenerse concentrados y

animados, incluso bajo significativa presión. Adicionalmente, los docentes con habilidades para gestionar sus emociones tienen menor probabilidad de sufrir desgaste emocional, lo que podría repercutir en su rendimiento laboral.

Esta forma de inteligencia puede potenciar la comunicación y las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes. Los educadores que poseen alta inteligencia emocional tienen la capacidad de percibir y entender las emociones y necesidades de sus alumnos. Esto les facilita establecer un entorno de aula más cálido y comprensivo, mejorando así la relación docente-estudiante y aumentando la motivación y el compromiso del estudiante hacia el aprendizaje.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Hernández et al. (2010) señalan que los estudios descriptivos esclarecen la condición en la que se encuentran las variables dentro de una realidad conflictiva.

Debido a que se determinaron las particularidades que exhiben la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en un entorno académico, este trabajo se guió por una modalidad de estudio descriptivo.

En consecuencia, es fundamental destacar la relevancia de los estudios descriptivos en la exploración de la naturaleza de la inteligencia emocional y el desempeño laboral, particularmente en entornos académicos. A través de este enfoque, se ha logrado identificar y detallar las características específicas y la interrelación existente entre estas variables clave, proporcionando así una visión clara y concisa de su manifestación y coexistencia en el ámbito educativo.

Asimismo, los hallazgos obtenidos de este estudio descriptivo pueden servir como base para investigaciones futuras y para el desarrollo de estrategias y

programas dirigidos a mejorar tanto la inteligencia emocional como el rendimiento laboral en el sector educativo. La detallada comprensión de estas variables, proporcionada por este tipo de investigación, permite la formulación de políticas y prácticas más informadas y efectivas, contribuyendo al avance del campo académico y a la mejora del bienestar y éxito de educadores y estudiantes por igual.

En última instancia, los estudios descriptivos, como el propuesto por Hernández et al. (2010), son herramientas imprescindibles para analizar y comprender a profundidad los componentes y dinámicas que caracterizan a fenómenos específicos, como la inteligencia emocional y el desempeño laboral, facilitando así la generación de conocimiento significativo y aplicable en diversas áreas y contextos.

Diseño de la investigación

El diseño implementado es transversal y no experimental, ya que los datos se conservaron constantes y su recolección se realizó en un periodo de tiempo específico.

Kerlinger y Lee (2002) afirman que los diseños no experimentales no manipulan las variables en la realidad problemática.

2.2. Población y muestra

Según Tamayo y Tamayo (2003), la población está constituida por todos los elementos capaces de aportar información sobre la situación problemática.

La población considerada fueron los 42 docentes que imparten clase en nivel secundario del colegio.

Muestra

Para Ñaupas et al. (2013) la muestra es un pequeño grupo de la población seleccionada para encontrar información importante de la realidad problemática.

Debido a que la población de estudio es bastante reducida, se cree conveniente utilizar al total de los docentes como muestra.

2.3. Variable de investigación

Variable independiente: inteligencia emocional

Variable dependiente: Desempeño laboral

2.4. Operacionalización de la variable

Tabla 1*Operacionalización de la variable independiente*

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Inteligencia emocional	Autoconocimiento	Conocimiento de sus emociones Conciencia emocional. Confianza conocimiento en uno mismo	1 al 28	Encuesta Cuestionario
	Autorregulación	Autodominio Control de las emociones Autodominio Adaptabilidad		
	Motivación	Afán de triunfo Iniciativa		
	Empatía	Actitud hacia los demás Interés por los demás Saber escuchar		
	Habilidades sociales	Resolución de conflictos		

Fuente: elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de la variable dependiente*

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Desempeño Laboral	Factores actitudinales	Disciplina	1 al 25	Encuesta Cuestionario
		Actitud cooperativa		
		Iniciativa		
		Responsabilidad		
		Habilidad de seguridad		
	Factores operativos	Discreción		
		Interés en el trabajo		
		Presentación personal		
		Creatividad		
		Capacidad de realización		
	conocimiento del trabajo,			

Calidad

Cantidad

Trabajo en equipo

Fuente: elaboración propia

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas de recolección de datos:

Conforme a Bernal (2010), se sugiere organizar los ítems y las cuestiones de las dimensiones de las variables utilizando un cuestionario, para asignar valores en la escala nominal. El cuestionario es una técnica frecuentemente empleada en la investigación de mercado con el propósito de estandarizar las cuestiones de las variables que podrían producir respuestas diversas.

El proceso de ordenar y asignar valores en la escala nominal a ítems y preguntas es esencial para garantizar la coherencia y relevancia de la investigación, tal como lo sugiere Bernal (2010). La utilización de cuestionarios se destaca como una técnica vital en la investigación de mercado, ya que permite la estandarización de preguntas, asegurando así que se puedan comparar y analizar de manera efectiva las respuestas diversas generadas por diferentes variables. Este método contribuye significativamente a la validez y confiabilidad de los estudios, posibilitando la obtención de resultados más precisos y representativos de la realidad investigada.

Instrumentos de recolección de datos

Conforme a lo indicado por Bernal (2010), en el contexto de la investigación en curso, el cuestionario representa una forma práctica y escrita de los ítems formulados en la encuesta, pudiendo ser dispuesto en un formato ya sea digital o en papel.

La utilización de cuestionarios, tal como describe Bernal (2010), es fundamental en el proceso de investigación, permitiendo la recolección estructurada de datos tanto en formatos físicos como digitales. Este método se revela esencial para abordar de manera práctica las respuestas a los ítems previamente diseñados, facilitando así el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos. La adaptabilidad del formato del cuestionario, ya sea virtual o impreso, ofrece versatilidad y accesibilidad, factores críticos en la era actual, donde la tecnología y la diversidad de entornos de investigación requieren

enfoques flexibles y eficientes. En última instancia, la implementación efectiva de cuestionarios fortalece la validez y la confiabilidad del estudio, contribuyendo significativamente al éxito y a la calidad de la investigación realizada.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de tablas y figura

Tabla 3

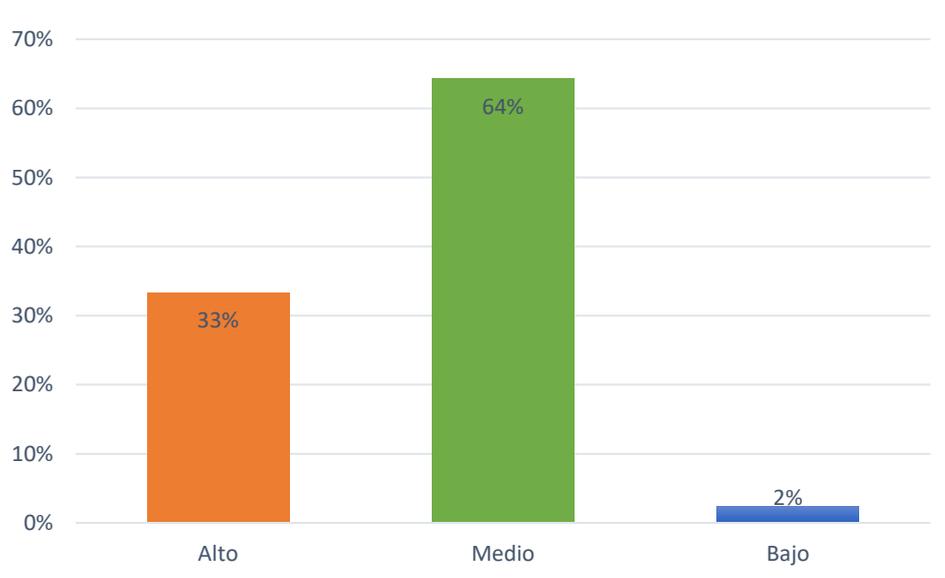
Variable inteligencia emocional

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Alto	14	33%
Medio	27	64%
Bajo	1	2%
Total	42	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 1

Variable inteligencia emocional

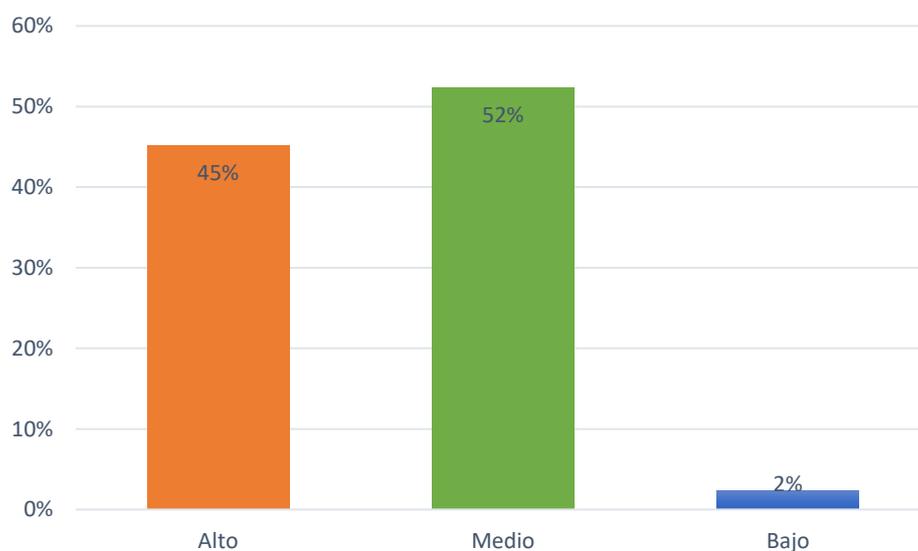


Nota: El 64% de los docentes presenta un nivel medio de inteligencia emocional. los docentes no han tenido la oportunidad de recibir capacitación y entrenamiento en inteligencia emocional, lo que limita su capacidad para desarrollar y aplicar habilidades emocionales en su trabajo. El estrés laboral afecta negativamente la inteligencia emocional de los docentes, limitando su capacidad para reconocer y regular sus propias emociones, así como para entender y responder adecuadamente a las emociones de los demás

Tabla 4*Variable desempeño laboral*

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Alto	19	45%
Medio	22	52%
Bajo	1	2%
Total	42	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 2*Variable de desempeño laboral*

Nota: El 52% de los docentes presentan un nivel medio de desempeño laboral. los docentes no se sienten motivados en su trabajo. Esto puede deberse a diversas razones, como la falta de reconocimiento, la falta de apoyo de la dirección del centro educativo, o la falta de recursos. Los docentes no reciben capacitación adecuada, es posible que su desempeño laboral se vea afectado.

Tabla 5
Prueba de normalidad

	Shapiro - Wik		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,216	42	,000
Desempeño laboral	,265	42	,000

Nota: elaboración propia

Nota: el nivel de significancia es menor que 0,05, por lo cual los datos son no normales, tomando en cuenta pruebas no paramétricas. Se toma la prueba de Shapirlo Wik, debido a que la muestra es menor que 50 elementos.

Tabla 6
Grado de correlación entre variables

		Inteligencia emocional	Desempeño laboral
Inteligencia emocional	Correlación de Spearman	1	,673**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,673**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se determinó un $r=0.673$ con un sig bilateral de 0.000 el cual es menor de 0.05, lo que puede interpretarse que existe una relación media entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Este resultado subraya la importancia de considerar la inteligencia emocional como un factor integral en el desarrollo y evaluación del desempeño laboral. Organizaciones y empleadores podrían beneficiarse de invertir en la formación y desarrollo de habilidades emocionales de su personal, con el objetivo de mejorar

la productividad y la satisfacción laboral. Además, se abren puertas para futuras investigaciones que pueden explorar más a fondo la dinámica de esta relación, así como su aplicabilidad en diversos campos profesionales y contextos organizacionales.

La relación significativa entre estas dos variables resalta la necesidad de que los entornos laborales fomenten la inteligencia emocional, dado que puede ser un predictor significativo del éxito en el trabajo. Esto puede incluir la implementación de programas de formación, talleres y actividades que fomenten el autoconocimiento, la autogestión, la empatía y las habilidades sociales, todos elementos clave de la inteligencia emocional.

En suma, los hallazgos obtenidos sugieren que la inteligencia emocional y el desempeño laboral están interrelacionados, lo que implica la necesidad de abordar de manera proactiva el desarrollo de habilidades emocionales en el ámbito laboral para potenciar el rendimiento y el bienestar de los empleados.

Tabla 7

Correlaciones entre las dimensiones de la inteligencia emocional con el desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Autoconocimiento	Coeficiente de correlación	,573*
		Sig. (bilateral)	,001
		N	42
	Autorregulación	Coeficiente de correlación	,489*
		Sig. (bilateral)	,002
		N	42
	Motivación	Coeficiente de correlación	,469*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42
	Empatía	Coeficiente de correlación	,496*
		Sig. (bilateral)	,013
		N	42
	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	,499*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa la relación más fuerte de $r=0.573$ entre la dimensión autoconocimiento y desempeño laboral, mientras la más baja se muestra que es ($r=0.469$) entre la dimensión motivación y desempeño laboral.

La más fuerte correlación observada, $r=0.573$, entre autoconocimiento y desempeño laboral, sugiere que un mayor entendimiento de uno mismo podría estar estrechamente vinculado a un mejor rendimiento en el trabajo. Esto podría deberse a que los individuos con alto autoconocimiento están mejor equipados para entender sus propias fortalezas y debilidades, adaptarse a diferentes situaciones y tomar decisiones más informadas.

Por otro lado, la correlación más baja, $r=0.469$, entre la dimensión motivación y desempeño laboral, aunque sigue siendo significativa, plantea la posibilidad de que otros factores, además de la motivación, también jueguen un papel importante en el rendimiento laboral. Es posible que factores como el ambiente de trabajo, el apoyo de los colegas y superiores, y la satisfacción laboral, también influyan en el desempeño de un individuo.

Estos hallazgos resaltan la necesidad de adoptar un enfoque integral para entender y mejorar el desempeño laboral, teniendo en cuenta no solo la motivación, sino también el autoconocimiento y otros aspectos de la inteligencia emocional. Asimismo, sugieren que las estrategias para mejorar el rendimiento laboral podrían beneficiarse de un enfoque personalizado, que considere las variaciones individuales en estas dimensiones.

En conclusión, mientras que todas las dimensiones de la inteligencia emocional son relevantes para el desempeño laboral, la importancia relativa de cada una puede variar, y el autoconocimiento emerge como un elemento particularmente crítico. Estos hallazgos proporcionan una base para futuras investigaciones y para el desarrollo de intervenciones específicas orientadas a mejorar el desempeño laboral a través del fortalecimiento de la inteligencia emocional en sus diversas dimensiones.

IV. DISCUSIÓN

Se determinó un $r=0.673$ con un sig bilateral de 0.000 el cual es menor de 0.05, lo que puede interpretarse que existe una relación media entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Aunque los docentes pueden tener un alto nivel de inteligencia emocional, es posible que les falten habilidades prácticas para aplicar su inteligencia emocional en el aula y en su trabajo en general. Los docentes suelen enfrentar altos niveles de estrés en su trabajo, lo que puede afectar su desempeño laboral. A pesar de tener una alta inteligencia emocional, pueden sentirse abrumados y tener dificultades para manejar su estrés, lo que puede afectar su desempeño. Los problemas en su entorno laboral que afectan su desempeño, como falta de recursos, malas condiciones de trabajo, falta de apoyo por parte de la dirección, entre otros. Estos problemas pueden ser difíciles de manejar incluso para docentes con alta inteligencia emocional.

La investigación de Mendoza (2018) se contrapone a los hallazgos, detallando que las dimensiones evaluadas no se relacionan entre sí, este resultado indica que la inteligencia emocional no estaría afectando al desempeño laboral. En caso contrario el estudio de Acosta y Oliva (2019) contempló verídicamente que ambas variables están asociadas, es decir la correlación fue positiva y su correlación fue significativa. En términos generales la inteligencia emocional (IE) sí impacta en el desempeño laboral (DL) del personal. De igual forma el trabajo de Almanzar y Tejada (2020) afirma que la inteligencia emocional sí se presenta tomando como base las experiencias, asimismo se concluye que las empresas que brindan un valor importante a la inteligencia emocional consiguen que los colaboradores se desempeñen eficientemente.

El 64% de los docentes presenta un nivel medio de inteligencia emocional. los docentes no han tenido la oportunidad de recibir capacitación y entrenamiento en inteligencia emocional, lo que limita su capacidad para desarrollar y aplicar habilidades emocionales en su trabajo. El estrés laboral afecta negativamente la inteligencia emocional de los docentes, limitando su capacidad para reconocer y regular sus propias emociones, así como para entender y responder adecuadamente a las emociones de los demás. El estudio encuentra similitud con

el trabajo de Almanzar y Tejada (2020) en cuanto a la IE actual que presenta dicha entidad, se corroboró que muchos de los trabajadores desarrollan habilidades emocionales buenas, es decir el nivel es medio – alto, por otro lado el estudio de Troncoso (2018) evidencia que la (IE) el nivel que se encontró fue media, es así como se identifica que no depende del desempeño de los colaboradores, es decir se afirma que el tema de la inteligencia emocional no es sinónimo de afectación para el desempeño laboral en la empresa hotelera.

El estudio de Bueno (2018) hace recomendaciones con el objetivo de mejorar el desempeño laboral basándose en el adecuado manejo de la inteligencia emocional. Una de las estrategias de mejora que se plantea en el estudio, es el desarrollo de talleres para poder incrementar los niveles actuales de Inteligencia emocional en el personal, así como también implementar actividades que permitan que la motivación aumente y el compromiso del personal se afiance.

El 52% de los docentes presentan un nivel medio de desempeño laboral. los docentes no se sienten motivados en su trabajo. Esto puede deberse a diversas razones, como la falta de reconocimiento, la falta de apoyo de la dirección del centro educativo, o la falta de recursos. Los docentes no reciben capacitación adecuada, es posible que su desempeño laboral se vea afectado. El estudio de Bayona (2018) detalla un nivel bajo de desempeño laboral producto de una baja capacitación y falta de interés por falta de la empresa. De igual forma Burga (2022) detalla un nivel bajo de desempeño laboral, producto de falta de herramientas para realizar el trabajo. Finalmente, Martínez y Satornicio (2022) el nivel de IE durante ese tiempo fue medio, ya que se encontró que los colaboradores no realizaban con naturalidad sus funciones, no llegan a controlar sus emociones de forma adecuada y suele resultar un poco tedioso la solución de conflictos. En cuanto al desempeño el nivel que presentaba era medio debido fuertemente al desarrollo de la IE que presentan los trabajadores. Se les brindó un plan el cual consistía en monitorear tanto la IE y el DL del personal con la finalidad de mantener controlados ambos aspectos en beneficio de los objetivos empresariales de la cooperativa.

Se observa la relación más fuerte de $r=0.573$ entre la dimensión autoconocimiento y desempeño laboral, mientras la más baja se muestra que es ($r=0.469$) entre la dimensión motivación y desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Se determinó un $r=0.673$ con un sig bilateral de 0.000 el cual es menor de 0.05, lo que puede interpretarse que existe una relación media entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Aunque los docentes pueden tener un alto nivel de inteligencia emocional, es posible que les falten habilidades prácticas para aplicar su inteligencia emocional en el aula y en su trabajo en general. Los docentes suelen enfrentar altos niveles de estrés en su trabajo, lo que puede afectar su desempeño laboral.

El 64% de los docentes presenta un nivel medio de inteligencia emocional. los docentes no han tenido la oportunidad de recibir capacitación y entrenamiento en inteligencia emocional, lo que limita su capacidad para desarrollar y aplicar habilidades emocionales en su trabajo.

El 52% de los docentes presentan un nivel medio de desempeño laboral. los docentes no se sienten motivados en su trabajo. Esto puede deberse a diversas razones, como la falta de reconocimiento, la falta de apoyo de la dirección del centro educativo, o la falta de recursos.

Se observa la relación más fuerte de $r=0.573$ entre la dimensión autoconocimiento y desempeño laboral, mientras la más baja se muestra que es ($r=0.469$) entre la dimensión motivación y desempeño laboral.

5.2. Recomendaciones

Ofrecer programas de capacitación en inteligencia emocional puede ser muy útil para ayudar a los docentes a desarrollar habilidades emocionales necesarias para su trabajo. Los docentes deben conocer sus propias emociones y cómo estas pueden influir en su comportamiento en el aula. El fomento del autoconocimiento puede ayudarles a entender mejor sus fortalezas y debilidades emocionales.

Ofrecer a los docentes cursos y talleres de actualización y especialización para que puedan mejorar su práctica docente y su nivel de conocimiento en su materia.

Brindar retroalimentación, los docentes necesitan saber cómo están desempeñando su trabajo y qué áreas necesitan mejorar. Por ello, es importante realizar evaluaciones periódicas y proporcionar retroalimentación constructiva y específica.

Fomentar el trabajo en equipo, promover la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes puede ser beneficioso para el intercambio de ideas y experiencias, además de mejorar el ambiente laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, D. y Oliva, J. (2019). *Influencia de las emociones como factor de éxito en el desempeño laboral*. Universidad Técnica del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10621/2/02%20ICO%20746%20TRABAJO%20GRADO.pdf#page38>
- Almánzar, L. y Tejada, P. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores de la generación X y Millennials en una organización de soporte técnico, Santo Domingo, Rep. Dom. durante el período de mayo-agosto del 2020*. Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña. <https://repositorio.unphu.edu.do/bitstream/handle/123456789/4070/Influencia%20de%20la%20inteligencia%20emocional%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20colaboradores%20de%20la-%20Liza%20Marie%20Alm%C3%A1nzar%20Perez-%20Paola%20Denisse%20Tejada%20Mej%C3%ADa.pdf?sequence=1>
- Bayona, E. (2018). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Castrense Del Perú*, 2018. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/81902f1b-33cf-4004-94a0-43e22d6cc38a/content>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3era edición). Colombia: Pearson.
- Bueno, W. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño de los trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017*. Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/385/Bueno-Mariaca-Walther-Arturo.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page120>
- Calderón, M. (2022). *Inteligencia emocional como estrategia para mejorar el desempeño laboral en los promotores de servicio de Scotiabank Chiclayo, 2020*. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9966/Calderon%20Zuloeta%20Marcos.pdf?sequence=6>
- Bello, J. (2015). *Aprendo Psicología*. Caracas, Venezuela: Panapo de Venezuela.
- Burga, M. (2022). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional De Lambayeque –Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4671/1/TL_BurgaPandoMari a.pdf

- Chiavenato, I. (2000). *Administración del Recurso Humano*. Bogota: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Deza, S. (2018). *Modelo de inteligencia emocional según Reuver Bar-On para mejorar desempeño laboral, Institución Educativa El Nazareno Chiclayo-2018*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27356/Deza_ZSF.pdf?sequence=4&isAllowed=y#page12
- Domínguez, F. (2018). Inteligencia emocional, una visión organizacional. Polo del conocimiento 2, (11). <https://eprints.ucm.es/id/eprint/37674/>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Estados Unidos: Batam Books.
- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional y la Empresa*. España: Planeta.
- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional*. Bogota, Colombia: Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (1999). ¿Qué hace un líder? Estados Unidos: Harvard Business Review
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta Edición). México: Mc Graw Hill. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Ipanaque, M. (2022). *El Desempeño Laboral en el contexto COVID 19 y su relación con la Inteligencia Emocional en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 "Radiantes Capullitos" – Trujillo 2021*. Universidad Privada Antenor Orrego. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9905/1/5-REP_MARIELA.IPANAQUE_DESEMPE%C3%91O.LABORAL.COVID19.pdf
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento (4ª ed.)*. Mexico. McGraw-Hill.
- Lindao, G. (2019). *La inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Emasa-Ep, provincia De Santa Elena, año 2018*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/5167/UPSE-TAE-2019-0117.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martinez, C. y Satornicio, A. (2022). *Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la COOPAC Santo Cristo de Bagazán oficina Chiclayo 2020*. Universidad Señor de Sipán.

https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9489/Mart%C3%ADnez%20Alvarado%20Catherine%20&%20Satornicio%20Macalop%C3%BA%20Ana%20del%20Milagro_.pdf?sequence=6

- Medranda, J. y Moreira, G. (2020). *Diagnóstico de la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño laboral de los servidores públicos del centro de salud tipo c del Cantón Chone*. Escuela Superior Politécnica Agropecuario de Manabí. <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1263/1/TTAP09D.pdf#page21>
- Mendoza, A. (2018). *Relación entre los niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral en el área de Matricería de la empresa Plasticaucho INDUSTRIAL S.A. de la ciudad de Ambato*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2495/1/76778.pdf#page54>
- Muquis, K. (2022). Inteligencia emocional (Salovey y Malovey) y aprendizaje social en estudiantes universitarios: Emotional intelligence (Salovey and Malovey) and social learning in university students. RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA, 12(2), 16–29. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v12i2.654>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim. C
- Palomino, P. y Almenara, C. (2019). Inteligencia emocional en estudiantes de comunicación: Estudio comparativo bajo el modelo de educación por competencias. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* vol.13 no.1. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.840>
- Pérez, M., Mónaco, E., Montoya, I. (2019). La inteligencia emocional y la empatía como factores predictores del bienestar subjetivo en estudiantes universitarios. *Psychology and Education* (9), 1.
- Puertas, P., Zurita, F., Chacón, R., Castro, M., Ramírez, I. Gonzales, G. (2020). La inteligencia emocional en el ámbito educativo: un meta-análisis. *Anal. Psicol.* vol.36 no.1. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.36.1.345901>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Salvador Ferer, C. M. (2010). *Análisis Transcultural de la Inteligencia Emocional*. Almería, España: Universidad de Almería.
- Soldado, J. y Timana, F. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en los colaboradores de Konecta – Chiclayo 2020*. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10524>

- Stoner, J. (1994). *Administración*. México: Prentice – Hall Hispanoamericana S.A
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (4ta edición). México. Limusa Noriega Editores.
- Torres, E. (2022). *Inteligencia emocional y Desempeño Laboral percibido en usuarios internos de un hospital de Guayaquil, en tiempos COVID-19, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80397/Torres_SEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Troncoso, R. (2018). *La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado, 2018*. Universidad Andina del Cusco. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2629/Rodrigo_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vallejos, C. (2022). Niveles de inteligencia emocional en estudiantes de la carrera de psicología de una universidad pública peruana. *Rev. Fac. Med. Hum.* vol.22 no.3 <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v22i3.5015>
- Vásquez, M., Arapa, R., Pancca, N., Paricahua, N., Gonzales, M. (2022). Inteligencia emocional y sus modelos: su importancia para el proceso enseñanza aprendizaje. *Circulo Cultural Educa e investiga* (4),1.
- Werther, D. (2001). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario para medir la variable inteligencia emocional

Estimado colaborador

Lea las siguientes premisas que se presentan a continuación y responda con toda sinceridad y transparencia, sus respuestas nos ayudaran a mejorar nuestra calidad de servicio que le brindamos.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión 1: Autoconocimiento	1	2	3	4	5
¿Usted se conoce como es en relación a sus emociones: (ira rencor, alegría, tristeza, etc.)					
¿Las cosas negativas en el trabajo, le desesperan o deprimen?					
¿Usted se siente cómodo (a) al pedirles ayuda a sus compañeros de trabajo?					
¿Usted alguna vez se ha sentido mal por comentarios negativos de su jefe?					
¿Usted se siente capaz para enfrentar las opiniones de sus compañeros de trabajo?					
¿Considera Ud que tiene habilidades para resolver problemas?					
¿Siente que es útil para la empresa?					
¿Usted se siente motivado con el puesto de trabajo que actualmente realiza?					
Dimensión 2: Autorregulación	1	2	3	4	5
¿Usted mantiene la calma controlando sus emociones en situaciones que provocan enfado con sus compañeros de trabajo?					
¿Considera Ud que resiste a la tentación de actuar de forma inapropiada para el puesto que ocupa en la empresa?					

¿Considera Ud. que te autodominio y te abstienes ante sus emociones como la ira?					
¿Considera Ud. que tiene molestia para realizar sus labores cuando se sientes forzado?					
¿Considera Ud. que las opiniones diferente a las de usted debe ser respetada?					
Dimensión 3: Motivación	1	2	3	4	5
¿Considera Ud. que su esfuerzo objetivo institucionales, está basado en su perseverancia?					
¿Considera Ud. que su interés a triunfar le lleva a aceptar incertidumbres?					
¿Considera ud. que tiene la iniciativa de conseguir la manera de poder ampliar sus conocimientos?					
¿Considera Ud. que el interés de cumplir con sus funciones es parte de su iniciativa?					
¿Considera Ud. que se encuentra capacitado a fin de cumplir con los logros y objetivos en el plazo determinado?					
Dimensión 4: Empatía	1	2	3	4	5
¿Considera Ud. que su interés es suficiente para comprender las necesidades de tus compañeros?					
¿Considera Ud. compartir son sus compañeros de trabajo sus conocimientos					
¿Considera Ud. Saber escuchar compañeros de trabajo?					
¿Considera Ud. que debe haber armonía entre compañeros?					
¿Considera Ud. encontrar soluciones a los problemas laborales?					
Dimensión 5: Habilidades Sociales.	1	2	3	4	5
¿Considera Ud., ser hábil para escuchar explícitamente y trasferir mensajes concluyentes?					
¿Considera Ud. que posee sus habilidades para influir en los debates?					
¿Considera Ud. utilizar su habilidad frente a situaciones tensas?					
¿Considera Ud. que el buen debate y la discusión son importantes para lograr soluciones?					
¿Considera Ud, ser hábil para inducir y guiar a personas?					

Anexo 02: Cuestionario para medir la variable desempeño laboral

Estimado colaborador

Lea las siguientes premisas que se presentan a continuación y responda con toda sinceridad y transparencia, sus respuestas nos ayudaran a mejorar nuestra calidad de servicio que le brindamos.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión 1: Factores actitudinales	1	2	3	4	5
¿Usted actúa de acuerdo a las normas de comportamiento en el trabajo?					
¿Usted tiene bien organizado su lugar de trabajo?					
Sus compañeros cumplen con las normas de disciplina en el trabajo					
¿Usted comprende que la cooperación entre todos es importante para realizar bien el trabajo?					
¿Ayuda a sus compañeros cuando se necesitan?					
¿Toma iniciativa frente a exigencias del trabajo?					
¿Cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas a su puesto de trabajo?					
¿Asiste puntualmente al trabajo?					
¿Usted sabe y cumple con las medidas de seguridad en el trabajo?					
¿Usted es respetuoso con la opinión de sus compañeros?					
¿La mayoría de sus compañeros es prudente para formar una opinión y tacto para hablar u obrar?					
¿Usted muestra interés en proponer mejoras para su trabajo?					
¿Respeto y cumple con velar por la imagen institucional utiliza el fotocheck, indumentaria institucional?					

¿Planea su trabajo antes de efectuarlo?					
¿Respondes favorablemente las críticas de tus compañeros de trabajo?					
¿Ejecutas tus labores de acuerdo a lo planificado					
Dimensión: Factores Operativos					
¿Conoce los procedimientos de su rol y a que otros procedimientos aportan con su trabajo?					
¿Cuenta con las habilidades específicas para el buen desarrollo de sus actividades diarias?					
¿Conoce que estándares de calidad se exigen en su trabajo?					
¿Considera Ud. que la evaluación de riesgos nos permite identificar con anticipación los errores comunes?					
¿Considera Ud. que la infraestructura es necesario en su trabajo para que te permita desarrollar una labor de calidad?					
¿Conoce y cumple las metas propuestas (productividad de su trabajo)?					
¿Considera Ud. que la cantidad de trabajo asignado a cada trabajador es la mejor manera para mostrar su rendimiento?					
¿Conoce y actúa como un equipo?					
¿Considera Ud. que las actividades de supervisión en cuanto a productividad de los empleados favorece a la empresa?					

Anexo 03: Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es el grado de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado?	Objetivo general	H1: Si existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.	Inteligencia emocional	Autoconocimiento	Conocimiento de sus emociones Conciencia emocional. Confianza conocimiento en uno mismo Autodominio Control de las emociones Autodominio Adaptabilidad Afán de triunfo	1 al 28	Encuesta Cuestionario
	Objetivos específicos			Motivación	Iniciativa Actitud hacia los demás Interés por los demás Saber escuchar		
	Evaluar el nivel de inteligencia emocional de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.	H0: No existe relación entre la inteligencia	Desempeño Laboral	Empatía	Saber escuchar	1 al 25	
	Identificar el nivel de			Factores actitudinales	Disciplina Actitud cooperativa Iniciativa		

desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.	emocio nal y el desem peño laboral de los docent es en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marque zado		Respons abilidad Habilidad de seguridad Discreció n Interés en el trabajo Presenta ción personal Creativid ad Capacida d de realizació n conocimi ento del trabajo, Calidad Cantidad Trabajo en equipo	Encuesta Cuestionar io
Evidenciar las relaciones de las dimensiones de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.		Factores operativo s		

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTE EN LA IE. N 16001 RAMÓN CASTILLA Y MARQUEZADO		
DATOS DEL TESISTA		
NOMBRES	Cruz Herrera Judith Milena	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Evaluar el nivel de inteligencia emocional de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado. Evidenciar las relaciones de las dimensiones de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.	
		El instrumento consta de 53 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
¿Usted se conoce como es en relación a sus emociones: (ira, rencor, alegría, tristeza, etc)	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Las cosas negativas en el trabajo, le desesperan o deprimen?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Usted se siente cómodo (a) al pedirles ayuda a sus compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Usted alguna vez se ha sentido mal por comentarios negativos de su jefe?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Usted se siente capaz para enfrentar las opiniones de sus compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Considera Ud que tiene habilidades para resolver problemas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Siente que es útil para la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Usted se siente motivado con el puesto de trabajo que actualmente realiza?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Usted mantiene la calma controlando sus emociones en situaciones que provocan enfado	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

con sus compañeros de trabajo?	_____
¿Considera Ud que resiste a la tentación de actuar de forma inapropiada para el puesto que ocupa en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que te autodomina y te abstenes ante sus emociones como la ira?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera Ud. que tiene molestia para realizar sus labores cuando se sientes forzado?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera Ud. que las opiniones diferente a las de usted debe ser respetada?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que su esfuerzo objetivos institucionales, esta basado en su perseverancia?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que su interes a triunfar le lleva a aceptar incertidumbres?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera ud. Que tiene la iniciativa de conseguir la manera de poder ampliar sus conocimientos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que el interés de cumplir con sus funciones es parte de su iniciativa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que se encuentra capacitado a fin de cumplir con los logros y objetivos en el plazo determinado?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que su interés es suficiente para comprender las nocidades de tus compañeros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

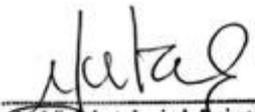
¿Considera Ud. compartir con sus compañeros de trabajo sus conocimientos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. Saber escuchar compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que debe haber armonía entre compañeros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. encontrar soluciones a los problemas laborales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud., ser hábil para escuchar explícitamente y transferir mensajes concluyentes?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que posee sus habilidades para influir en los debates?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. utilizar su habilidad frente a situaciones tensas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que el buen debate y la discusión son importantes para lograr soluciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Convidera Ud, ser hábil para indacir y guiar a personas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted actúa de acuerdo a las normas de comportamiento en el	TA (X) TD()

trabajo?	SUGERENCIAS: _____
¿Usted tiene bien organizado su lugar de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Sus compañeros cumplen con las normas de disciplina en el trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted comprende que la cooperación entre todos es importante para realizar bien el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Ayuda a sus compañeros cuando se necesitan?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Toma iniciativa frente a exigencias del trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas a su puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Asiste puntualmente al trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted sabe y cumple con las medidas de seguridad en el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted es respetuoso con la opinión de sus compañeros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿La mayoría de sus compañeros es	TA (X) TD()

prudente para formar una opinión y tacto para hablar u obrar?	SUGERENCIAS: _____
¿Usted muestra interés en proponer mejoras para su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Respetas y cumple con velar por la imagen institucional utiliza el fotocheck, indumentaria institucional.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Planea su trabajo antes de efectuarlo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Respondes favorablemente las críticas de tus compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Ejecutas tus labores de acuerdo a lo planificado	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conoce los procedimientos de su rol y a que otros procedimientos aportan con su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta con las habilidades específicas para el buen desarrollo de sus actividades diarias?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conoce que estándares de calidad se exigen en su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que la evaluación de riesgos nos permite identificar con anticipacion los errores comunes?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Considera Ud, que la infraestructura es necesario en su trabajo para que te permita desarrollar una labor de calidad?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conoce y cumple las metas propuestas (productividad de su trabajo)?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que la cantidad de trabajo asignado a cada trabajador es la mejor manera para mostrar su rendimiento?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conoce y actúa como un equipo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 53 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	


Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinosa
 ASESOR ESPECIALISTA
 CLAD. 10051

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		RAFAEL ANTONIO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GERENTE
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	12 AÑOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTE EN LA IE. N 16001 RAMÓN CASTILLA Y MARQUEZADO		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Cruz Herrera Judith Milena	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Evaluar el nivel de inteligencia emocional de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado. Evidenciar las relaciones de las dimensiones de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL	El instrumento consta de 53 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a	

INSTRUMENTO	prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
¿Usted se conoce como es en relación a sus emociones: (ira, rencor, alegría, tristeza, etc)	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las cosas negativas en el trabajo, le desesperan o deprimen?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted se siente cómodo (a) al pedirles ayuda a sus compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted alguna vez se ha sentido mal por comentarios negativos de su jefe?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted se siente capaz para enfrentar las opiniones de sus compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: : _____
¿Considera Ud que tiene habilidades para resolver problemas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Siente que es útil para la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted se siente motivado con el puesto de trabajo que actualmente realiza?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted mantiene la calma controlando sus emociones en situaciones que provocan enfado con sus compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

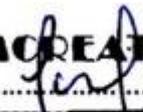
¿Considera Ud que resiste a la tentación de actuar de forma inapropiada para el puesto que ocupa en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que te autodomina y te abstienes ante sus emociones como la ira?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera Ud. que tiene molestia para realizar sus labores cuando se sientes forzado?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera Ud. que las opiniones diferente a las de usted debe ser respetada?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que su esferzo objetivos institucionales, esta basado en su perseverancia?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que su interes a triunfar le lleva a aceptar incertidumbres?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera ud. Que tiene la iniciativa de conseguir la manera de poder ampliar sus conocimientos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que el interés de cumplir con sus funciones es parte de su iniciativa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que se encuentra capacitado a fin de cumplir con los logros y objetivos en el plazo determinado?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que su interés es suficiente para comprender las necesidades de tus compañeros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Considera Ud. compartir con sus compañeros de trabajo sus conocimientos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. Saber escuchar compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que debe haber armonía entre compañeros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. encontrar soluciones a los problemas laborales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud., ser hábil para escuchar explícitamente y transferir mensajes concluyentes?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que posee sus habilidades para influir en los debates?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. utilizar su habilidad frente a situaciones tensas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que el buen debate y la discusión son importantes para lograr soluciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Convidera Ud, ser hábil para indacir y guiar a personas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted actúa de acuerdo a las normas de comportamiento en el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Usted tiene bien organizado su lugar de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Sus compañeros cumplen con las normas de disciplina en el trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted comprende que la cooperación entre todos es importante para realizar bien el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Ayuda a sus compañeros cuando se necesitan?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Toma iniciativa frente a exigencias del trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas a su puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Asiste puntualmente al trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted sabe y cumple con las medidas de seguridad en el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted es respetuoso con la opinión de sus compañeros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿La mayoría de sus compañeros es prudente para formar una opinión y tacto para hablar u obrar?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Usted muestra interés en proponer mejoras para su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Respetas y cumple con velar por la imagen institucional utiliza el fotocheck, indumentaria institucional.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Planea su trabajo antes de efectuarlo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Respondes favorablemente las críticas de tus compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Ejecutas tus labores de acuerdo a lo planificado	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conoce los procedimientos de su rol y a que otros procedimientos aportan con su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta con las habilidades específicas para el buen desarrollo de sus actividades diarias?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conoce que estándares de calidad se exigen en su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que la evaluación de riesgos nos permite identificar con anticipación los errores comunes?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud, que la infraestructura es necesario en su	TA (X) TD()

trabajo para que te permita desarrollar una labor de calidad?	SUGERENCIAS: _____
¿Conoce y cumple las metas propuestas (productividad de su trabajo)?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que la cantidad de trabajo asignado a cada trabajador es la mejor manera para mostrar su rendimiento?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conoce y actúa como un equipo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
4. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 53 N° TD _____
5. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
6. OBSERVACIONES: Sin observaciones	

COMCREAT SRL


RAFAEL IZQUIERDO E.
 Firmante del informe experto

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		EMMA VERONICA RAMOS FARROÑAN
	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	INVESTIGACION
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	16 AÑOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTE EN LA IE. N 16001 RAMÓN CASTILLA Y MARQUEZADO		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Cruz Herrera Judith Milena	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Evaluar el nivel de inteligencia emocional de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado. Evidenciar las relaciones de las dimensiones de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 53 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la	

	confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
¿Usted se conoce como es en relación a sus emociones: (ira, rencor, alegría, tristeza, etc)	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Las cosas negativas en el trabajo, le desesperan o deprimen?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Usted se siente cómodo (a) al pedirles ayuda a sus compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Usted alguna vez se ha sentido mal por comentarios negativos de su jefe?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Usted se siente capaz para enfrentar las opiniones de sus compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS : _____ _____
¿Considera Ud que tiene habilidades para resolver problemas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Siente que es útil para la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Usted se siente motivado con el puesto de trabajo que actualmente realiza?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Usted mantiene la calma controlando sus emociones en situaciones que provocan enfado con sus compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Considera Ud que resiste a la	TA (X) TD()

tentación de actuar de forma inapropiada para el puesto que ocupa en la empresa?	SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que te autodomina y te abstienes ante sus emociones como la ira?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera Ud. que tiene molestia para realizar sus labores cuando se sientes forzado?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera Ud. que las opiniones diferente a las de usted debe ser respetada?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que su esfuerzo objetivos institucionales, esta basado en su perseverancia?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que su interes a triunfar le lleva a aceptar incertidumbres?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera ud. Que tiene la iniciativa de conseguir la manera de poder ampliar sus conocimientos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que el interés de cumplir con sus funciones es parte de su iniciativa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que se encuentra capacitado a fin de cumplir con los logros y objetivos en el plazo determinado?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que su interés es suficiente para comprender las necesidades de tus compañeros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. companir son sus	TA (X) TD()

compañeros de trabajo sus conocimientos	SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. Saber escuchar compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que debe haber armonía entre compañeros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. encontrar soluciones a los problemas laborales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud., ser hábil para escuchar explícitamente y transferir mensajes concluyentes?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que posee sus habilidades para influir en los debates?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. utilizar su habilidad frente a situaciones tensas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que el buen debate y la discusión son importantes para lograr soluciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Convidera Ud, ser hábil para indacir y guiar a personas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted actúa de acuerdo a las normas de comportamiento en el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Usted tiene bien organizado su lugar de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Sus compañeros cumplen con las normas de disciplina en el trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted comprende que la cooperación entre todos es importante para realizar bien el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Ayuda a sus compañeros cuando se necesitan?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Toma iniciativa frente a exigencias del trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas a su puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Asiste puntualmente al trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted sabe y cumple con las medidas de seguridad en el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Usted es respetuoso con la opinión de sus compañeros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿La mayoría de sus compañeros es prudente para formar una opinión y tacto para hablar u obrar?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Usted muestra interés en proponer mejoras para su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Respeta y cumple con velar por la imagen institucional utiliza el fotocheck, indumentaria institucional.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Planea su trabajo antes de efectuarlo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Respondes favorablemente las críticas de tus compañeros de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Ejecutas tus labores de acuerdo a lo planificado	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conoce los procedimientos de su rol y a que otros procedimientos aportan con su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta con las habilidades específicas para el buen desarrollo de sus actividades diarias?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conoce que estándares de calidad se exigen en su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que la evaluación de riesgos nos permite identificar con anticipación los errores comunes?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud, que la infraestructura es necesario en su trabajo para que te permita	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

desarrollar una labor de calidad?	_____
¿Conoce y cumple las metas propuestas (productividad de su trabajo)?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Considera Ud. que la cantidad de trabajo asignado a cada trabajador es la mejor manera para mostrar su rendimiento?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conoce y actúa como un equipo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

7. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 53 N° TD _____
8. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
9. OBSERVACIONES: Sin observaciones	



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0119-2023-FACEM-USS**

Chiclayo, 21 de marzo de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0078-2023/FACEM-DA-USS, de fecha 21 de marzo de 2023, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 21/03/2023, donde solicita la actualización de Trabajo de Investigación, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

Y por qué

SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, la actualización del Trabajo de Investigación, de la egresada de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	CRUZ HERRERA JUDITH MILENA	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTE EN LA IE. N 16001 RAMÓN CASTILLA Y MARQUEZADO DE JAEN 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


USS Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


USS Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0120-2023-FACEM-USS**

Pimentel, 21 de marzo de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0078-2023/FACEM-DA-USS de fecha 21 de marzo del 2023, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 21/03/2023, donde solicita la designación de asesor de Trabajo de Investigación, de los egresados de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 67° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR, como asesor de Trabajo de Investigación de la egresada de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	ASESOR
1	CRUZ HERRERA JUDITH MILENA	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTE EN LA IE. N 16001 RAMÓN CASTILLA Y MARQUEZADO DE JAEN 2023	MG. FALLA GOMEZ CAROLINA DE LOURDES

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



USS De: LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



USS Mg. LISET SUGELY SILVA GONZALES
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc. Escuela / Archivo



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Chiclayo, 08 de marzo del 2023

Estimada Señora
Dra. Carla Reyes Reyes
Directora de Escuela Profesional de Administración
Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

Por medio de la presente, hacemos constar que la **Sra. Judith Milena Cruz Herrera estudiante** de su prestigiosa casa de estudio, tiene las autorizaciones correspondientes para realizar la investigación titulada:

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE N° 16001 RAMON CASTILLA Y MARQUEZADO, 2023

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente,



Uc. Wilmer Solís García
DNI: 276667918
DIRECTOR

Figura 3
Aplicación del instrumento



Nota: base del autor

Figura 4
Aplicación del instrumento



Nota: base del autor

**FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 05 de abril 2023.

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Judith Milena Cruz Herrera con DNI 44965199. En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE. 16001 RAMON CASTILLA Y MARQUEZADO DE JAÉN 2023 presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN, de la facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal Web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de forma con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica; siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
CRUZ HERRERA JUDITH MILENA	44965199	

NOMBRE DEL TRABAJO

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE. N 16001 RA

AUTOR

Judith Milena Cruz Herrera

RECuento DE PALABRAS

8957 Words

RECuento DE CARACTERES

49971 Characters

RECuento DE PÁGINAS

38 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

103.6KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 4, 2023 3:57 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 4, 2023 3:57 PM GMT-5

● **22% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

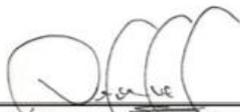
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0119-2023-FACEM-USS**, presentado por el/la Bachiller Cruz Herrera Judith Milena con su tesis Titulada **La inteligencia emocional y su relacion con el desempeño laboral de los docente de la IE. N 16001 Ramón Castilla y Marquezado de Jaén 2023**

Se deja constancia que la investigacion antes indicada tiene un índice de similitud del **22%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 24 de octubre de 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.