

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESORES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, JUAN XXIII”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Bach. Ronal Gustavo Ortiz Reyes

Asesor:

Mg. Saraí Nelly Samán Chingay

Cajamarca - Perú

2020

DEDICATORIA

A mi madre, prematuramente desaparecida,
y a mi noble hermana.

AGRADECIMIENTO

A José Alberto Miranda Villanueva y a todos los profesores
del CEBA Juan XXIII, por su apoyo incondicional.

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---------------------------------------|----|
| DEDICATORIA | 2 |
| AGRADECIMIENTO | 3 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 6 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 7 |
| RESUMEN | 8 |
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN | 9 |
| 1.1. Realidad problemática..... | 9 |
| 1.2. Formulación del problema | 24 |
| 1.2.1 Problema General | 24 |
| 1.2.2. Problemas Específicos | 24 |
| 1.3. Objetivos | 24 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 24 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 25 |
| 1.4. Hipótesis..... | 25 |
| 1.4.1. Hipótesis General..... | 25 |
| 1.4.2. Hipótesis Específicas..... | 25 |
| CAPÍTULO II. METODOLOGÍA | 27 |
| 2.1. Tipo de investigación..... | 27 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2. Población y muestra (materiales, instrumentos y métodos) | 29 |
| 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos | 29 |
| 2.4. Procedimiento | 34 |
| 2.5. Aspectos éticos | 34 |
| CAPÍTULO III. RESULTADOS | 35 |
| CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 49 |
| 4.1. Discusión | 49 |
| 4.2. Conclusiones | 60 |
| REFERENCIAS | 62 |
| ANEXOS | 66 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos..... | 29 |
| Tabla 2. Correlaciones entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral | 35 |
| Tabla 3. Correlaciones de los Componentes de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral... | 36 |
| Tabla 4. Prueba de Hipótesis General..... | 43 |
| Tabla 5. Prueba de Hipótesis Específicas..... | 44 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Niveles de Inteligencia Emocional..... | 38 |
| Figura 2. Análisis de Correspondencia para las Dimensiones de la Inteligencia Emocional..... | 40 |
| Figura 3. Niveles de Desempeño Laboral..... | 41 |
| Figura 4. Análisis de Correspondencia para las Dimensiones de Desempeño Laboral..... | 42 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca. El estudio se fundamentó, según su propósito cognitivo, en la investigación básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. En cuanto a la población y la muestra, ambas estuvieron conformadas por 17 profesores de los diferentes niveles de la modalidad de la Educación Básica Alternativa. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios. Se aplicó el cuestionario BarOn ICE-NA, adaptado por Nelly Ugarriza, con la finalidad de medir la inteligencia emocional y el cuestionario de Eduvix Acuña Samaniego para medir el desempeño laboral en los profesores. Finalmente, los resultados a los cuales se llegó es que no existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores de dicha institución ($r=0,275$; $Sig.=0,286$). También, se constató que todos los componentes de la inteligencia emocional no se relacionan con la variable desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca.

Palabras clave: inteligencia emocional y desempeño laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la última década, las organizaciones han pasado por grandes cambios, ya sea en su estructura como en su funcionamiento. Estos cambios provienen de diversas esferas de la sociedad, tales como en lo político, social, científico y cultural. También, se puede decir que el proceso de la globalización económica es determinante en el funcionamiento de las organizaciones, así como la evolución de la tecnología. En tal sentido, Drucker (1999) mencionó, con respecto a los cambios, que “uno de ellos y tal vez el más significativo ha sido el cambio en la estructura de los mercados que se manifiesta a través de la apertura de los mercados de las grandes potencias”. Es así que, las empresas están influenciadas por los cambios o tendencias que se generan o son impulsados por las potencias que regulan el mercado.

Sin embargo, dicha transformaciones también influyen en la toma de decisiones en el sector de la educación de los países. Por un lado, las instituciones o escuelas del ámbito privado tratan de adecuar sus procesos de enseñanza y aprendizaje a los nuevos cambios, pero no los cumplen a cabalidad, ya que las acciones del sector son muy delicadas porque demanda de una vasta inversión en el capital humano. Por otro lado, están las instituciones o escuelas públicas que se resisten a involucrarse en los procesos de vanguardia, prefieren permanecer en su zona de confort para no generar controversia en la sociedad, así se convierten en agentes, totalmente, herméticos a las situaciones nuevas. No obstante, la sociedad requiere otro tipo de ciudadano. Morín (2000) sostuvo que se debe “formar ciudadanos capaces de enfrentar los problemas de su tiempo en los campos de la política, la expansión de la autoridad de los expertos, especialistas en todos los órdenes, que restringe progresivamente la competencia de los ciudadanos”.

En el Perú existen tres modalidades de atención en la Educación Básica. La modalidad de Educación Básica Alternativa (EBA) es una de ellas, la cual permanece en el total estancamiento en sus innovaciones porque no existe interés, dedicación o preocupación especial; por parte de los agentes involucrados. Dicha modalidad cuenta con instituciones denominadas Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA), los cuales son independientes y con representación legal: el Director. Así lo manifiesta el Ministerio de Educación (2004), a través del Reglamento de Educación Básica Alternativa, en su artículo 53 al sostener que “los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) tienen autonomía pedagógica y administrativa. La gestión es democrática y tiene como primera autoridad al Director”.

Los cambios o tendencias influyen en el desempeño laboral de las personas que trabajan en las organizaciones, ya sean públicas o privadas. Es por eso que, muchas de ellas dirigen su mirada hacia la regulación de las habilidades blandas en sus trabajadores con la finalidad de mejorar su rendimiento en un clima laboral agradable. Al respecto, Goleman (1999) plantea que, “cada vez son más las empresas para las que alentar este tipo de habilidades es un componente vital para la filosofía de gerencia, actualmente no se compite sólo con productos, sino con la eficiente administración del capital humano”.

Entonces, saber gestionar las emociones en las personas se convierte en algo primordial para el desempeño laboral, es decir, tener un alto nivel de inteligencia emocional repercutiría en el desempeño del trabajador, en el grupo que lo rodea y en los resultados que se obtenga. Es por eso, ahora se menciona que “los miembros de una institución deben ser capaces de trabajar con otras personas, influir en ellas de manera positiva y eficientizar los procesos de los cuales forman parte” (Goleman y Cherniss, 2005).

En contraste a lo mencionado, los profesores del CEBA Juan XXIII de la provincia de Cajamarca siguen preocupándose en potenciar habilidades cognitivas, a través de actualizaciones en conocimientos de su área o contenidos en programación curricular. Es decir, no prestan interés en el desarrollo de las habilidades blandas para conocer, manejar y reconocer sus emociones y la de sus colegas. En efecto, Valls (2000) sostiene que “la inteligencia emocional ayuda a guiar su conducta y sus procesos de pensamiento, de manera que produzcan mejores resultados”. A dicho proceso, Goleman (2000) lo ha llamado “Inteligencia Emocional”. Gil (2000) y Ryback (1998) lo definen como “un análisis donde se usa la conciencia y la sensibilidad para descubrir los sentimientos de las personas y resistirse a reaccionar de manera impulsiva e irracional, para actuar, por el contrario, con receptividad, autenticidad y sinceridad”.

El no tener la capacidad de gestionar adecuadamente las emociones, los profesores pueden desencadenar una serie de conflictos entre ellos mismos o entre los directivos. En la mayoría de las instituciones educativas existen profesores que forman grupos con posiciones a favor o en contra de sus propios colegas o del director, perjudicando el desempeño laboral de los mismos en la gestión educativa. Al respecto, Flores (2014) en su investigación, *Comunicación interpersonal y resolución de conflictos en docente y directivos de instituciones educativas emblemáticas de la UGEL Huancayo*, encontró que “en los años 2009, 2010 y 2011; de 700 expedientes de quejas que ingresaron al año a la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo, el 40% aproximadamente corresponden a ruptura de relaciones humanas entre docentes o docentes con directivos”, datos proporcionados por la Comisión de Atención de Denuncias y Reclamos (CADER) de la misma UGEL. Los conflictos en las instituciones educativas se producen, generalmente, por la incapacidad para gestionar las emociones.

Por un lado, en investigaciones internacionales como la de Asrar-ul-Haq et al. (2017), en su investigación titulada *El impacto de la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral*, estudiaron a 166 maestros en el sector educativo de Pakistán, a los cuales les proporcionaron el Inventario de Inteligencia Emocional ICE: NA de Bar-On (1995) como instrumento para medir la inteligencia emocional y cinco componentes de Lodhi (2001) para el desempeño laboral. La investigación arrojó que la inteligencia emocional tiene un impacto significativo sobre el desempeño del docente, los hallazgos claves de la investigación revelaron que la autoconciencia emocional, autoconfianza, el logro, el desarrollo de otros y la gestión de conflictos tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral de los maestros.

Imtiaz et al. (2016), en su investigación *La relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los profesores de secundaria*, realizaron un estudio a 950 profesores de la escuela secundaria, de una población de 3,168. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Inteligencia Emocional de Rasgo (TEIQue-SF), que fue adaptado de K.V Patride. En los resultados se determinó que existe una relación positiva, estadísticamente significativa, entre la inteligencia emocional y el rendimiento de los profesores, esto significa que el aumento en el nivel de inteligencia emocional mejora el rendimiento de los profesores. La media calculada para el factor emocional fue de 35,84 y la desviación estándar de 6,97 ($M = 35,84$, $DE = 6,97$), también se encontró que el valor promedio de la inteligencia emocional total fue 143,31 y el valor de la desviación estándar fue de 20,19 ($M = 143,31$, $DE = 20,19$).

Por otro lado, en cuanto a investigaciones nacionales, Yacila (2018), en su tesis *La inteligencia emocional en el desempeño de los funcionarios del Ministerio de Educación*, tuvo como propósito determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en

los funcionarios del Ministerio de Educación, Sede Central, ciudad de Lima. La investigación tuvo una población de 24 funcionarios con responsabilidad de especialistas. Se utilizaron dos Cuestionarios de tipo escala Likert para la recolección de información, el cociente emocional Bar-On y un cuestionario de evaluación del desempeño laboral validado y aplicado para el sector público. Los resultados muestran que la inteligencia emocional no tiene un efecto predictivo sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Ministerio de Educación, con un nivel de significación de $p: 0,348 > \alpha: 0,05$; correlación positiva débil entre las variables, por lo que, se acepta la hipótesis nula y se infiere que la inteligencia emocional no incide, significativamente, en el desempeño laboral de los funcionarios del Ministerio de Educación Sede Central.

Quispe (2018) en su investigación, *Inteligencia emocional y desempeño docente en centros de educación básica especial*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04. La investigación se realizó en 100 docentes de los centros de Educación Básica Especial. Se aplicó el test de inteligencia emocional de Baron (ICE) y un cuestionario para el desempeño docente. Los resultados determinaron que la inteligencia emocional está relacionado positivamente con el desempeño docente, según la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es de $r = 0.720$, lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$, en consecuencia, la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica especial de la UGEL 04. Es decir, los coeficientes de correlación son significativos al nivel 0,01, con dos asteriscos es al 99% y con un margen de error 1%.

Flores et al. (2018) en su investigación, *Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas FAP*, determinaron la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima. La investigación se realizó en una población de 331 docentes que, por técnica censal, fue el tamaño de la muestra de estudio. Se aplicó el Inventario de la Inteligencia Emocional de Bar-On (ICE-NA), adaptado por la Dra. Nelly Ugarriza y Liz Pajares, para medir la inteligencia emocional, así como la ficha C2 diseñada por el Centro de Administración de Servicios Educativos – CASED – FAP. Los resultados indican que existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente ($r= 0,581$; Sig.= 0,000). En la contrastación de las hipótesis específicas, las primeras cinco corresponden a los componentes de la inteligencia emocional (intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, y estado de ánimo general), cuya relación con el desempeño docente es directa y significativa; es decir, si mayor es la puntuación en cada uno de los componentes, mayor será la puntuación en el desempeño docente.

Castillo (2019) en su investigación, *Inteligencia emocional y desempeño de los docentes en la institución educativa N° 81019*, determinó la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Investigación realizada en una población de 23 docentes. Se utilizó dos cuestionarios, uno para medir la inteligencia emocional y otro para evaluar el desempeño docente, ambos aplicados a una prueba piloto para el análisis de confiabilidad del Alfa de Cronbach. Asimismo, se realizó la prueba de hipótesis aplicándose el estadístico de correlación Rho de Spearman. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.059 y el Sig. Bilateral=0.788 (p -valor>0.05). En conclusión, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

Villegas (2019) en su investigación, *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071*, determinó la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de los maestros del nivel secundario. La investigación fue de tipo correlacional y de diseño no experimental, en una población de 50 docentes. Se aplicó el cuestionario adaptado de Bar-On para identificar los niveles de la inteligencia emocional y un cuestionario para identificar los niveles del desempeño docente. La relación de las variables fue contrastada a través de la determinación del coeficiente Rho de Spearman equivalente a 0,171 y un sig. (bilateral) igual a 0,236, resultando ser mayor a 0,05 (p valor > 0,05). En conclusión, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre la variable inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 de Virú.

Orbegoso (2017) en su trabajo de investigación, *Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez*, determinó la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de dicha institución. La investigación se realizó a través del enfoque cuantitativo, el método descriptivo correlacional y el diseño no experimental de corte transversal, en una población-muestra no probabilística-intencional de 64 docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria, a quienes se les aplicó dos instrumentos válidos y fiables, uno para cada variable. Los resultados muestran que existe una relación estadísticamente muy significativa de ,962 entre ambas variables, lo que significa que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente. La significación es de ,000 por lo tanto se rechazó la hipótesis nula. Es decir, la inteligencia emocional se relaciona de manera alta, positiva y significativa ($r = ,962$ y $p = ,000$) con el desempeño docente en los profesores de la I.E. CAP. PNP "Alipio Ponce Vásquez" del Cercado de Lima.

Palomino (2019) en su tesis, *La inteligencia emocional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa Comercio N°62 "Almirante Miguel Grau"*, determinó la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 30 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios. Los resultados muestran que los valores obtenidos en la prueba de hipótesis son suficientes para afirmar que la inteligencia emocional tiene relación positiva media ($Rho = ,580$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable desempeño docente de la Institución Educativa Comercio N° 62, "Almirante Miguel Grau" de Comas.

Bayona (2018) en su tesis, *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución Castrense del Perú*, determinó la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Castrense del Perú, con una población de 80 personas. Los resultados indican que existe una correlación significativa entre los niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal subalterno de la institución, la cual está determinada por el Rho de Spearman $\rho = ,988$, en consecuencia, se interpreta que existe una muy buena correlación, con respecto a las variables, frente al grado de significación estadística de p valor = 0.000 ($p < 0,05$), en efecto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmándose que la inteligencia emocional está relacionada con el desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Castrense del Perú.

Condori (2017) en su tesis, *Inteligencia emocional y desempeño docente en profesoras del nivel inicial del distrito de Los Olivos, UGEL 02*, tuvo como objetivo determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente en las profesoras del nivel inicial. La población estuvo conformada por 82 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta para la inteligencia emocional y la ficha de observación para el desempeño docente. El resultado muestra que se rechaza la hipótesis nula ($B=1,045$), con un p valor = 0,015, el cual indica que existen evidencias significativas para afirmar que la inteligencia emocional influye positivamente en el desempeño docente. Sin embargo, en la comprobación de hipótesis específicas, algunas dimensiones de la inteligencia emocional aceptan la hipótesis nula. Por ejemplo, la dimensión interpersonal, adaptabilidad y manejo del estrés tienen un p valor = 0,151, un p valor = 0,736 y un p valor = 0,153, respectivamente, lo que indica que no existen evidencias significativas para afirmar que dichas dimensiones influyen positivamente en el desempeño docente.

Por último, en cuanto a trabajos locales, Broncales y Canevaro (2018) en su tesis, *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de las docentes de educación inicial particular del distrito de Cajamarca*, determinaron la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en educación inicial del distrito de Cajamarca. Se trabajó con una muestra conformada 76 docentes y se aplicó la técnica de la encuesta, tipo cuestionario, el inventario de inteligencia de Bar-On ICE: NA; para la segunda variable se aplicó un cuestionario de elaboración propia. En los resultados se presenta que valor de Chi cuadrado muestra un valor total de 23,559. Dado que este valor total es mayor que el valor crítico de 3,84, establecido en tabla estándar de la distribución Chi cuadrado para 1 grado de libertad y el 95% de confianza, la regla de decisiones permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis

alternativa, por lo que, la inteligencia emocional tiene una relación positiva en el desempeño laboral de las docentes. Por otro lado, se demuestra que las variables tienen una correlación del 68,4 %, dado por el cálculo computarizado de Spearman, lo que afianza la correlación entre ambas variables.

Sánchez, (2018) en su tesis, *Relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente*, determinó la relación que existe entre inteligencia emocional y el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Emblemática "Santa Teresita". La población estuvo conformada por 272 docentes y la muestra estuvo conformada por 38 docentes de nivel secundario. Los resultados obtenidos muestran que no existe una correlación significativa entre las variables en estudio, con relación positiva media ($Rho = ,135$) y un nivel de significativa p valor = 0.421 (mayor que 0.05), por lo que, se llegó a la conclusión de aceptar la hipótesis nula.

En cuanto a las bases teóricas de la primera variable, Edward Thorndike utilizaba el concepto de inteligencia social para hacer referencia a lo que hoy se llama inteligencia emocional. Así, lo define como "la habilidad para comprender y dirigir a los hombres, mujeres, adolescentes y niños, y actuar sabiamente en las relaciones humanas" (Thorndike, 1920).

Después, la inteligencia emocional se definió como opuesto al término Coeficiente Intelectual. Gardner (1998) utilizó el término inteligencia emocional para referirse a la "inteligencia personal", en su obra de las Inteligencias Múltiples. Para el autor, "la inteligencia personal está compuesta por la inteligencia intrapersonal y la interpersonal"; la primera se refiere al conocimiento de los aspectos internos de una persona, mientras que la segunda se fundamenta en la capacidad básica para notar las distinciones entre otros, en particular, el contraste en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones de los seres humanos.

Luego, el término fue definido como “una parte de la inteligencia social que concierne a la habilidad de comprender los sentimientos propios, conocer los ajenos y utilizarlos para guiar nuestros pensamientos y nuestros actos” (Mayer y Salovey, 1994).

En la misma dirección, Bar-On (1997), representante del Modelo Inteligencia Social, por su parte define a la inteligencia emocional como “un conjunto de conocimientos y habilidades en lo emocional y social que influyen en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio”. A partir de dicha definición, se puede decir que dichas habilidades buscan que el individuo sea consciente, comprensivo, controlador al expresar sus emociones de manera efectiva y eficaz.

En tal sentido, el modelo de Bar-On, considera cinco componentes y quince subcomponentes. El primero es el Componente Intrapersonal (CIA), que implica la habilidad para manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos; cuyos subcomponentes son la Comprensión Emocional de Sí Mismo (CM), la Asertividad (AS), la Autoconcepto (AC), la Autorrealización (AR), la Independencia (IN). El segundo es el Componente Interpersonal (CIE), que reúne la habilidad de ser consciente, de comprender y relacionarse con otros; cuyos subcomponentes son la Empatía (EM), las Relaciones Interpersonales (RI), la Responsabilidad Social (RS). El tercero es el Componente de Adaptabilidad o ajuste (CAD), que se refiere a la capacidad del individuo para evaluar correctamente la realidad y ajustarse de manera eficiente a nuevas situaciones, así como su capacidad para crear soluciones a los problemas diarios; cuyos subcomponentes son la Solución de Problemas (SP), la Prueba de Realidad (PR), la Flexibilidad (FL). El cuarto es el Componente de Manejo de Estrés (CME), que involucra la habilidad de tener una visión positiva y optimista; cuyos subcomponentes son la Tolerancia al Estrés (TE), el

Control de los Impulsos (CI). El quinto Componente es el Estado de Ánimo en General (CAG), que está constituido por la habilidad para adaptarse a los cambios y resolver problemas de naturaleza personal y social; cuyos subcomponentes son la Felicidad (FE) y el Optimismo (OP).

Actualmente, la inteligencia emocional se ha estudiado desde diferentes posturas o concepciones, pero la más autorizada, sin duda, es la definición de Goleman (2000), al conceptualizarla como “la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros estados de ánimo, la capacidad de empatizar y confiar en los demás”.

Entonces, partiendo de las citadas definiciones, se puede sostener que la inteligencia emocional es el conjunto de capacidades que permiten resolver situaciones difíciles, a través del manejo adecuado de las emociones. También se puede decir que permite construir significados, productos o relaciones en el entorno de las relaciones humanas, ya sea que involucren las relaciones internas entre emociones (inteligencia intrapersonal) o las relaciones externas, a través de las emociones (inteligencia interpersonal).

En cuanto a las bases teóricas de la segunda variable, el desempeño laboral, se toma como referencia el ámbito administrativo. Entendiendo que el desempeño laboral es el nivel que logran los trabajadores de una organización de acuerdo a sus funciones en los determinados puestos de trabajo y en un tiempo establecido.

Al respecto, Bohórquez (2002) define al desempeño laboral como “el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”.

En la misma dirección, Chiavenato (2009) sostiene que “el desempeño es el conjunto de comportamientos o acciones que se observan en los empleados, estas son relevantes en el logro de los objetivos de toda organización”. Por lo que, un buen desempeño laboral es la fortaleza que debe tener toda organización. El mismo autor indica que la evaluación del desempeño de un colaborador “es una forma sistemática de valoración de las actividades que ejecuta y si este logra alcanzar las metas propuestas, alcanza los resultados deseados y muestra potencial de desarrollo a futuro, sobre todo, por el valor que agrega a la organización”.

Por su parte, Bittel (2000) menciona que “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”. Por ello, se puede decir que existe mucha relación entre el desempeño con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en función de consolidar los objetivos de la organización.

Araujo y Guerra (2007) sostienen que el desempeño laboral es “la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento”.

Otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es la de Stoner (1994), al afirmar que el “desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. A partir de esta conceptualización se puede decir que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las diferentes funciones por parte de los trabajadores de una empresa de manera eficiente, con el propósito de alcanzar las metas planteadas.

Al respecto, Bernardin y Beatty (1984), citado en Viswesvaran (2001), sostienen que “el desempeño laboral es el registro de resultado producidos en un puesto de trabajo específico durante un periodo de tiempo específico”.

En cuanto a la evaluación del desempeño, Chiavenato (2000) sostiene que “las empresas evalúan de distintas formas o modalidades al personal, con el fin de conocer las condiciones en las que estos se encuentran y vienen desarrollando sus funciones. Permitiendo calificar y elaborar posibles mejoras”. En consecuencia, propone los siguientes aspectos a considerar. En primer lugar, está el conocimiento del trabajo, definido como el conocimiento obtenido y desarrollado en el lugar de trabajo, el mismo que puede ser adquirido de dos maneras (teórica y práctica). En segundo lugar, está la calidad, relacionada en tres condiciones; ambiente físico, jornada laboral y el ambiente social. En tercer lugar, la cantidad, referida a la productividad, es decir, está enlazada con el grado de motivación que tiene el colaborador al desempeñar sus funciones. En cuarto lugar, la exactitud, referida a la duración de la jornada laboral y a los beneficios obtenidos por el esfuerzo y desempeño (horas extras y vacaciones). Por último, está el trabajo en equipo, determinado por las buenas relaciones interpersonales adecuadas, pues ello fortalece al ambiente laboral, mejora la producción en grupo y se puede compartir experiencias y habilidades.

Para el presente trabajo se considera a la variable, desempeño laboral, como el grado en que los profesores o directivos del CEBA logran sus funciones y que al ser la institución una organización, el desempeño docente se encuentra muy ligado al desempeño laboral; tomando en cuenta los requerimientos del cargo en función y en base a los resultados logrados. En tal sentido, el desempeño laboral está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

Finalmente, la justificación del presente trabajo se fundamenta en cuatro aspectos relevantes. El teórico, la investigación presenta información de interés pedagógico y psicológico para las instituciones de la modalidad de Educación Básica Alternativa, al mismo tiempo, brinda soporte para futuros estudios relacionados a la gestión del talento humano, las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de dicha modalidad.

En el aspecto práctico, los resultados del trabajo de investigación servirán como un precedente de cambio y una guía de recomendaciones para tener en cuenta el manejo y fortalecimiento adecuado de las emociones en los profesores, con la finalidad de repercutir en el desempeño laboral en las instituciones educativas.

Otra de las razones de esta investigación, es la metodológica. Esta brinda herramientas objetivas y confiables que pueden servir de apoyo a futuras investigaciones en el ámbito educativo, con el propósito de evaluar la gestión de las emociones, especialmente, en los profesores. También se puede utilizar para determinar el desempeño laboral de las personas, en este caso, para los tutores de los estudiantes que desertaron del sistema educativo regular por diversos factores que la sociedad los involucró.

Por último, en lo valorativo, el trabajo logra exponer las dimensiones de inteligencia emocional de los docentes con la meta de fortalecer aquellas que presentan un bajo nivel. Esto con el objetivo que las instituciones educativas fortalezcan las habilidades blandas, antes que el perfeccionamiento de los asuntos teóricos. Por otro lado, ayudará a sensibilizar a los actores educativos a que reflexionen sobre su desempeño laboral, teniendo en cuenta el manejo de las habilidades emocionales, ya que es determinante en el desenvolvimiento de las personas en los diversos ámbitos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020?

¿Cuál es la relación entre el componente interpersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020?

¿Cuál es la relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020?

¿Cuál es la relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020?

¿Cuál es la relación entre el componente del estado de ánimo en general y en desempeño laboral de los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Identificar la relación entre el componente interpersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Identificar la relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Identificar la relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Identificar la relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

H0: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

1.4.2. Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Existe relación significativa entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Existe relación significativa entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Existe relación significativa entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Existe relación significativa entre el componente del estado de ánimo y el desempeño docente en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

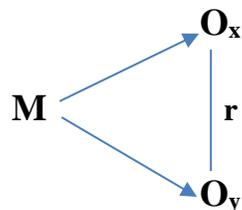
El presente trabajo se fundamenta en el tipo de investigación básica o teórica, es decir, se orienta a describir, explicar y predecir hechos o fenómenos de una determinada realidad. En tal sentido; Sánchez et al. (2018) sostienen que este tipo de investigación es un “tipo de investigación orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica específica e inmediata. Busca principios y leyes científicas, pudiendo organizar una teoría científica. Es llamada también investigación científica básica”. En consecuencia, se aplican conocimientos teóricos de inteligencia emocional y desempeño laboral en una particular realidad para determinar si existe relación entre ambas variables.

También se puede afirmar que la investigación tiene un enfoque cuantitativo. Hernández et al. (2010) sostienen que dicho enfoque “usa la recolección de datos para probar una hipótesis, con base en la medición numérica y en el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” Es decir, se visualiza los datos a través de un conjunto de herramientas estadísticas, con la cual se buscó medir las variables de la inteligencia emocional y el desempeño laboral con la finalidad de lograr comprobar las hipótesis planteadas.

En cuanto al alcance de la investigación o nivel de investigación, el presente estudio es de tipo correlacional, ya que tiene “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (Hernández, et al., 2010, p. 81).

Finalmente, el diseño de la investigación utilizado es no experimental, ya que estos diseños “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, et al., 2010, p. 149). Asimismo, el diseño de investigación se ubica en la investigación transversal, caracterizado porque “recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, et al., 2010, p. 151). Por último, dentro del diseño transversal se clasifican en correlacionales-causales, ya que estos “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)” (Hernández, et al., 2010, p. 154). Para el presente trabajo se asumirá en términos correlacionales.

En consecuencia, el esquema de investigación o diagrama correlacional se representa de la siguiente manera:



Donde: **M:** Población

 x: Inteligencia Emocional

 y: Desempeño Laboral

 r: Relación

2.2. Población y muestra (materiales, instrumentos y métodos)

La presente investigación tiene como población a todos los docentes del CEBA Juan XXIII de la provincia de Cajamarca; constituida por un total de 17 profesores de ambos sexos, doce nombrados y cinco contratados, en los niveles de inicial, intermedio y avanzado.

En cuanto a la muestra, esta es la misma que la población, ya que esta última viene hacer una población censal, constituyendo un muestreo no probabilístico por conveniencia debido a que la elección no depende de la probabilidad. En este caso, el investigador ha elegido la muestra, ya que existe un número limitado de sujetos en la población. En tal sentido, se trabajó con todos los profesores, sin ningún criterio ni exclusión.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica, el instrumento, la recolección y análisis de datos se muestran a continuación.

Tabla 1

Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos.

| TÉCNICA | INSTRUMENTO | RECOLECCIÓN DE DATOS | ANÁLISIS DE DATOS |
|--|--|--|--|
| Encuesta. Es un procedimiento que ayuda a recopilar datos, consiste en una serie de preguntas con opciones de respuestas politómicas o dicotómicas, respecto a un tema de las variables de estudio. | Cuestionario de encuesta. Es un elemento físico o virtual que está vinculado en un conjunto de preguntas para adquirir información respecto a los temas que se tratarán, y así llegar a los objetivos trazados. | Se utilizó el Censo y su instrumento es el cuestionario, para ello se aplicó la técnica de recolección de datos: el barrido. | Se usó herramienta de estadística inferencial, para presentar y analizar los datos, debido a que usará la prueba de hipótesis. |

2.3.1. Interpretación de los componentes de la inteligencia emocional

Para medir la primera variable se utilizó el Inventario de Coeficiente Emocional de BarOn (1997) traducido y adaptado por Ugarriza (2005), quien realizó el trabajo de traducción y adaptación de los aspectos principales del Manual Técnico del Inventario de Inteligencia Emocional (Bar-On, 1997) y lo adaptó para su uso experimental en Perú.

En tal sentido, se presenta la ficha técnica del inventario.

FICHA TÉCNICA

1. **Nombre Original:** EQ-I (BarOn Emotional Quotient Inventory)
2. **Autor:** Reuven Bar-On
3. **Procedencia:** Toronto – Canadá
4. **Adaptación Peruana:** Nelly Ugarriza Chávez
5. **Administración:** Individual o colectivo
6. **Duración:** Aproximadamente de 20 a 50 minutos.
7. **Aplicación:** Sujetos de 35 años y más.
8. **Puntuación:** Calificación manual
9. **Nivel lector:** Superior
10. **Tipificación:** Baremos Peruanos
11. **Usos:** Educativo.
12. **Significación:** Evaluación de las emociones como determinantes para alcanzar el éxito en el desempeño laboral.
13. **Materiales:** Cuestionario que contiene los ítems del I-CE.

El cuestionario tiene 60 preguntas basado en los cinco componentes de la inteligencia emocional: el intrapersonal, el interpersonal, la adaptabilidad, el manejo de estrés y el estado de ánimo en general. Las alternativas son de tipo Likert, las cuales presentan con cinco opciones; siendo 1: rara vez o nunca es mi caso; 2: pocas veces es mi caso; 3: a veces es mi caso; 4: muchas veces es mi caso, y 5: con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

La autora obtuvo la confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach. Así, Celina y Campos (2005) sostienen que “el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima se considera que hay redundancia o duplicación”. El coeficiente de Alfa de Cronbach para el Inventario de Coeficiente Emocional de Bar-On Abreviado es de .802, lo que indica una buena consistencia interna y refleja la homogeneidad de los elementos, dirigidos a evaluar la inteligencia emocional.

En cuanto a la validez del Inventario de Coeficiente Emocional de BarOn (abreviado), los autores antes mencionados sostienen que puede encontrarse la validez de un constructo de forma indirecta basándose en la relación que muestran los ítems que componen la prueba, siempre y cuando presenten una excelente consistencia interna. En este caso, el Alfa de Cronbach indica una buena consistencia interna, es decir homogeneidad de los elementos en cuanto al contenido que mide la prueba (alfa= .802), por lo que también se demuestra la validez de constructo.

2.3.2. Interpretación de los componentes del desempeño laboral

En cuanto a la variable del desempeño laboral se aplicó el cuestionario creado por Acuña Samaniego (2016), el cual fue utilizado en su investigación de maestría. Este instrumento, la autora lo validó por el criterio de jueces, siendo de opinión aplicable.

En tal sentido, se presenta la ficha técnica del cuestionario.

FICHA TÉCNICA

1. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Desempeño Laboral
2. **Año:** 2016
3. **Descripción:** El instrumento evalúa el Desempeño Laboral
4. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
5. **Objetivo:** Evaluar el desempeño laboral con relación al personal en recursos humanos del HNDM.
6. **Población y muestra:** 120 y 92 trabajadores, respectivamente.
7. **Número de ítem:** 30
8. **Aplicación:** Directa
9. **Tiempo de administración:** 30 minutos
10. **Niveles y Rango:**
 - Alto 110 - 150
 - Regular 70-109
 - Bajo 30 - 69

El cuestionario consta de un total de 30 ítems con cinco dimensiones relacionadas al desempeño laboral: el conocimiento del trabajo, la calidad, la cantidad, la exactitud y el trabajo en equipo; acorde a lo que opina Chiavenato (2000). Las respuestas de dicho cuestionario son tipo Likert, las cuales se presentan con cinco opciones que van del uno al cinco; siendo 1: nunca; 2: casi nunca; 3: algunas veces; 4: casi siempre, y 5: siempre.

En cuanto a la validez del instrumento, la autora tiene el respaldo del experto informante y se corrobora con la validación del instrumento: el cuestionario, que presenta resultados favorables en el juicio del experto.

En tal sentido, Celina y Campos (2005) sostienen que “puede encontrarse la validez de un constructo de forma indirecta basándose en la relación que muestran los ítems que componen la prueba, siempre y cuando presenten una excelente consistencia interna”.

Para el caso del desempeño laboral, Eduvix Acuña Samaniego lo sometió a la confiabilidad del Alfa de Cronbach, en una muestra de 20 trabajadores, indicando una buena consistencia interna, es decir, homogeneidad de los elementos en cuanto al contenido que mide la prueba ($\alpha = .890$), por lo que, también se demuestra la validez de constructo.

2.4. Procedimiento

En cuanto al procedimiento de la investigación, los instrumentos que se utilizaron fueron expuestos a una prueba piloto, de manera virtual, a través de la aplicación del Google Forms. Luego se identificó el Alfa de Cronbach de ambas pruebas: inteligencia emocional ,802 y desempeño laboral ,890, determinando que las pruebas cuentan con alta confiabilidad.

Nuevamente, los cuestionarios fueron enviados, con la autorización del director, a los correos electrónicos de los docentes, mediante un link. Luego se recibieron las respuestas de dichos instrumentos y se procedió al vaciado de datos al software del Statistical Package for Social Sciences (SPSS), con la finalidad de responder a los objetivos antes formulados.

En cuanto al procesamiento y análisis de datos, estos se realizaron mediante el software estadístico SPSS. Luego, se aplicaron los análisis descriptivos comparativos de las variables, medidas de tendencia central, varianza, medidas de coherencia o consistencia interna, con el objetivo de contrastar las hipótesis antes descritas y llegar a resultados que permitan aceptar o rechazar lo aseverado. Para la interpretación de los valores del coeficiente de correlación de rangos de Spearman, se recurrió a la clasificación de Hernández y Fernández (1998).

2.5. Aspectos éticos

Para el presente trabajo se deja constancia que todas las fuentes consideradas en dicho estudio están debidamente referenciadas o citadas. Además, se ha contado con el permiso correspondiente de la autoridad del centro en investigación y con la aceptación de los profesores involucrados. También se atestigua que los datos obtenidos de los profesores serán exclusivamente con fines académicos, es decir, solo para la investigación; basados en el método científico sin tergiversar los valores del investigador.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el este capítulo se presentan los resultados obtenidos de los cuestionarios para cada una de las variables. Dichos instrumentos fueron resueltos por los docentes de forma remota, por intermedio de Google Forms.

En primer lugar, para determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, se ha recurrido al programa SPSS para procesar los datos, con la finalidad de alcanzar el propósito de dicho objetivo. Como resultado se obtuvo que, la relación de entre inteligencia emocional y desempeño laboral tuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,275 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva media o moderada. Sin embargo, el nivel de significancia es de 0,286, mayor a 0,05, lo que indica que no existe relación entre las variables, aceptándose la hipótesis nula, tal como se muestra en la Tabla 2. En consecuencia, no existe relación entre de inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Tabla 2

Correlaciones entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral.

| | | | Desempeño Laboral | Inteligencia Emocional |
|--------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,275 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,286 |
| | | N | 17 | 17 |
| Rho de Spearman | Inteligencia Emocional | Coeficiente de correlación | ,275 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,286 | . |
| | | N | 17 | 17 |

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS.

En segundo lugar, se ha procedido a identificar los objetivos específicos de la presente investigación, calculando las correlaciones de los cinco componentes de la inteligencia emocional entre la variable desempeño laboral, tal como se presentan en la Tabla 3. Los resultados muestran que la mayoría de los coeficientes tienen correlaciones débiles, excepto, los coeficientes de correlaciones del componente intrapersonal y el componente de adaptabilidad de la inteligencia emocional. El primero con una correlación de 0,390, el cual es positiva media y el segundo con una correlación de 0,325, también positiva media.

Tabla 3

Correlaciones de los Componentes de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.

| | | | Desempeño Laboral | Inteligencia Emocional | Intra-personal | Inter-personal | Adaptabilidad | Manejo del Estrés | Estado de Ánimo en General |
|----------|------------------------------|----------|-------------------|------------------------|----------------|----------------|---------------|-------------------|----------------------------|
| | Desempeño Laboral | ρ | 1 | | | | | | |
| Rho de | Inteligencia Emocional | ρ | 0,275 | 1 | | | | | |
| | - Intrapersonal | ρ | 0,390 | ,809** | 1 | | | | |
| Spearman | - Interpersonal | ρ | 0,025 | ,824** | ,743** | 1 | | | |
| | - Adaptabilidad | ρ | 0,325 | ,901** | ,743** | ,672** | 1 | | |
| | - Manejo del Estrés | ρ | 0,092 | 0,397 | 0,304 | 0,11 | 0,427 | 1 | |
| | - Estado de Ánimo en General | ρ | -0,076 | ,500* | 0,254 | ,550* | 0,397 | -0,11 | 1 |
| | | N | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 |

Nota. Cuestionarios de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.

En cuanto al primer objetivo específico, identificar la relación entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, se determinó que el coeficiente de correlación es de 0,390, categorizado como un grado de relación positiva media. Esto quiere decir que, los profesores que tengan un determinado nivel en inteligencia intrapersonal, en efecto, tienen el mismo nivel en desempeño laboral (Tabla 3).

En cuanto al segundo objetivo específico, identificar la relación entre el componente interpersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, se determinó que el coeficiente de correlación es de 0,025, categorizado como un grado de relación positiva débil. Esto quiere decir que, los profesores que tengan un determinado nivel en inteligencia interpersonal, posiblemente, tengan el mismo nivel en desempeño laboral (Tabla 3).

En cuanto al tercer objetivo específico, identificar la relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, se determinó que el coeficiente de correlación es de 0,325, categorizado como un grado de relación positiva media. Esto quiere decir que, los profesores que tengan un determinado nivel de adaptabilidad, en efecto, tienen el mismo nivel en desempeño laboral (Tabla 3).

En cuanto al cuarto objetivo específico, identificar la relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, se determinó que el coeficiente de correlación es de 0,092, categorizado como un grado de relación positiva débil. Esto quiere decir que, los profesores que tengan un determinado nivel en el manejo del estrés, posiblemente, tengan el mismo nivel en desempeño laboral (Tabla 3).

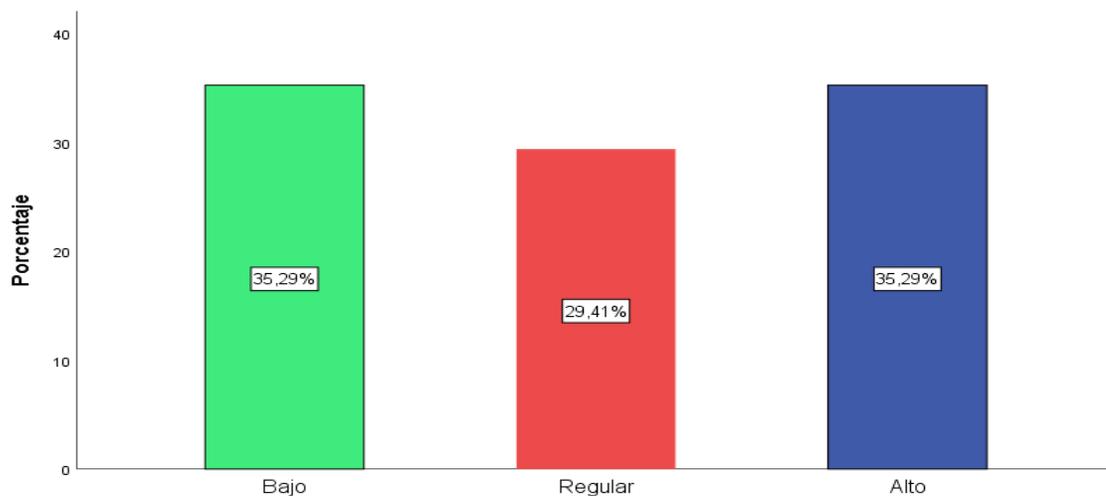
En cuanto al quinto objetivo específico, identificar la relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, se determinó que el coeficiente de correlación es de -0,076, categorizado como un grado de relación negativa débil. Esto quiere decir que, los profesores que tengan un determinado nivel del estado de ánimo en general, posiblemente, tengan un nivel inverso en desempeño laboral, es decir, al crecer el componente del estado de ánimo, la variable desempeño laboral posiblemente decrece y viceversa (Tabla 3).

En tercer lugar, se determinó los niveles de las variables en estudio. Así, en la *Tabla de los Niveles de Inteligencia Emocional* (ANEXOS) se observa que la mayoría de profesores se encuentran en los niveles bajo y regular de inteligencia emocional, correspondiente al 64.7% del total, afectados por los bajos niveles en los componentes intrapersonal (29,4%), adaptabilidad (23,5%) y manejo del estrés (23,5%).

Dichos datos están representados de manera gráfica en la figura 1, es decir, los niveles de inteligencia emocional en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca.

Figura 1

Niveles de Inteligencia Emocional



Nota. Cuestionario de la Inteligencia Emocional.

Luego, se procedió a determinar las frecuencias de los niveles en cada uno de los cinco componentes de la variable, inteligencia emocional, tal como se muestra en la *Tabla Frecuencia de los Niveles de Inteligencia Emocional* (ANEXOS).

También, se realizó el análisis de correspondencias simples para dicha variable. En la Tabla *Contingencia para los Niveles de Inteligencia Emocional* (ANEXOS) se muestra que la mayor población de los profesores del CEBA Juan XXIII se encuentran en el nivel regular, determinado por seis profesores en el componente de la inteligencia interpersonal, seis profesores en el componente de adaptabilidad y once profesores en el componente del manejo del estrés.

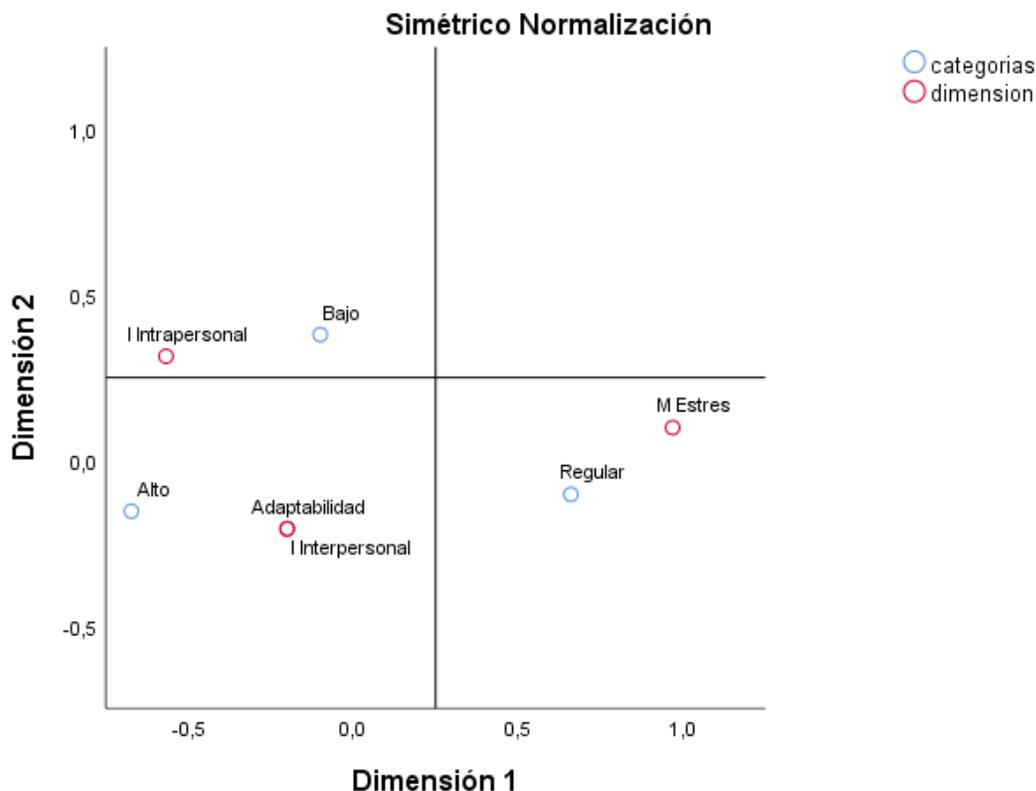
Después, se realizó la prueba de asociación de la variable. En tal sentido, el mapa de correspondencias se ha construido a partir de los dos primeros ejes, ya que estos presentan la mayor capacidad explicativa del modelo. El primer eje explica un 97.9% y el segundo un 2.1% de la inercia del modelo. En la Tabla *Resumen de la Capacidad Explicativa de los Ejes de Inteligencia Emocional* (ANEXOS) se presenta el resultado de la prueba Chi-Cuadrado con un nivel de significación de p-valor mayor que 0.05. El resultado indica que no existe asociación entre las variables de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, la independencia de variables; en consecuencia, si son independientes habrá poca inercia y poca dispersión.

Por último, se realizó el mapa de resultados para los componentes de la inteligencia emocional. En la Tabla *Frecuencia de los Niveles de Inteligencia Emocional* (ANEXOS) se presenta las frecuencias de respuestas que afectan a la inteligencia emocional de manera global, donde predomina los niveles bajo y regular de la variable, pero se debe tener en cuenta que dichos niveles no son prioritarios en todos los componentes. Con la técnica de correspondencia simple, utilizada para analizar los componentes de la inteligencia emocional, se concluye que existe problemas en los componentes intrapersonal y manejo del estrés, ya que se relacionan con los niveles bajo y regular, respectivamente (Figura 2).

A continuación, se presenta una figura que contiene el análisis de correspondencia para los componentes de la inteligencia emocional.

Figura 2

Análisis de Correspondencia para las Dimensiones de la Inteligencia Emocional

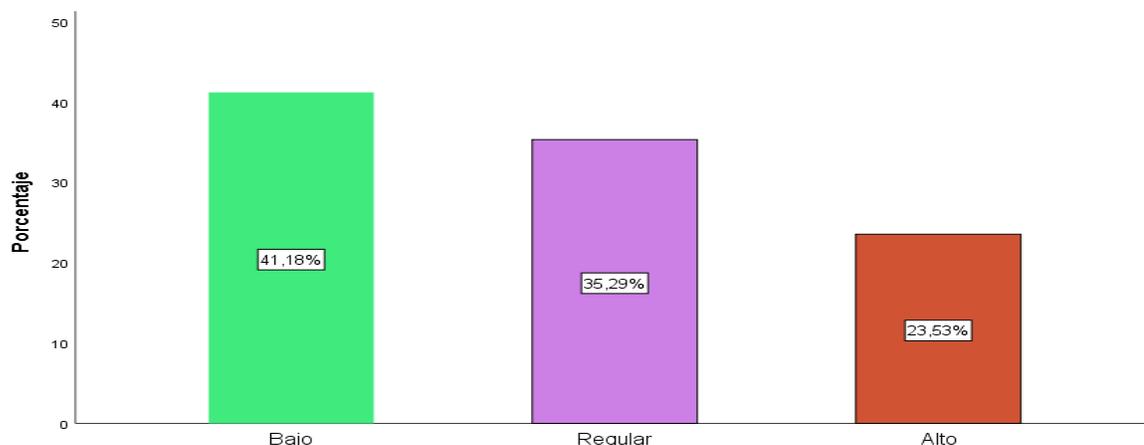


Nota. Cuestionario de la Inteligencia Emocional.

En cuanto a la segunda variable, se determinó los niveles del desempeño laboral de los profesores. Así, en la *Tabla Niveles del Desempeño Laboral (ANEXOS)* se observa que la mayoría de ellos se encuentran en los niveles bajo y regular, correspondiente al 76.5% del total, afectados por los bajos niveles en los componentes de cantidad (23,5%), exactitud (23,5%) y el regular trabajo en equipo (35,3%).

Dichos datos están representados de manera gráfica en Figura 3, es decir, los niveles del desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca.

Figura 3. *Niveles de Desempeño Laboral.*



Nota. Cuestionario del Desempeño Laboral.

Luego, se procedió determinar las frecuencias de los niveles de cada uno de los cinco componentes de la variable, desempeño laboral, tal como se muestra en la Tabla *Frecuencia de los Niveles de Desempeño Laboral* (ANEXOS).

También, se realizó el análisis de correspondencias simples para dicha variable. En la Tabla *Contingencia para los Niveles de Desempeño Laboral* (ANEXOS) se muestra que la mayor población de los profesores del CEBA Juan XXIII se encuentran en el nivel regular, determinado por seis profesores en el componente de conocimiento del trabajo, seis profesores en el componente de cantidad y once profesores en el componente del trabajo en equipo.

Después, se realizó la prueba de asociación de la variable. En tal sentido, el mapa de correspondencias se ha construido a partir de los dos primeros ejes, ya que estos presentan la mayor capacidad explicativa del modelo. El primer eje explica un 77,2% y el segundo un 22,8% de la inercia del modelo. En la Tabla *Resumen de la Capacidad Explicativa de los Ejes del*

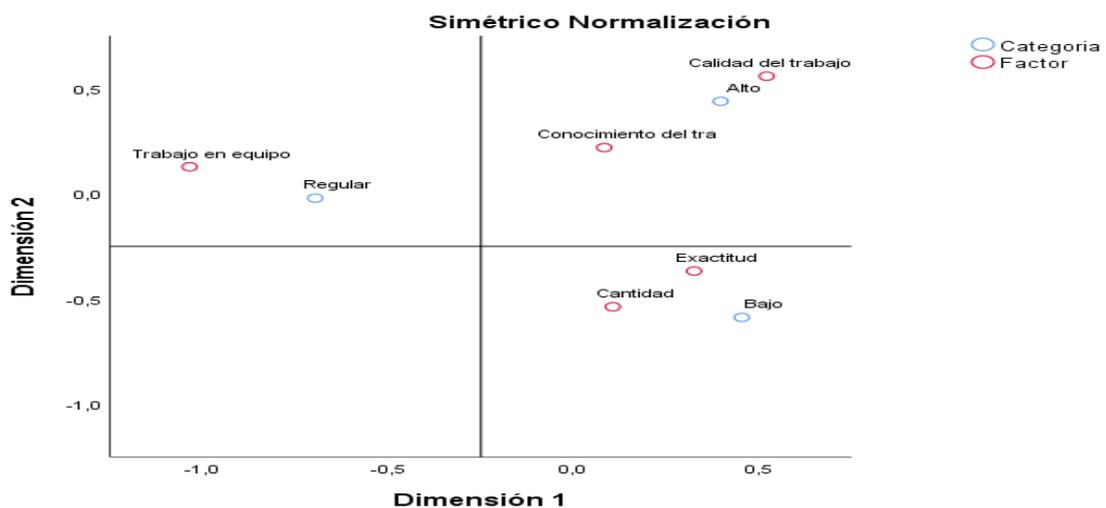
Desempeño Laboral (ANEXOS) se presenta el resultado de la prueba Chi-Cuadrado con un nivel de significación de p-valor mayor que 0.05. El resultado indica que no existe asociación entre las variables de estudio, por tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, la independencia de variables; en consecuencia, si son independientes habrá poca inercia y poca dispersión.

Por último, se realizó el mapa de resultados para los componentes del desempeño laboral. En la Tabla *Frecuencia de los Niveles de Desempeño Laboral* (ANEXOS) se presentó las frecuencias de respuestas que afectan al desempeño laboral de manera global, donde predomina los niveles bajo y regular de la variable, sin embargo, se debe tener en cuenta que dichos niveles no son prioritarios en todos los componentes. Con la técnica de correspondencia simple, utilizada para analizar los componentes del desempeño laboral, se concluye que existe problemas por los bajos niveles en cantidad y exactitud, así como por el regular nivel del trabajo en equipo (Fig. 4).

A continuación, se presenta una figura que contiene el análisis de correspondencia para los componentes del desempeño laboral.

Figura 4

Análisis de Correspondencia para las Dimensiones de Desempeño Laboral.



Nota. Cuestionario del Desempeño Laboral.

En cuanto a la prueba de hipótesis se realizó el siguiente procedimiento.

Para probar la hipótesis general se tiene que;

H1: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

H0: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Nivel de significancia = 0.05

Estadístico de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Región de rechazo: si P-v \geq 0.05 se debe aceptar la H0

P valor probabilidad

P-v < 0.05 se debe rechazar la H0

Tabla 4

Prueba de Hipótesis General.

| | | | Desempeño Laboral | Inteligencia Emocional |
|--------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Desempeño Laboral | Coficiente de correlación | 1,000 | ,275 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,286 |
| | | N | 17 | 17 |
| | Inteligencia Emocional | Coficiente de correlación | ,275 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,286 | . |
| | | N | 17 | 17 |

Nota. Cuestionarios aplicados a los profesores del CEBA Juan XXIII Cajamarca, 2020.

La decisión que se tomó es en base al resultado de la Tabla 12. En ella se presenta que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,275 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva media o moderada. Sin embargo, el nivel de significancia es de 0,286, mayor a 0,05, lo que indica que no existe relación entre las variables, aceptándose la hipótesis nula. En efecto, se puede concluir que no existe relación entre de inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Luego se realizó la prueba de hipótesis específicas teniendo en cuenta el siguiente procedimiento.

Tabla 5

Prueba de Hipótesis Específicas.

| | | | Intraper- sonal | Interper- sonal | Adaptabi- lidad | Manejo del Estrés | EAG |
|-----------------|-------------------|---------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------|--------|
| Rho de Spearman | Desempeño Laboral | Coficiente de correlación | 0,390 | 0,025 | 0,325 | 0,092 | -0,076 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,122 | 0,924 | 0,203 | 0,725 | 0,771 |
| | | N | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 |

Nota. Cuestionarios aplicados a los profesores del CEBA Juan XXIII Cajamarca, 2020.

Para probar la primera hipótesis específica se tiene que;

H1: Existe relación significativa entre componente intrapersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

H0: No existe relación significativa entre componente intrapersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Nivel de significancia = 0.05

Estadístico de prueba:

Estadístico de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Región de rechazo: si P-v \geq 0.05 se debe aceptar la H0

P valor probabilidad

P-v < 0.05 se debe rechazar la H0

En la Tabla 13 se puede observar que el componente intrapersonal tiene un nivel de significancia de 0,122, mayor a 0,05, esto indica que se acepta la hipótesis nula. En tal sentido, se puede concluir que no existe relación significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca.

Para probar la segunda hipótesis específica se tiene que;

H1: Existe relación significativa entre el componente interpersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

H0: No existe relación significativa entre el componente interpersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Nivel de significancia = 0.05

Estadístico de prueba:

Estadístico de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Región de rechazo: si $P-v \geq 0.05$ se debe aceptar la H_0

P valor probabilidad

$P-v < 0.05$ se debe rechazar la H_0

En la Tabla 13 se puede observar que el componente interpersonal tiene un nivel de significancia de 0,924, mayor a 0,05, esto indica que se acepta la hipótesis nula. En tal sentido, se puede concluir que no existe relación significativa entre el componente interpersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca.

Para probar la tercera hipótesis específica se tiene que;

H_1 : Existe relación significativa entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

H_0 : No existe relación significativa entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Nivel de significancia = 0.05

Estadístico de prueba:

Estadístico de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Región de rechazo: si $P-v \geq 0.05$ se debe aceptar la H_0

P valor probabilidad

$P-v < 0.05$ se debe rechazar la H_0

En la Tabla 13 se puede observar que el componente de adaptabilidad tiene un nivel de significancia de 0,203, mayor a 0,05, esto indica que se acepta la hipótesis nula. En tal sentido, se puede concluir que no existe relación significativa entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca.

Para probar la cuarta hipótesis específica se tiene que;

H1: Existe relación significativa entre el componente del manejo del estrés y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

H0: No existe relación significativa entre el componente del manejo del estrés y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Nivel de significancia = 0.05

Estadístico de prueba:

Estadístico de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Región de rechazo: si P-v \geq 0.05 se debe aceptar la H0

P valor probabilidad

P-v < 0.05 se debe rechazar la H0

En la Tabla 13 se puede observar que el componente del manejo del estrés tiene un nivel de significancia de 0,725, mayor a 0,05, esto indica que se acepta la hipótesis nula. En tal sentido, se puede concluir que no existe relación significativa entre el componente del manejo del estrés y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca.

Para probar la quinta hipótesis específica se tiene que;

H1: Existe relación significativa entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

H0: No existe relación significativa entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, 2020.

Nivel de significancia = 0.05

Estadístico de prueba:

Estadístico de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Región de rechazo: si P-v \geq 0.05 se debe aceptar la H0

P valor probabilidad

P-v < 0.05 se debe rechazar la H0

En la Tabla 13 se puede observar que el componente del estado de ánimo en general tiene un nivel de significancia de 0,771, mayor a 0,05, esto indica que se acepta la hipótesis nula. En tal sentido, se puede concluir que no existe relación significativa entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En la presente investigación, al determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de la ciudad de Cajamarca, se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,275 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva media o moderada. Sin embargo, en la prueba de hipótesis, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó que el valor ($p\text{-calculado} = 0,268$) $>$ ($p\text{-tabular} = 0,05$), lo que significa que no existe relación entre ambas variables de estudio.

Esto quiere decir que, la inteligencia emocional (intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general) no tiene relación con el desempeño laboral (conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud y trabajo en equipo) en los docentes, en otras palabras, los profesores con un determinado nivel de inteligencia emocional no tienen correlación directa o inversa con el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo, ya que la investigación demuestra que ambas variables son independientes.

Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, la cual refiere que no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca. Estos resultados son corroborados por Sánchez (2018), quien en su investigación llega a la conclusión que no existe una correlación significativa (0,135), al encontrar que el análisis estadístico de p-valor es igual a 0,421 (mayor al $\alpha = 0,05$) entre las variables mencionadas, por lo que, se aceptó la hipótesis nula, es decir, el

dominio de la inteligencia emocional no influye significativamente en el desempeño de los docentes.

Sin embargo, existen trabajos que no coinciden con los resultados de esta investigación. Así, Asrar-ul-Haq et al. (2017), en su investigación concluyeron que, la inteligencia emocional tiene un impacto significativo sobre el desempeño de los docentes, estadísticamente significativa, significa que el aumento en el nivel de inteligencia emocional mejora el rendimiento de los profesores, en el nivel de la escuela secundaria.

Asimismo, Imtiaz et al. (2016) determinaron una relación positiva, los hallazgos claves revelaron que la autoconciencia emocional, autoconfianza, el logro, el desarrollo de otros y la gestión de conflictos tiene una relación positiva con el desempeño laboral de los docentes.

También está Broncales y Canevaro (2018), en su investigación concluyeron que la inteligencia emocional de las docentes tuvo un promedio adecuado del 52,46% y su desempeño se ubicó en promedio alto de 74,32%. En conclusión, la inteligencia emocional tiene una relación positiva con el desempeño laboral de las docentes, en educación inicial, quedando determinado la influencia directa de las variables en estudio.

En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados se puede afirmar que el nivel de inteligencia emocional que tenga un docente no determinará su alto, regular o bajo desempeño laboral. Por ejemplo, un profesor que tenga un bajo nivel de inteligencia emocional en cualquiera de sus componentes (intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general) no se puede afirmar que este tenga un pésimo desempeño laboral en su institución en cualquiera de sus componentes de esta variable (conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud y trabajo en equipo), ya que dicho

profesional puede tener un excelente conocimiento del trabajo, una buena calidad del mismo, trabaja sus horas completas, tiene efectividad en sus clases y se desenvuelve óptimamente con sus colegas. Es decir, para la presente investigación no existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Luego, al determinar el primer objetivo específico de la investigación, identificar la relación entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de la ciudad de Cajamarca, se pudo encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,390 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva media. En cambio, en la prueba de hipótesis, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó que el valor ($p\text{-calculado} = 0,122$) $>$ ($p\text{-tabular} = 0,05$), lo que significa que no existe relación entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral.

Esto quiere decir que, el nivel de inteligencia intrapersonal de los profesores no determina el nivel de desempeño laboral de los mismos. Ante lo mencionado, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación, la cual refiere que no existe relación significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca.

Dichos resultados concuerdan con la investigación de Yacila (2018), quien presenta sus valores con la prueba de Chi cuadrado de 0,155, donde el valor de $p: 0,926 > \alpha: 0,05$ para su primera hipótesis específica, esto significa que se acepta la hipótesis nula, vale decir, la inteligencia intrapersonal no presenta un efecto predictivo sobre el desempeño laboral en los funcionarios del Ministerio de Educación Sede Central.

Sin embargo, existen investigaciones que no coinciden con los resultados de este objetivo específico. Quispe (2018), presenta los resultados mediante la prueba de Rho de Spearman, donde el componente intrapersonal de inteligencia con el desempeño docente tiene un valor del coeficiente de correlación de $r = 0.560$, lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$, en consecuencia, la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04 de Lima.

En efecto, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados se puede afirmar que el nivel de inteligencia emocional, en su componente intrapersonal, no determina el nivel de desempeño laboral en los profesores. Por ejemplo, un profesor que tenga un bajo nivel de inteligencia emocional, en el componente intrapersonal, no se puede afirmar que este tenga un pésimo desempeño laboral, ya que dicho profesional puede tener un excelente o regular desempeño laboral en su institución educativa.

Después, al determinar el segundo objetivo específico, identificar la relación entre el componente interpersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de la ciudad de Cajamarca, se pudo encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,025 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva débil. Empero, en la prueba de hipótesis, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó que el valor ($p\text{-calculado} = 0,924$) $>$ ($p\text{-tabular} = 0,05$), lo que significa que no existe relación entre el componente interpersonal y el desempeño laboral de los docentes del CEBA Juan XXIII.

Esto quiere decir que, el nivel de inteligencia interpersonal de los profesores no determina el nivel de desempeño laboral de los mismos. Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación, la cual refiere que no existe relación significativa entre el componente interpersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca. Dichos resultados se respaldan en la investigación de Castillo (2019), quien sostiene que existe relación media ($Rho=0.037$), con un p valor = 0.866, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula, concluyendo estadísticamente que existe correlación nula entre el componente interpersonal y el desempeño docente.

Sin embargo, los resultados de la presente investigación se contraponen con los valores de la investigación de Bayona (2018), dicho autor concluye que existe relación directa entre la inteligencia interpersonal y el desempeño laboral, teniendo una relación positiva media ($Rho = ,973$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05), correlación directa y muy buena. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, concluyendo que existe una correlación significativa entre los niveles de inteligencia emocional, en su componente interpersonal, y el desempeño laboral en el personal docente de una Institución Castreña.

Por consiguiente, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados se puede afirmar que el nivel de inteligencia emocional, en su componente interpersonal, no determina el nivel de desempeño laboral en los profesores. Por ejemplo, un profesor que tenga un bajo nivel de inteligencia emocional, en el componente interpersonal, no se puede afirmar que este tenga un pésimo desempeño laboral o viceversa, ya que dicho profesional puede tener un excelente, regular o deficiente desempeño laboral en su institución educativa, es decir, su desempeño no depende del nivel de inteligencia emocional que tenga.

También, al determinar el tercer objetivo específico, identificar la relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de la ciudad de Cajamarca, se pudo encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,325 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva media. No obstante, en la prueba de hipótesis, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó que el valor ($p\text{-calculado} = 0,203 > (p\text{-tabular} = 0,05)$), lo que significa que no existe relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral. Esto quiere decir, que el nivel de inteligencia, en el componente de adaptabilidad de los profesores, no determina el nivel de desempeño laboral de los mismos.

Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación, la cual refiere que no existe relación significativa entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca. Dichos resultados se respaldan en la investigación de Condori (2017), al encontrar que el valor $p=0,736$, concluyendo que no existen evidencias significativas para afirmar que la escala adaptabilidad de la inteligencia emocional influye positivamente en el desempeño docente, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula: la escala adaptabilidad de la inteligencia emocional no influye positivamente en el desempeño docente en las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de los Olivos, UGEL 02, de Lima.

Sin embargo, existen trabajos que contrastan con los resultados de esta investigación, con respecto al tercer objetivo específico. Orbegoso (2017), en su tesis obtiene como resultados una relación estadísticamente significativa de ,790 entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente. La significación fue de ,000, por lo que, se rechazó la

hipótesis nula, en consecuencia, el componente de adaptabilidad se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, del distrito de Cercado de Lima. Al respecto, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados se puede afirmar que el nivel de inteligencia emocional, en su componente de adaptabilidad, no determina el nivel de desempeño laboral en los profesores. Por ejemplo, un profesor que tenga un bajo nivel de inteligencia emocional, en el componente de adaptabilidad, no se puede afirmar que este tenga un pésimo desempeño laboral, ya que dicho profesional puede tener un excelente o regular desempeño laboral en su institución educativa. Es decir, para la presente investigación no existe relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral.

Además, al determinar el cuarto objetivo específico, identificar la relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de la ciudad de Cajamarca, se pudo encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,092 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva débil. Pero, en la prueba de hipótesis, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó que el valor ($p\text{-calculado} = 0,725$) $>$ ($p\text{-tabular} = 0,05$), lo que significa que no existe relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño laboral de los docentes.

Esto quiere decir que, el nivel del manejo del estrés en los profesores no determina el nivel de desempeño laboral de los mismos. Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación, la cual refiere que no existe relación significativa entre el componente del manejo del estrés y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca.

Dichos resultados se respaldan en la investigación de Castillo (2019), quien en su tesis presenta valores afirmando que existe relación nula ($Rho = -0.093$), con un p valor = 0.671, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula, concluyendo estadísticamente que existe correlación nula entre la inteligencia emocional, en el componente del manejo del estrés, y el desempeño docente.

Sin embargo, existen investigaciones que se contraponen con los resultados del mencionado objetivo específico. Flores et al. (2018), en su investigación presentan los resultados mediante la correlación de Pearson, donde el valor del coeficiente de correlación es $r = 0.380$, lo que indica una correlación positiva media, además, el valor de $p = 0,005$, resulta menor al de $p = 0,01$. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación directa entre las habilidades de manejo del estrés y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas FAP de Lima.

Por ende, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados se puede afirmar que el nivel de inteligencia emocional, en su componente manejo del estrés, no determina el nivel de desempeño laboral en los profesores. Por ejemplo, un profesor que tenga un bajo nivel de inteligencia emocional, en el componente del manejo del estrés, no se puede afirmar que este tenga un pésimo desempeño laboral, ya que dicho profesional puede tener un excelente o regular desempeño laboral en su institución educativa.

Por último, al determinar el quinto objetivo específico, identificar la relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de la ciudad de Cajamarca, se pudo encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman es de $-0,076$ y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una

correlación negativa débil, demostrando que no existe suficiente evidencia estadística para afirmar que exista relación. Mientras que, en la prueba de hipótesis, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó que el valor ($p\text{-calculado} = 0,771$) $>$ ($p\text{-tabular} = 0,05$), lo que significa que no existe relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño laboral. Esto quiere decir que, el nivel de inteligencia, en el estado de ánimo en general de los profesores, no determina el nivel de desempeño laboral de los mismos.

Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación, la cual refiere que no existe relación significativa entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca. Dichos resultados concuerdan con la investigación de Villegas (2019), al encontrar que el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente tiene un $\rho = 0,016$, que corresponde a una correlación positiva baja, y un nivel de significancia (bilateral) $0,423 > 0,05$ ($p\text{valor} > 0,05$), lo que determina que no existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional, en su componente del estado de ánimo en general, y la variable desempeño docente.

Sin embargo, existen investigaciones que discrepan con los resultados de este último objetivo específico. Palomino (2019), en su investigación presenta los resultados, mediante la prueba de hipótesis, afirmando que los estados de ánimo en general tienen relación positiva media ($\rho = ,586$) y significativa ($p\text{ valor} = 0.000$ menor que 0.05) con el desempeño docente. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación directa entre el estado de ánimo en general y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Comercio N°62, "Almirante Miguel Grau".

Por consiguiente, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados se puede afirmar que el nivel de inteligencia emocional, en su componente estado de ánimo en general, no determina el nivel de desempeño laboral en los profesores. Por ejemplo, un profesor que tenga un bajo nivel de inteligencia emocional, en el componente del estado de ánimo en general, no se puede afirmar que este tenga un pésimo desempeño laboral, ya que dicho profesional puede tener un excelente o regular desempeño laboral en su institución educativa.

En cuanto a los puntos de incierto o limitaciones de los resultados del presente trabajo, se puede mencionar algunos factores determinantes. El primero se relaciona a la población y muestra de la investigación. La mayoría de investigaciones referenciadas tienen muestras mayores a 30 docentes, mientras que, en la presente investigación su población y muestra fue de 17 docentes del CEBA Juan XXIII de la ciudad de Cajamarca. Esto puede ser determinante para que el estudio no permita hacer generalizaciones de sus resultados encontrados en otras poblaciones.

El segundo factor que se puede considerar como limitante en la investigación es el medio de aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Por la situación de salud mundial que se atravesó (COVID-19), dichos instrumentos fueron aplicados de manera remota, es decir, se enviaron los cuestionarios a los correos de los profesores, mediante un link, para que cada uno de ellos ingrese y los desarrollen, desde cualquier dispositivo electrónico. Esta forma pudo haber permitido que los profesores interpreten las preguntas desde su punto de vista y no como se requería para la investigación, lo cual no hubiese sucedido de manera presencial, ya que el investigador, ante cualquier duda, hubiese resuelto las preguntas de manera directa, objetiva y personalizada.

El tercer factor que se pueda considerar como limitante en la investigación es que todas las investigaciones referenciadas se han realizado en instituciones que corresponden a las modalidades del sistema educativo peruano diferentes a la modalidad Básica Alternativa. Es decir, realidades diferentes a la modalidad en estudio, ya que la modalidad Alternativa concentra a profesores con estudiantes desde los catorce años a más. En cambio, los niveles educativos de las investigaciones citadas corresponden a inicial, primaria y secundaria; diferenciándose de los niveles inicial, intermedio y avanzado de la modalidad de Educación Básica Alternativa.

4.2. Conclusiones

Después de analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los profesores del CEBA Juan XXIII de la ciudad de Cajamarca, se concluyó lo siguiente.

El estudio logró determinar que no existe relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII, ya que al realizar la comprobación de hipótesis se obtuvo como coeficiente de correlación 0,275, es decir, una correlación positiva media; mientras que, el nivel de significancia fue de 0,286, mayor a 0.05; en efecto, se decidió rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula (Tabla 2).

Además, se logró identificar la relación entre los componentes de la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Para el componente intrapersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII, se determinó que no existe relación, ya que al realizar la comprobación de hipótesis se obtuvo como coeficiente de correlación 0,390, es decir, una correlación positiva media; mientras que, el nivel de significancia fue de 0,122, mayor a 0.05; en efecto, se decidió rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula (Tabla 13).

Con respecto al componente interpersonal y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII, se determinó que no existe relación, ya que al realizar la comprobación de hipótesis se obtuvo como coeficiente de correlación 0,025, es decir, una correlación positiva débil; mientras que, el nivel de significancia fue de 0,924, mayor a 0.05; en efecto, se decidió rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula (Tabla 13).

En cuanto al componente de adaptabilidad y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII, se determinó que no existe relación, ya que al realizar la comprobación de hipótesis se obtuvo como coeficiente de correlación 0,325, es decir, una correlación positiva

media; mientras que, el nivel de significancia fue de 0,203, mayor a 0.05; en efecto, se decidió rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula (Tabla 13).

En relación al componente del manejo del estrés y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII, se determinó que no existe relación, ya que realizar la comprobación de hipótesis se obtuvo como coeficiente de correlación 0,092, es decir, una correlación positiva débil; mientras que, el nivel de significancia fue de 0,725, mayor a 0.05; en efecto, se decidió rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula (Tabla 13).

Finalmente, para el componente del estado de ánimo en general y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII, se determinó que no existe relación, ya que realizar la comprobación de hipótesis se obtuvo como coeficiente de correlación 0,076, es decir, una correlación negativa débil; mientras que, el nivel de significancia fue de 0,924, mayor a 0.05; en efecto, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula (Tabla 13).

REFERENCIAS

- Araujo, M., y Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. CICAG, 26-39.
- Asrar, M., Answar, S., y Hassan, M. (2017). *Impact of emotional intelligence on teachers performance in education institutions of Pakistan*. Future Business Journal, 87-97.
- Bar-On, R. (1997). *Inteligencia emocional y social*. New York: Auyhe.
- Bayona, E. (2018). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución Castrense del Perú*. Lima: USIL.
- Bittel, L. (2000). *Administración de personal*. México: McGraw-Hill.
- Bohórquez, B. (2002). *Estudio compartivo de la satisfacción del cliente interno con respecto a la calidad del servicio de la gestión de Recursos Humanos en dos empresas de trabajo temporal, ubicadas en el área metropolitana de Caracas*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Broncales, J., y Canevaro, K. (2018). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de las docentes de educación inicial particular del distrito de Cajamarca - 2018*. Cajamarca: UPAGU.
- Castillo, G. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño de los docentes en la institución educativa N° 81019 "Josefina Gutiérrez Fernández", Chocope*. Trujillo: UCV.
- Celina, H., y Campos, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa*. Revista Colombiana de Psiquiatría, 572-780.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.

- Condori, J. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño docente en profesoras del nivel inicial del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016*. Lima: UCV.
- Drucker, P. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Bogotá: Norma.
- Flores, K., Polo, J., y Torrea, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima*. Lima: UMCH.
- Flores, Y. (2014). *Comunicación interpersonal y resolución de conflictos en docente y directivos de instituciones educativas emblemáticas de la UGEL Huancayo*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Gardner, H. (1998). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gardner, H. (2003). *La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Barcelona: Paidós.
- Gil, A. (2000). *Inteligencia emocional en práctica*. Caracas: McGraw-Hill.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (1999). *¿Qué hace un líder?* Estados Unidos Harvard Busines: Review.
- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional*. México: Vergara.
- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional por qué es más importante que el cociente intelectual*. Buenos Aires: Vergara.
- Goleman, D., y Cherniss, C. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Buenos Aires: Vergara.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, S., y Fernández, C. (1998). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

- Intiaz, N., Muhammad, I., y Naeem, S. (2016). *The relationship between emotional intelligence and performance of secondary school teachers*. Bulletin of Education and Research, 209-224.
- Mayer, J., y Salovey, P. (1994). *The Intelligence of Emotional Intelligence*. New York: Basic Books.
- Ministerio de Educación. (2004). *Reglamento de Educación Básica Alternativa*. Lima: Minedu.
- Morín, E. (2000). *La cabeza bien puesta: Bases para una reforma educativa*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Orbegoso, J. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima*. Lima: UCV.
- Palomino, A. (2019). *La inteligencia emocional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa Comercio N°62 "Almirante Miguel Grau", Comas*. Lima: UCV.
- Quispe, E. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en centros de educación básica especial de la UGEL 04*. Lima: UCV.
- Ryback, D. (1998). *Trabaje con su inteligencia. Los factores emocionales al servicio de la gestión institucional y el liderazgo efectivo*. Madrid: EDAF.
- Sánchez, G. (2018). *Relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en la institución educativa emblemática "Santa Teresita" nivel secundario – Cajamarca - 2018*. Cajamarca: UPAGU.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Stoner, J. (1994). *Administración*. México: Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.

Thorndike, E. (19 de enero de 1920). *Intelligence and its uses*. Obtenido de Megazine:
<http://www.unz.org/Pub/Harpers-1920jan-00227>

Ugarriza, N., y Pajares del Águila, L. (2005). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Lima: Ediciones Libro Amigo.

Valls, A. (2000). *Inteligencia emocional en la empresa*. Barcelona: Gestión.

Villegas, J. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 8007, Virú*. Trujillo: UCV.

Viswesvaran, C. (2001). *Job performance*. London: SAGE Publications.

Yacila, T. (2018). *La inteligencia emocional en el desempeño de los funcionarios del ministerio de educación sede central*. Lima: UCV.

ANEXOS

Niveles de la Inteligencia Emocional

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 6 | 35,3 |
| Regular | 5 | 29,4 |
| Alto | 6 | 35,3 |
| Total | 17 | 100,0 |

Frecuencia de los Niveles de Inteligencia Emocional

| Componentes | | Inteligencia Emocional | | | | | | Total | |
|-------------------------------|---------|------------------------|-------|---------|-------|------|-------|-------|-------|
| | | Bajo | | Regular | | Alto | | n | % |
| | | n | % | n | % | n | % | | |
| Intrapersonal | Bajo | 5 | 29,4% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 5 | 29,4% |
| | Regular | 1 | 5,9% | 2 | 11,8% | 1 | 5,9% | 4 | 23,5% |
| | Alto | 0 | 0,0% | 3 | 17,6% | 5 | 29,4% | 8 | 47,1% |
| Interpersonal | Bajo | 3 | 17,6% | 1 | 5,9% | 0 | 0,0% | 4 | 23,5% |
| | Regular | 3 | 17,6% | 3 | 17,6% | 0 | 0,0% | 6 | 35,3% |
| | Alto | 0 | 0,0% | 1 | 5,9% | 6 | 35,3% | 7 | 41,2% |
| Adaptabilidad | Bajo | 4 | 23,5% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 23,5% |
| | Regular | 2 | 11,8% | 4 | 23,5% | 0 | 0,0% | 6 | 35,3% |
| | Alto | 0 | 0,0% | 1 | 5,9% | 6 | 35,3% | 7 | 41,2% |
| Estado de Ánimo en General | Bajo | 2 | 11,8% | 4 | 23,5% | 0 | 0,0% | 6 | 35,3% |
| | Regular | 3 | 17,6% | 1 | 5,9% | 1 | 5,9% | 5 | 29,4% |
| | Alto | 1 | 5,9% | 0 | 0,0% | 5 | 29,4% | 6 | 35,3% |
| Manejo del estrés | Bajo | 4 | 23,5% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 23,5% |
| | Regular | 1 | 5,9% | 4 | 23,5% | 6 | 35,3% | 11 | 64,7% |
| | Alto | 1 | 5,9% | 1 | 5,9% | 0 | 0,0% | 2 | 11,8% |

Contingencia para los Niveles de Inteligencia Emocional

| Componentes | Niveles | | | Total |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Bajo | Regular | Alto | |
| - Intrapersonal | 5 | 4 | 8 | 17 |
| - Interpersonal | 4 | 6 | 7 | 17 |
| - Adaptabilidad | 4 | 6 | 7 | 17 |
| - Estado de Ánimo en General | 6 | 5 | 6 | 17 |
| - Manejo del Estrés | 4 | 11 | 2 | 17 |
| Total | 23 | 32 | 30 | 85 |

Resumen de la Capacidad Explicativa de los Ejes de Inteligencia Emocional

| Dimensión | Valor singular | Proporción de inercia | | Sig. | Valor singular de confianza | | Correlación | |
|--------------|----------------|-----------------------|--------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|-------------|---------------------|
| | | Inercia | Chi cuadrado | | Contabilizado para | Acumulado | | Desviación estándar |
| 1 | ,335 | ,112 | | | ,979 | ,979 | ,105 | -,125 |
| 2 | ,049 | ,002 | | | ,021 | 1,000 | ,125 | |
| Total | | ,115 | 7,806 | ,453^a | 1,000 | 1,000 | | |

Niveles del Desempeño Laboral

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|--------------|
| Bajo | 7 | 41,2 |
| Regular | 6 | 35,3 |
| Alto | 4 | 23,5 |
| Total | 17 | 100,0 |

Nota. Cuestionario del Desempeño Laboral.

Frecuencia de los Niveles de Desempeño Laboral

| Componentes | | Desempeño Laboral | | | | | | Total | |
|--------------------------|---------|-------------------|-------|---------|-------|------|-------|-------|-------|
| | | Bajo | | Regular | | Alto | | n | % |
| | | n | % | n | % | n | % | | |
| Conocimiento del trabajo | Bajo | 2 | 11,8% | 1 | 5,9% | 1 | 5,9% | 4 | 23,5% |
| | Regular | 4 | 23,5% | 2 | 11,8% | 0 | 0,0% | 6 | 35,3% |
| | Alto | 1 | 5,9% | 3 | 17,6% | 3 | 17,6% | 7 | 41,2% |
| Calidad del trabajo | Bajo | 3 | 17,6% | 1 | 5,9% | 0 | 0,0% | 4 | 23,5% |
| | Regular | 2 | 11,8% | 2 | 11,8% | 0 | 0,0% | 4 | 23,5% |
| | Alto | 2 | 11,8% | 3 | 17,6% | 4 | 23,5% | 9 | 52,9% |
| Cantidad | Bajo | 4 | 23,5% | 2 | 11,8% | 0 | 0,0% | 6 | 35,3% |
| | Alto | 3 | 17,6% | 3 | 17,6% | 0 | 0,0% | 6 | 35,3% |
| | Regular | 0 | 0,0% | 1 | 5,9% | 4 | 23,5% | 5 | 29,4% |
| Exactitud | Bajo | 4 | 23,5% | 2 | 11,8% | 0 | 0,0% | 6 | 35,3% |
| | Regular | 3 | 17,6% | 2 | 11,8% | 0 | 0,0% | 5 | 29,4% |
| | Alto | 0 | 0,0% | 2 | 11,8% | 4 | 23,5% | 6 | 35,3% |
| Trabajo en equipo | Bajo | 1 | 5,9% | 0 | 0,0% | 1 | 5,9% | 2 | 11,8% |
| | Regular | 6 | 35,3% | 5 | 29,4% | 0 | 0,0% | 11 | 64,7% |
| | Alto | 0 | 0,0% | 1 | 5,9% | 3 | 17,6% | 4 | 23,5% |

Contingencia para los Niveles de Desempeño Laboral

| Componentes | Niveles | | | Total |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Bajo | Regular | Alto | |
| - Conocimiento del trabajo | 4 | 6 | 7 | 17 |
| - Calidad del trabajo | 4 | 4 | 9 | 17 |
| - Cantidad | 6 | 6 | 5 | 17 |
| - Exactitud | 6 | 5 | 6 | 17 |
| - Trabajo en equipo | 2 | 11 | 4 | 17 |
| Total | 22 | 32 | 31 | 85 |

Resumen de la Capacidad Explicativa de los Ejes del Desempeño Laboral

| Dimensión | Valor singular | Inercia | Chi cuadrado | Sig. | Proporción de inercia | | Valor singular de confianza | | Correlación |
|-----------|----------------|---------|--------------|-------------------|-----------------------|-----------|-----------------------------|------|-------------|
| | | | | | Contabilizado para | Acumulado | Desviación estándar | 2 | |
| 1 | ,294 | ,086 | | | ,772 | ,772 | ,106 | ,033 | |
| 2 | ,160 | ,026 | | | ,228 | 1,000 | ,112 | | |
| Total | | ,112 | 9,495 | ,302 ^a | 1,000 | 1,000 | | | |

a. 8 grados de libertad

Inventario de Inteligencia Emocional de BAR-ON ICE

(Versión abreviada y adaptada)

Nelly Raquel Ugarriza Chávez

INSTRUCCIONES

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de usted. Lea cada una de las frases y seleccione UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted. Hay cinco respuestas por cada frase.

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

Marque la alternativa que corresponda su elección.

Si alguna de las frases no tiene que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta como se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación. Notará que algunas frases no le proporcionan toda la información necesaria; aunque no esté seguro(a) seleccione la respuesta más adecuada para usted. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es, NO como le gustaría ser, ni como le gustaría que otros lo vieran. NO hay límite de tiempo, pero por favor trabaje con rapidez y asegúrese de responder a TODAS las oraciones. ¡Gracias por su sinceridad y apoyo!

| Oraciones | Rara vez o nunca es mi caso | Pocas veces es mi caso | A veces es mi caso | Muchas veces es mi caso | Con mucha frecuencia o siempre es mi caso |
|---|--------------------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------------------------|---|
| 1. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Es duro para mí disfrutar de la vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Me gusta ayudar a la gente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. En general, me resulta difícil adaptarme. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Soy una persona bastante alegre y optimista. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Prefiero que otros tomen decisiones por mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. He logrado muy poco en los últimos años. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Me resulta fácil hacer amigos (as). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. A la gente le resulta difícil confiar en mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Estoy contento (a) con mi vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Mis amigos me confían sus intimidades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. No me siento bien conmigo mismo (a). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Soy una persona divertida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. Me importa lo que puede sucederle a los demás. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 32. Me deprimó. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. Me siento feliz con el tipo de persona que soy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. Soy capaz de respetar a los demás. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41. Prefiero seguir a otros que ser líder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. Disfruto de las cosas que me interesan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. Soy impulsivo (a). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. Me resulta difícil cambiar mis costumbres. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. Considero que es muy importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51. Los demás opinan que soy una persona sociable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52. Estoy contento (a) con la forma en que me veo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53. Me gusta divertirme. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54. Me parece que necesito de los demás más de los que ellos me necesitan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55. Intento no herir los sentimientos de los demás. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57. No mantengo relación con mis amistades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60. Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Fuente: Ugarriza (2005)

Distribución de ítems, según los subcomponentes de la inteligencia emocional

| | | | | |
|--|-------------------------------|--|---|---|
| Cociente Emocional General | Intrapersonal | 1. Comprensión de sí mismo | 4, 24, 38 | 4. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos. |
| | | | | 24. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos. |
| | | | | 38. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a). |
| | | 2. Asertividad | 16, 30, 50 | 16. Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir. |
| | | | | 30. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo. |
| | Intrapersonal | 3. Autoconcepto | 26, 35, 52, 58 | 50. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza. |
| | | | | 26. No me siento bien conmigo mismo (a). |
| | | | | 35. Me siento feliz con el tipo de persona que soy. |
| | | | | 52. Estoy contento (a) con la forma en que me veo. |
| | | | | 58. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a). |
| | Intrapersonal | 4. Autorealización | 1, 15 | 1. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida. |
| | | | | 15. He logrado muy poco en los últimos años. |
| | | 5. Independencia | 9, 13, 23, 41, 54 | 9. Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías. |
| | | | | 13. Prefiero que otros tomen decisiones por mí. |
| | | | | 23. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a). |
| | | | 41. Prefiero seguir a otros que ser líder. | |
| | | 54. Me parece que necesito de los demás más de los que ellos me necesitan. | | |
| Interpersonal | 6. Empatía | 19, 28, 43, 55 | 19. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas. | |
| | | | 28. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento. | |
| | | | 43. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas. | |
| | | | 45. Me resulta difícil cambiar mis costumbres. | |
| | 7. Relaciones Interpersonales | 12, 17, 25, 51, 57 | 12. Soy una persona bastante alegre y optimista. | |
| | | | 17. Me resulta fácil hacer amigos (as). | |
| | | | 25. Mis amigos me confían sus intimidades. | |
| | | | 51. Los demás opinan que soy una persona sociable. | |
| | | | 57. No mantengo relación con mis amistades. | |
| | 8. Responsabilidad social | 8, 21, 31, 40, 46 | 8. Me gusta ayudar a la gente. | |
| 21. A la gente le resulta difícil confiar en mí. | | | | |
| 31. Me importa lo que puede sucederle a los demás. | | | | |
| 40. Soy capaz de respetar a los demás. | | | | |
| | | 46. Considero que es muy importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley. | | |

| | | | |
|--|---|--------------------------|--|
| Adaptabilidad | 9. Solución de problemas | 7, 20, 27, 39 | 7. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella. |
| | | | 20. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar. |
| | | | 27. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor. |
| | | | 39. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes. |
| | 10. Prueba de la realidad | 42, 49, 56 | 42. Disfruto de las cosas que me interesan. |
| | | | 49. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten. |
| | | | 56. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida. |
| | 11. Flexibilidad | 6, 11, 37, 45, 60 | 6. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas. |
| | | | 11. En general, me resulta difícil adaptarme. |
| | | | 37. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana. |
| | | | 45. Me resulta difícil cambiar mis costumbres. |
| | Manejo del Estrés | 12. Tolerancia al estrés | 3, 14, 33, 48 |
| 3. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables. | | | |
| 14. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso. | | | |
| 13. Control de los impulsos | | 18, 36, 44, 59 | 33. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles. |
| | | | 48. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles. |
| | 18. Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas. | | |
| EAG | 14. Felicidad | 2, 29, 22, 32, 53 | 36. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar. |
| | | | 44. Soy impulsivo (a). |
| | | | 59. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente. |
| | | | 2. Es duro para mí disfrutar de la vida. |
| | 15. Optimismo | 5, 10, 34, 47 | 29. Soy una persona divertida. |
| | | | 22. Estoy contento (a) con mi vida. |
| | | | 32. Me deprimó. |
| | | | 53. Me gusta divertirme. |
| | | | 5. Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones. |
| | | | 10. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago. |
| | | | 34. En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles. |
| | | | 47. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas. |

Cuestionario de Desempeño Laboral

(Elaboración propia)

Eduvix Acuña Samaniego

INSTRUCCIONES

Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Marque la alternativa que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuesta correcta o incorrecta. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

| Oraciones | Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|---|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| Dimensión 1: Conocimiento del trabajo | | | | | |
| 1. Considera usted que su capacidad le ayuda a intuir técnicas para realizar sus labores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Considera usted que cuenta con las habilidades específicas para el buen desarrollo de sus actividades diarias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Considera usted que necesita investigar para ampliar su conocimiento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Considera usted ayudar a su colega cuando tiene problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Considera usted importante el dialogo entre colegas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Considera usted que la manera de comunicarse con sus colegas es adecuada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 2: Calidad | | | | | |
| 7. Considera usted que es necesario que la institución realice una evaluación del desempeño laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Considera usted el cumplimiento de objetivos en la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Considera usted que la evaluación de riesgos nos permite identificar con anticipación los errores comunes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Considera usted que las condiciones de trabajo óptimas, son prioritarias en su centro de labores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Considera usted que la infraestructura es necesario en su trabajo para que le permita desarrollar una labor de calidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Considera usted que las coordinaciones con sus colegas en el trabajo le permiten una mejor producción laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Dimensión 3: Cantidad | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 13. Considera usted tener confianza en sí mismo al desarrollar sus actividades diarias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Considera usted que la cantidad de trabajo asignado a cada trabajador es la mejor manera para mostrar su rendimiento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Considera usted que motiva a sus colegas para mejorar su desempeño laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Considera usted que debería realizar con cautela el trabajo que realiza. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Considera usted que debería sentirse sin presión en el área que se encuentra laborando. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Considera usted utilizar el orden en el trabajo para realizar sus labores a fin de lograr un buen rendimiento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 4: Exactitud | | | | | |
| 19. Considera usted que cumple con trabajar las horas efectivas que fueron asignadas en su trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Considera usted quedarse más del tiempo establecido en su trabajo para culminar sus labores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Considera usted que debe ayudar a sus colegas para que culmine su trabajo con exactitud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Considera usted incentivar a sus colegas para el cumplimiento de sus actividades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Considera usted que es importante el intercambio de información y comunicación en la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Considera usted que han existido mejoras en la información y comunicación en las diferentes áreas de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 5: Trabajo en equipo | | | | | |
| 25. Considera usted que la supervisión y monitoreo que se realiza en la entidad es efectuado de la manera eficiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Considera usted el cumplimiento de las actividades laborales debe ser motivadas por los superiores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Considera usted que las actividades de supervisión en cuando a la productividad de los empleados favorecerían a la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Considera usted que existe una colaboración espontánea y buenas relaciones interpersonales entre el director y los docentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Considera usted que debería mostrar cortesía en el trato con sus colegas a fin de tener adecuadas relaciones interpersonales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Considera usted que sus buenas relaciones interpersonales le permiten desenvolverse adecuadamente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Fuente: Acuña (2016).

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral (Eduvix Acuña Samaniego)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL.

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 1 Conocimiento del trabajo | | | | | | | | |
| 1 | Considera Ud. que su capacidad le ayuda a intuir técnicas para realizar sus labores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Considera Ud. que cuenta con las habilidades específicas para el buen desarrollo de sus actividades diarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Considera Ud. que se necesita investigar para ampliar su conocimiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Considera Ud. ayudar a su compañero cuando tiene problemas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Considera Ud. importante el dialogo entre compañeros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Considera Ud. que la manera de comunicarse con sus compañeros es adecuada. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 2 Calidad | | | | | | | | |
| 7 | Considera Ud. que es necesario que la institución realice una evaluación del desempeño laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Considera Ud. el cumplimiento de objetivos en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Considera Ud. que la evaluación de riesgos nos permite identificar con anticipación los errores comunes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Considera Ud. que las condiciones de trabajo óptimas, son prioritarias en tu centro de labores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Considera Ud. que la infraestructura es necesario en tu trabajo para que te permita desarrollar una labor de calidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera Ud. que las coordinaciones con sus compañeros en el trabajo le permite una mejor producción laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 3 Cantidad | | | | | | | | |
| 13 | Considera Ud. tener confianza en si mismo al desarrollar sus actividades diarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Considera Ud. que la cantidad de trabajo asignado a cada trabajador es la mejor manera para mostrar su rendimiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Considera Ud. motivar a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Considera Ud. que debería realizar con cautela el trabajo que realiza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Considera Ud. que debería sentirse sin presión en el área que se encuentra laborando. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Considera Ud. utilizar el orden en el trabajo para realizar sus labores a fin de lograr buena producción. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 4 Exactitud | | | | | | | | |
| 19 | Considera Ud. que cumple con trabajar las horas efectivas que fue asignado en su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Considera Ud. quedarse más del tiempo establecido en su trabajo para culminar sus labores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Considera Ud. que debe ayudarlo a su compañero para que culmine su trabajo con exactitud. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Considera Ud. incentivar a su compañero para el cumplimiento de sus actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Considera Ud. que es importante el intercambio de información y comunicación en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Considera Ud. que han existido mejoras en la información y comunicación en las diferentes áreas de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 5 Trabajo en Equipo | | | | | | | | |
| 25 | Considera Ud. que la supervisión y monitoreo que se realiza en la entidad es efectuado de manera eficiente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Considera Ud. el cumplimiento de las actividades laborales deben ser motivadas por los superiores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Considera Ud. que las actividades de supervisión en cuanto a la productividad de los empleados favorecería a la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Considera Ud. que existe una colaboración espontánea y buenas relaciones interpersonales entre jefes y colaboradores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | Considera Ud. que debería mostrar cortesía en el trato con sus compañeros a fin de tener adecuadas relaciones interpersonales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Considera Ud. que sus buenas relaciones interpersonales le permite desenvolverse adecuadamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): MAY SUFICIENCIA.

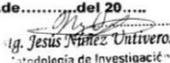
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: NUÑEZ VANTIVEROS JESUS DNI: 07876673

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria - ABOGADO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Mg. Jesus Nunez Ontiveros
"Metodología de Investigación"

Firma del Experto Informante.

Matriz de Consistencia

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|---|--|---|-------------------------------|-------------------------------|------------------------|
| <u>Independiente</u> Inteligencia Emocional | Conjunto de habilidades personales e interpersonales que influyen en nuestra capacidad para entender y encaminar nuestras emociones, para que estas trabajen para nosotras y no en contra, las mismas que nos ayudarán a afrontar las demandas y presiones del medio ambiente, influyendo en el bienestar general y tener éxito en la vida; comprende las dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo general e impresión positiva. (BarOn, 1997, p.11-58). | La Inteligencia Emocional es la capacidad del docente de gestionar, adecuadamente, las emociones en contextos determinados con la finalidad de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje. | 1. Intrapersonal | 1. Comprensión de sí mismo | 4, 24, 38 |
| | | | | 2. Asertividad | 16, 30, 50 |
| | | | | 3. Autoconcepto | 26, 35, 52, 58 |
| | | | | 4. Autorrealización | 1, 15 |
| | | | | 5. Independencia | 9, 13, 23, 41, 54 |
| | | | 2. Interpersonal | 6. Empatía | 19, 28, 43, 55 |
| | | | | 7. Relaciones interpersonales | 12, 17, 25, 51, 57 |
| | | | | 8. Responsabilidad social | 8, 21, 31, 40, 46 |
| | | | 3. Adaptabilidad | 9. Solución de problemas | 7, 20, 27, 39 |
| | | | | 10. Prueba de la realidad | 42, 49, 56 |
| | | | | 11. Flexibilidad | 6, 11, 37, 45, 60 |
| | | | 4. Manejo de estrés | 12. Tolerancia al estrés | 3, 14, 33, 48 |
| | | | | 13. Control de impulsos | 18, 36, 44, 59 |
| | | | 5. Estado de ánimo en general | 14. Felicidad | 2, 29, 22, 32, 53 |
| | | | | 15. Optimismo | 5, 10, 34, 47 |
| <u>Dependiente</u> Desempeño Laboral | El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema, el desempeño (Chiavenato, 2002). | El Desempeño Laboral del docente es el reflejo de sus quehaceres con la finalidad de cumplir sus funciones asignadas en el ejercicio de función. | 1. Conocimiento del trabajo | - Competencia | 1, 2, 3, 4, 5, 6 |
| | | | 2. Calidad | - Condiciones de trabajo | 7, 8, 9, 10, 11, 12 |
| | | | 3. Cantidad | - Rendimiento | 13, 14, 15, 16, 17, 18 |
| | | | 4. Exactitud | - Horas de trabajo | 19, 20, 21, 22, 23, 24 |
| | | | 5. Trabajo en equipo | - Relaciones interpersonales | 25, 26, 27, 28, 29, 30 |