



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del
nivel primario de instituciones educativas públicas, Andahuaylas,
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA:

Zamora Yupanqui, Liliana (orcid.org/0000-0002-9880-4079)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (orcid.org/0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo, por su comprensión, paciencia y apoyo constante para lograr mis metas.

A mis hijos, por comprender y tener paciencia en momentos de ausencia por realizar y/o cumplir un objetivo más.

Agradecimiento

A nuestro creador, por guiarme y darme fortaleza en los momentos oportunos.

Gracias a los docentes de la Universidad César Vallejo, por su atención y amabilidad en aportar su granito de arena para la culminación de mis estudios.

Agradezco de manera especial a la asesora doctora Rosa Elvira Villanueva Figueroa, por realizar las orientaciones y recomendaciones pertinentes y por su paciencia durante el desarrollo de la tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	09
II. MARCO TEÓRICO	12
III. MARCO METODOLÓGICO	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Docentes del nivel primario	25
Tabla 2 Confiabilidad de la variable inteligencia emocional	27
Tabla 3 Confiabilidad de la variable desempeño laboral	27
Tabla 4 Resultados del análisis descriptivo de la variable inteligencia emocional	29
Tabla 5 Resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable inteligencia emocional	30
Tabla 6 Resultados del análisis descriptivo de la variable desempeño laboral	31
Tabla 7 Resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño laboral	32
Tabla 8 Resumen de procesamiento de casos	33
Tabla 9 Información de ajuste de los modelos	34
Tabla 10 Pseudo R cuadrado	34
Tabla 11 Estimaciones de parámetro	35
Tabla 12 Resumen de procesamiento de casos	36
Tabla 13 Información de ajuste de los modelos	36
Tabla 14 Pseudo R cuadrado	36
Tabla 15 Estimaciones de parámetro	37
Tabla 16 Resumen de procesamiento de casos	37
Tabla 17 Información de ajuste de los modelos	38
Tabla 18 Pseudo R cuadrado	38
Tabla 19 Estimaciones de parámetro	39
Tabla 20 Resumen de procesamiento de casos	39
Tabla 21 Información de ajuste de los modelos	40
Tabla 22 Pseudo R cuadrado	40
Tabla 23 Estimaciones de parámetro	40

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Resultados del análisis descriptivo de la variable inteligencia emocional	29
Figura 2 Resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable inteligencia emocional	30
Figura 3 Resultados del análisis descriptivo de la variable desempeño laboral	31
Figura 4 Resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño laboral	32
Figura 5 Dispersión de variables	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de Andahuaylas. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, fue de diseño no experimental, de tipo aplicada, de nivel descriptivo explicativo y se utilizó el método hipotético deductivo. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y, la muestra estuvo conformada por 100 docentes de la institución en estudio. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, se diseñaron dos cuestionarios, uno para evaluar la inteligencia emocional (17 ítems) y uno para evaluar el desempeño laboral (15 ítems). Las dimensiones de la inteligencia emocional fueron: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo; las dimensiones del desempeño laboral fueron: satisfacción laboral, involucramiento en el trabajo y compromiso. Utilizando el análisis de regresión logística ordinal, se evaluó la influencia encontrando un coeficiente de Nagelkerke de 0.257 y un nivel de significancia de 0,000. Se concluyó que, existe influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del nivel primario de instituciones educativas de Andahuaylas.

Palabras clave: inteligencia emocional, desempeño laboral, intrapersonal, interpersonal y satisfacción laboral.

Abstract

The general objective of this research was to determine the influence of emotional intelligence on the job performance of teachers at the primary level of public educational institutions in Andahuaylas. The research approach was quantitative, it was of non-experimental design, of an applied type, of an explanatory descriptive level and the hypothetical-deductive method was used. A non-probabilistic convenience sampling was used and the sample consisted of 100 teachers from the institution under study. The survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument. Two questionnaires were designed, one to evaluate emotional intelligence (17 items) and one to evaluate job performance (15 items). The dimensions of emotional intelligence were: intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management and mood; the dimensions of job performance were: job satisfaction, job involvement and commitment. Using ordinal logistic regression analysis, the influence was evaluated by finding a Nagelkerke coefficient of 0.257 and a significance level of 0.000. It was concluded that there is an influence of emotional intelligence on the work performance of teachers at the primary level of educational institutions in Andahuaylas.

Keywords: emotional intelligence, job performance, intrapersonal, interpersonal and job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, la demanda social y las nuevas competencias exigidas como el desarrollo de la ciencia y la tecnología han aumentado la tensión emocional de los colaboradores en diversas instituciones a las que pertenecen, por lo que se hace necesario un manejo apropiado de las emociones y que asuman compromisos en su labor diaria (Ramos, 2018). Actualmente vivimos en un mundo cambiante, y para lograr objetivos institucionales muchas organizaciones requieren de un personal proactivo, inteligente, con destrezas, habilidades comunicativas y persuasivos, es decir competentes, con un manejo adecuado de su inteligencia emocional (Danvila y Sastre, 2010).

Asimismo, a raíz de los cambios constantes y la coyuntura (pandemia de COVID - 19) los colaboradores viven con una incertidumbre permanente, por lo que no cumplen los objetivos institucionales. El desconocimiento del buen manejo de su inteligencia emocional ha generado que su desempeño no sea el esperado, porque se han visto insatisfechos en su centro laboral por lo nuevo y desconocido. Por ello el manejo de emociones y la enseñanza docente deberían recibir mayor atención (Merchán y González, 2012).

Mejorar el desempeño laboral es un ideal de toda organización, y para ello, se requiere de colaboradores competentes, inteligentes emocionalmente y de asumir nuevos retos sin problema alguno; la llegada sorpresiva de la pandemia, en su momento hizo sentir impotentes frente a situaciones nuevas e imprevistas a los colaboradores de todos los sectores y para seguir trabajando tuvieron que adaptarse. Los trabajadores que no puedan controlar su vida emocional se enfrentarán a luchas internas que no le permitirán pensar con claridad, por tanto, no logrará la eficiencia en su trabajo (Goleman, 2010).

La consultora en recursos humanos Manpower Group (2018), reportó que el 43% de los empleados en el país no cuentan con las habilidades que se requiere para el puesto laboral y un 54% reportan escasez de talentos, siendo una de las razones, el bajo desenvolvimiento de habilidades socioemocionales (p.4).

Especialistas del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2019), realizaron encuesta en el Perú entre los años 2017 y 2018 sobre las habilidades de trabajo;

se tuvo como resultado que el 32% de los participantes no cuentan con habilidades socioemocionales, siendo difícil de encontrar en postulantes a un puesto de trabajo (p. 11).

Lorente y Vera (2010), refirieron que la dirección de recursos humanos no solo debe preocuparse por el desarrollo humano sino también por la salud y bienestar emocional de sus colaboradores en los diferentes sectores tales como: salud, minería, agropecuario y en especial en el sector educativo porque es la entidad con mayor deficiencia en cuanto al capital humano (p. 2).

Mediante la Resolución Viceministerial N° 299-2019-MINEDU, el Ministerio de Educación ha implementado la evaluación de desempeño de docentes a nivel nacional con la finalidad de perfeccionar la práctica docente y guiar el conocimiento integral de la población estudiantil.

El estado emocional del docente es primordial para que haya un buen desempeño en sus funciones y que irradian un estado anímico óptimo frente a los estudiantes en vista que están formando seres humanos íntegros, quienes en el futuro serán las personas que guíen los destinos de nuestra patria.

A nivel local, los entes educativos del distrito de Andahuaylas no son ajenas a la problemática referida, ya que se ha observado que los docentes tienen un descontrol en cuanto al manejo de sus emociones, evidenciándose desesperación constante, insatisfacción laboral, presentan actitudes poco profesionales, desacuerdos, incluso, toman decisiones desde el aspecto personal, dejando de lado la ética profesional, también existen barreras de comunicación, carecen de habilidades sociales; por tanto genera un mal desempeño de sus funciones. Todo ello, repercute de forma directa en los estudiantes, ya que son quienes tienen que lidiar de forma diaria con las actitudes de sus docentes. Cabe resaltar, que el sector educativo se encuentra abandonado por el Estado, ya que no se les da condiciones necesarias a los docentes, sobre todo a los de zonas rurales; la falta de condiciones afecta en su estado emocional, ya que les puede generar estrés, frustración y esto repercute de forma directa en el desempeño profesional.

Por lo expuesto, se planteó el problema general de investigación de la siguiente manera: ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en el

desempeño laboral de docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de Andahuaylas?; los problemas específicos fueron: (a) ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral?; (b) ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en el involucramiento en el trabajo?; (c) ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en el compromiso?.

La justificación teórica, según Carrasco (2005), los resultados de una indagación se pueden extender y ser incorporados al conocimiento científico (p.119). Lo relevante de un trabajo de investigación es que permitirá ampliar el conocimiento de las variables estudiadas, así como sus respectivas dimensiones, el mismo que estará a disposición para ser utilizado en futuros trabajos de investigación como antecedentes. La justificación práctica del estudio pretende plantear posibles soluciones al problema de investigación y así favorecer mejores circunstancias para que el personal docente desarrolle aspectos emocionales en el desempeño laboral, facilitando la identificación de las dificultades entre colaboradores, para tomar mejores decisiones y atención oportuna. Para lograr objetivos en la investigación se utilizó un marco metodológico sistematizado, así como instrumentos de recojo de información para medir la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral y los resultados que se obtuvieron una vez que se demuestre su validez y confiabilidad podrán ser generalizados a la población de estudio.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de Andahuaylas; los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral; (b) Determinar la influencia de la inteligencia emocional en el involucramiento en el trabajo; (c) Determinar la influencia de la inteligencia emocional en el compromiso.

La hipótesis general de la investigación fue: Existe influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de Andahuaylas; y las específicas fueron: (a) Existe influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral; (b) Existe influencia de la inteligencia emocional en el involucramiento en el trabajo; (c) Existe influencia de la inteligencia emocional en el compromiso.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional,

Alonazi (2020), encontró en sus resultados que las profesionales de enfermería desarrollan niveles de moderados a altos de inteligencia emocional ($M=3,99$, $SD=0,434$); donde, las profesionales de la salud que pertenecen a las unidades de cuidados críticos alcanzaron niveles más altos de inteligencia emocional, luego siguieron las enfermeras de cuidados intensivos y finalmente, las generales, siendo las enfermeras de terapia respiratoria quienes alcanzaron el nivel más bajo; en todos los grupos se encontró un impacto significativo de una variable con la otra ($B=0,389$, $p<0,01$). Concluyó que, se necesitan mayores investigaciones para comprender los aspectos estresantes que influyen en el desempeño laboral.

Pincay et al. (2018), en la investigación que realizaron se tuvo los siguientes resultados: En el indicador de inteligencia emocional el 50% posee adecuada atención, el 58.7% posee adecuada claridad y el 48% tiene adecuada satisfacción. En el indicador evaluación de desempeño se comprobó que el 90.7% mostraron un desempeño muy competente. El trabajo concluye que las habilidades de la inteligencia emocional ejerce efectos beneficiosos para el profesorado a nivel preventivo.

Delgado et al. (2021), entre sus hallazgos mostró una relación positiva y directa entre inteligencia emocional y desempeño, destacándose en mayor porcentaje las dimensiones de autoevaluación emocional y el uso de las emociones. Se concluye que en los educativos del nivel primario particular en su mayoría mujeres, la IE se relaciona directa y positivamente con la satisfacción laboral y el desempeño percibido y de manera negativa con el conflicto trabajo familia.

Bansal et al. (2020), utilizó el análisis de correlación y regresión lineal para determinar qué vínculo existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de ejecutivos de ventas, los resultados arrojaron una relación significativa y positiva entre ambas variables. Además, tras el análisis de la influencia con la prueba R cuadrado, varía en 10,8% el desempeño laboral sobre los cambios de la inteligencia

emocional. Concluyó en que existe influencia positiva y sustancial entre las variables de estudio.

Según Espinoza et al. (2018) en el trabajo realizado sobre elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral se tiene los siguientes resultados: Un 62% manifiesta que no recibieron charla sobre motivación, el 71% responde que la institución no realiza programas de incentivos por lo que se genera insatisfacción laboral, el 85% reconoce que la realización de eventos sociales motiva al personal para el buen desempeño laboral y a la vez reduce el estrés, el 49% de los encuestados consideran que no reciben respaldo de parte de los directivos para asistir a eventos de capacitación y un 81% de los colaboradores consideran que la remuneración influye de forma significativa en el trabajo. Concluyeron que la motivación laboral está sujeta a varios factores que inciden en el desempeño de los colaboradores de la universidad, en vista que no existe programas de formación y capacitación, también se evidencia que la instancia superior de la institución no respalda para que los colaboradores participen en eventos de capacitación.

Según resultado obtenido por Aragón (2019), el 54,66% se sienten motivados en su lugar de trabajo, asimismo con respecto a los componentes el 18% cuenta con autorregulación, el 35,33% tiene autoconciencia, el 38,33% tiene empatía y la habilidad social es representado por un 32%. Por otro lado el desempeño laboral se ubica en un nivel alto con un 53,2% ya que los colaboradores se actualizan asiduamente, cumplen las labores asignadas, trabajan en función al cumplimiento de objetivos y metas, conocen la misión y visión de la institución, también planifican sus trabajos en función al puesto. El trabajo concluye que, la aplicación y manejo de la inteligencia emocional tiene resultados favorables para el individuo y el colaborador existiendo así una satisfacción dentro del desempeño laboral.

Krishnan et al. (2018), a través de las regresiones múltiples jerárquicas utilizando el coeficiente Pearson midió como la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral. Luego de analizar las dimensiones que componen la inteligencia emocional, se encontró que la autoconciencia tiene una asociación significativa positiva y la fuerza de asociación es baja; también encontraron una asociación positiva entre la conciencia social y el desempeño laboral con un valor

de 0.365, con una fuerza de relación relativamente baja. Concluyó que la inteligencia emocional se encuentra influenciada de manera moderada por el desempeño laboral, ya que no existe impacto entre su dimensión conciencia social y el desempeño laboral.

Páez et al. (2019), en sus hallazgos determinó que el 59.1% de los encuestados mejoren el nivel de percepción para adaptarse al mercado laboral, sin embargo, el 48.3% posee una adecuada comprensión del mismo. Concluyó que, existe influencia positiva en la percepción de los trabajadores jóvenes de la calidad de vida laboral, así como el afrontamiento al estrés debido al nivel de inteligencia emocional que poseen.

Rahimi y Rostami (2018), en sus resultados encontró un efecto positivo y significativo de la inteligencia emocional sobre el compromiso y desempeño laboral de los empleados de una empresa financiera, asimismo, encontró que las dimensiones que componen la primera variable tienen efecto positivo y significativo sobre el compromiso y desempeño laboral en los colaboradores de la organización. Concluyó que la primera variable ejerce una influencia significativa en el compromiso y desempeño.

Según Cejudo y López (2017), en la investigación titulada: Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente, el resultado es, que el factor sociabilidad tiene una puntuación más alta (5.49) que el factor emocionalidad (4.71), al respecto los docentes manifiestan que las características personales son necesarias para un buen desempeño en la institución educativa, considerándolo en primer orden las características interpersonales tales como: gestión emocional de los demás (6.12) seguida de habilidades de relación (5.98) y control de impulsividad (5.94); y en segundo orden las características personales tales como: percepción emocional propia (3.44), regulación emocional propia (4.55) y gestión del estrés (4.57).

Duque et al. (2017), comprobó que la inteligencia emocional se representa a través de aptitudes sociales y emocionales, asimismo, ella influye de forma positiva en las competencias laborales ya que se reconocen las emociones, se puede trabajar en equipo y se orientan al logro. Concluyó que, las personas se encuentran

en la capacidad de autogestionar sus emociones y de comprender las emociones de los demás.

Ariza (2017), en sus resultados determinó que la capacidad de resolver problemas, establecer relación con otras personas y trabajar en equipo se encuentra influenciada por la inteligencia emocional; el cociente emocional de mayor frecuencia fue de 83% y se catalogó como la capacidad intelectual por desarrollar. Concluyó que, cuando los docentes manifiestan sus emociones, producen cambios en el comportamiento de sus discípulos.

A nivel nacional,

Quispe (2021), realizó su estudio para comprobar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de seguridad de una Municipalidad, el enfoque que utilizó fue cuantitativo de diseño explicativo, con una muestra de 162 colaboradores; utilizó la prueba de regresión. El resultado según el modelo de ajuste de Nagelkerke indica que un 6,2% incide en la variable dependiente. Se concluye que el clima organizacional incide en el desempeño laboral, por tanto, se valida la hipótesis alterna.

Abarca et al. (2020), encontró como resultados que existen correlaciones negativas entre el burnout y la regulación de las emociones con un $r=-0.28$ y $r=-0.26$ y $p<0.01$. Asimismo, se logró identificar que existe diferencias entre la falta de realización personal en relación a la situación laboral y también entre la valoración de las propias emociones; sin embargo, no existe discrepancias reveladoras del núcleo del burnout. El trabajo concluye que, ambas variables se relacionan de manera negativa, excluyendo la dimensión valoración de emociones en otros.

Arribasplata (2018), tuvo como resultado que el 35,71% de docentes presentan una inteligencia emocional baja, el 42,86% es medio y para el 21,43% es alta; y con respecto al desempeño docente el 35,71% se ubica en un nivel satisfactorio, el 32,14% en un nivel destacado, el 28,57% en un nivel en proceso y el menor porcentaje (3,57%) en un nivel insatisfactorio. Concluyó que la inteligencia emocional tiene incidencia significativa en el desempeño docente.

Asimismo, Ballon (2022), realizó una investigación para comprobar de qué manera la calidad de atención en el contexto Covid-19 es influenciada por la inteligencia emocional en pacientes de un centro de salud; la muestra fue de 58 profesionales, fue una metodología aplicada de enfoque cuantitativo, el nivel de significancia fue de ,000, con una confiabilidad de 95%. El resultado de acuerdo al modelo de ajuste de Nagelkerke = 0,209, confirma la dependencia entre las variables de estudio, es decir a mayor inteligencia emocional se tiene un alto nivel de calidad de atención. Se concluyó que la calidad de atención a los pacientes, es influenciada por la inteligencia emocional.

Ramos (2018), tuvo como resultado de la investigación, que el 74,29% de los maestros manifiestan que el nivel de inteligencia emocional es aceptable y el 25,71% lo ubican en un nivel muy aceptable; y con respecto al desempeño laboral el 75,0% de los maestros del nivel primario consideran que el desempeño en la institución es de nivel aceptable. Concluyó que hay una relación positiva y significativa entre ambas variables de estudio de una entidad educativa de la ciudad de Tacna, por ello se deduce que, cuanto mayor sea el nivel de la habilidad blanda en los docentes, es muy probable que haya una mejoría en el nivel de desempeño laboral.

Por otro lado, Tenorio (2022), realizó su investigación para determinar si la mejora del desempeño laboral es producto de la influencia de la inteligencia emocional en instituciones educativas de nivel primario. Contó con una muestra de 135 directores. El estudio de la investigación tuvo como resultado según Nagelkerke un 55,8% de influencia de la inteligencia emocional en el mejor desempeño laboral del director escolar, dicha influencia es demostrada por la prueba de la razón de verosimilitud ($p=0.000<0,005$). Concluyó que la inteligencia emocional ejerce una influencia significativa en la mejora del desempeño laboral.

Ramírez y Zavaleta (2018), en sus resultados evidenciaron que en un alto porcentaje (68,4%) los trabajadores de la constructora consideran que la inteligencia emocional se encuentra en un nivel regular y el menor indicador (28,1%) se encuentra en un nivel bueno. Por otro lado, con respecto a la segunda variable, se observa que el 42,1% el desempeño de los participantes se encuentra

en un nivel deficiente, un 33,3% tiene un desempeño regular y un grupo pequeño tiene el 24,6% con un desempeño de nivel bueno. La conclusión del trabajo demuestra que entre las variables de estudio existe una relación directa y significativa.

Reymundo (2019), en sus hallazgos tras un análisis descriptivo encontró que la variable inteligencia emocional está considerado en un nivel adecuado con un 79%. Entre sus dimensiones se evidencia que la interpersonal tiene 73% y estado de ánimo un 60% ubicándolos en un nivel adecuado, con respecto a las otras dimensiones se encuentran en un nivel regular. Concluyó que ninguna de las dimensiones de la inteligencia se ubica en el nivel bajo.

A continuación, se presentan teorías en las que se sustentan las variables de estudio.

Bar-On (1997), plantea el modelo de la inteligencia emocional y social que difiere de la inteligencia cognitiva. La propuesta tiene relación con el potencial para el rendimiento, dando mayor énfasis al proceso más que a logro de resultados; por ello el planteamiento que realiza pueden ser modificadas en el transcurso de la vida. El autor propone y/o construye el inventario de cociente emocional vistas desde dos frentes una sistémica y la otra topográfica. La primera describe los cinco componentes y sus respectivos subcomponentes. Y el segundo lo agrupa con un orden de rangos, distinguiéndose aspectos centrales como son: el asertividad, la comprensión de sí mismo y la empatía.

Gardner (1995), planteó la teoría de las inteligencias múltiples, revelando que los individuos poseemos diversos tipos de inteligencias que nos diferencian de los demás y los mismos que lo congrega en siete grandes grupos que tienen que ver con: musical, cinético-corporal, lógico matemático, lingüística, espacial, interpersonal e intrapersonal. Dicha teoría estableció dos tipos de inteligencia referidos a la competencia social y emocional (Inteligencia Interpersonal) e Intrapersonal. La primera se refiere al conocimiento del estado de ánimo, temperamento y motivaciones; es decir conoce como se sienten los demás. La segunda se refiere al conocimiento de uno mismo (capacidades, emociones y conductas). Es preciso considerar que la inteligencia interpersonal mencionado por

el autor es llamado hoy Inteligencia emocional y es considerada la base para un buen comportamiento.

Mayer y Salovey (1997, como se citó en Fernández y Extremera, 2005), refieren que el manejo óptimo de las emociones es una habilidad que admite valorar las emociones y, percibir las, plasmándolas en el conocimiento; también describen el manejo de las emociones que permiten el crecimiento intelectual. De aquí parte el concepto del coeficiente intelectual, sin embargo, este no determina el éxito de un colaborador, a veces pesa más las emociones, porque son ellas las que repercuten de forma directa en el desempeño del colaborador. Asimismo, Salovey y Mayer (1990), plantean que la habilidad blanda está compuesta por cuatro componentes: Expresión y evaluación de la emoción del yo. Se refiere a la comprensión, identificación y manejo de emociones de uno mismo. Reconocimiento y valoración de las emociones de otros. Este punto se relaciona al conocimiento que tienen las personas sobre las emociones de los demás y está estrechamente relacionado con la empatía. Regulación de las emociones de uno mismo y de los demás. Finalmente, el manejo adecuado de la emoción facilita el rendimiento. Que viene a ser el manejo de la automotivación.

Según Goleman (1988), la capacidad que poseen las personas de reconocer sus buenos y malos sentimientos, así como los ajenos, los mismos que servirán para motivar y manejar bien las emociones en determinadas situaciones, corresponden a la inteligencia emocional. Conociéndonos a nosotros mismos, conoceremos a las demás personas y así se logrará identificar sus fortalezas y debilidades, para lograr el cambio que se necesita en las instituciones. Por lo que, el coeficiente intelectual no es determinante para lograr el éxito personal y empresarial (Goleman, 1995).

Molero et al. (2018), define a la inteligencia emocional como un factor que incide positivamente en el bienestar mental de un individuo y, que cumple un papel primordial en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje. En Extremera et al. (2020), se explica que la inteligencia emocional es un recurso que debe implementarse en las nuevas generaciones de profesionales docentes, porque esas habilidades simbolizan un factor importante en el desarrollo de un clima de aula saludable y facilita la relación docente-alumno.

Por otro lado, Carmona y Rosas (2017), explican que la inteligencia humana y el ámbito laboral no son independientes el uno del otro, ya que cualquier tipo de trabajo requiere de capacidades, no solo intelectuales sino también emocionales, las cuales son complementarias pero importantes ya que muchas veces repercuten en el éxito personal.

Lo que corresponde a desempeño laboral según Benavides (2002), el desempeño de un profesional está relacionado con las competencias que el ser humano desarrolla y que las puede realizar y, en la medida que el colaborador mejore su competitividad mejorará también su rendimiento en la organización.

Robbins y Judge (2009), lo definen como actividades y conductas que son monitoreadas en los trabajadores, los cuales son importantes para el logro de objetivos organizacionales, para el cumplimiento se evalúan teniendo en cuenta las habilidades de cada colaborador y su nivel de aportación a la institución.

Para Chiavenato (2002), el desempeño es la actividad que realiza el personal dentro de una institución con agrado y satisfacción, que lleve a la organización a producir en el menor tiempo y con menor esfuerzo. Para tener buenos resultados tiene que combinarse el desempeño con un buen comportamiento.

Chiavenato (2006), plantea que la motivación humana es producto de la conducta individual de las personas, la cual se encuentra planteada en su teoría del comportamiento. El gestor del talento humano necesita conocer las necesidades de sus subordinados para comprender la conducta humana, asimismo debe utilizar la motivación para mejorar el desempeño en la organización. El autor hace referencia a la jerarquía de necesidades establecidas por Maslow en su teoría de la motivación, en ella se aprecia que hay un orden de importancia e influencia; iniciando en las necesidades primarias (fisiológicas) y concluyendo en las necesidades secundarias (autorrealización).

Campbell et al. (1993, como se citó en Bautista et al. 2020), plantearon un modelo de desempeño laboral integral para que se logre objetivos en una determinada empresa, las mismas que están emparentadas a trabajos concretos y conductas de cada puesto de trabajo. Proponen y desarrollan una clasificación de ocho elementos del desempeño laboral: dominio de tareas específicas, capacidad

para realizar las tareas asignadas, habilidades en tareas no específicas, comunicación oral y escrita, disciplina personal, habilidad para trabajo en equipo, supervisión y administración. Murphy (1990), señala que los elementos que plantea Campbell establecen metas organizacionales correctas y que pueden ser aplicados en cualquier sector empresarial.

Las dimensiones de la investigación son tomadas de la propuesta de Robbins y Judge (2009), que los consideran como actitudes hacia el trabajo.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque fue cuantitativo, donde Hernández et al., (2014), refiere que la investigación utiliza la recopilación de datos para probar la hipótesis que se planteó y las teorías a través de la medición numérica que consiste en describir características del objeto de estudio y finalmente realizar el análisis estadístico.

El tipo de investigación fue aplicada, según Lozada (2014), la investigación tiene por objetivo resolver un problema a través del conocimiento científico; se caracteriza por producir cambios en el área de investigación.

El diseño de investigación fue no experimental en vista que se recolectó información sin la manipulación de las variables; transversal por que la información a recolectar fue a través de un cuestionario, en un solo momento (Hernández et al., 2014).

El nivel de investigación fue descriptiva porque recogió información de las variables de estudio, para conocer el manejo de emociones de los docentes durante el desempeño en su centro de labor (Arispe et al., 2020). Explicativa porque analizó la influencia de una variable sobre otra a través de sus dimensiones e indicadores (Carrasco, 2005). Es decir busca medir la causa-efecto (Hernandez y Mendoza, 2018)

El método fue hipotético deductivo, debido a que se tomaron como base un conjunto de hipótesis que luego fueron verificadas, para finalmente contrastar los resultados.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Inteligencia emocional

Definición conceptual

Agrupación de habilidades personales y competencias no cognitivas que repercuten en nuestro actuar para adaptarnos con facilidad así como enfrentar las demandas y presiones del medio. Por tanto, la inteligencia en mención

influirá en el éxito de un colaborador tanto en su vida diaria y laboral. (Bar-On, 1997)

Definición operacional

El autor en referencia consideró una clasificación de 5 capacidades, las cuales se identifican en la investigación como dimensiones y por cada una se determinó 2 indicadores. Se aplicó un cuestionario de 17 items con las escalas de calificación: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Dimensiones

Intrapersonal, es el conocimiento de uno mismo de ser consciente y conocer nuestras propias emociones para sentirnos bien consigo mismo.

Los indicadores fueron: *comprensión de sí mismo* se refiere ser consciente y comprender las propias emociones; y *autorrealización* referida a enfocarse para lograr metas.

Interpersonal, relacionado con la empatía, que viene a ser la capacidad de comprender a las demás personas y así desarrollar lazos de amistad para interactuar con responsabilidad.

Los indicadores fueron: *empatía*, que consiste en comprender como se sienten las demás personas; y *responsabilidad social*, consiste en identificarse con un grupo social y ayudar para cumplir objetivos.

Adaptabilidad capacidad de adaptarse a diferentes situaciones y cambios constantes.

Los indicadores fueron: *solución de problemas*, referido a resolver eficazmente problemas propios y ajenos; y *flexibilidad* que consiste en adaptarse a situaciones nuevas sin ningún inconveniente.

Manejo del estrés es la capacidad de trabajar calmado cuando se está bajo presión y la capacidad de resistir a la tensión sin perder el control.

Los indicadores fueron: *tolerancia al estrés*, es gestionar de manera positiva las emociones; y *control de impulsos* hace referencia al control de las emociones frente a situaciones adversas.

Estado de ánimo es demostrar felicidad y mostrar satisfacción consigo mismo. Los indicadores fueron: *felicidad*, que es sentirse muy contento consigo mismo; y *optimismo* es ser positivo en todo aspecto.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

Actividad que realiza el personal dentro de una institución con agrado y satisfacción que lleve a la organización a producir en el menor tiempo y con menor esfuerzo por tanto para tener buenos resultados tiene que combinarse el desempeño con un buen comportamiento. (Chiavenato, 2009).

Definición operacional

Robins y Judge (2009), consideraron una clasificación de 3 actitudes hacia el trabajo, los mismos que se identificaron como dimensiones en la investigación y cada uno con sus respectivos indicadores. Se empleó un cuestionario con 15 items con las escalas de calificación: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre

Dimensiones

Satisfacción en el trabajo. Los autores refieren que es una cualidad positiva en el cumplimiento de sus funciones en la organización y ello se manifiesta en la satisfacción de sus acciones. Un empleado insatisfecho tiene negativa actitud. La complacencia en el trabajo es resultado de una buena inteligencia emocional y un buen clima laboral, por tanto, se ve reflejado en la felicidad que irradia el colaborar al realizar sus funciones en su puesto de trabajo. Los indicadores son: *Reconocimiento*. Es reconocer la labor que realiza el colaborador en beneficio del cumplimiento de metas. *Recompensas*. Son retribuciones que constituyen elementos fundamentales para incentivar y motivar a los colaboradores y por tanto la recompensa que ofrece la organización influye en la satisfacción de los trabajadores. (Chiavenato, 2009). Y *Oportunidades* que permiten al colaborador mejorar su desempeño laboral participando con motivación en diferentes programas o concursos programados por las instancias correspondientes para su crecimiento profesional.

Involucramiento. Es el grado de identificación psicológica que tiene un trabajador con la organización, asimismo con las funciones asumidas ya que percibe que le otorgan potestad para decidir en su puesto.

Los indicadores son: *Identificación* (grado de pertenencia con agrado y satisfacción de un trabajador con la empresa donde labora) y *autonomía* (es el grado de independencia de un colaborador en el ejercicio de sus funciones).

Compromiso. Grado de identificación del trabajador con una empresa en particular, así como con los objetivos organizacionales, por tanto, siente que es parte de ella.

Los indicadores son: *Cumplimiento de objetivos* (es realizar el trabajo y enfocarse en el cumplimiento de metas) y *afectiva* (referido a la dedicación emocional y felicidad que siente el colaborador por pertenecer a una organización).

Escala de medición

La escala que se utilizó fue el ordinal, con valores: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es el conjunto total de elementos de interés en una investigación (Robles, 2019). La investigación estuvo constituida por 262 profesores de instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas.

Criterios de inclusión: Profesores de instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas, a los que la investigadora puede acceder, debido a que laboran en la misma zona a la que ella pertenece.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a los docentes que laboran en zonas geográficamente distantes y aquellos que no desearon participar de la investigación

3.3.2. Muestra

Es una parte de la población que admite generalizar los resultados en una investigación (Carrasco, 2005). Según los criterios de inclusión y exclusión, la

muestra fue de 100 docentes de instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas.

3.3.3. Muestreo

Fue no probabilístico por conveniencia y se sustenta en los autores Otzen y Manterola (2017), quienes describen que el muestreo permite seleccionar a los casos accesibles. Los docentes considerados fueron de primero a sexto grado del nivel primaria, las cantidades se detallan a continuación:

Tabla 1
Docentes del nivel primario

	Cantidad
Primer grado	30
Segundo grado	15
Tercer grado	12
Cuarto grado	14
Quinto grado	16
Sexto grado	13
	100

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo compuesta por docentes de instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica a utilizar fue la encuesta, la cual según Grasso (2006), analiza las diversas opiniones de los encuestados, brindando un valor que se generaliza para todos; la técnica muestra temas de suma importancia para la comunidad científica.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento a utilizar fue el cuestionario, que según Hernández et al. (2014), es un conjunto de preguntas que buscan responder a la problemática de la muestra. Para la variable independiente se utilizó un cuestionario de elaboración propia y tuvo como nombre “Cuestionario de inteligencia emocional”, con 17 ítems, las alternativas de las respuestas fueron bajo la escala de Likert (nunca, casi nunca,

a veces, casi siempre y siempre) y para la variable dependiente se utilizó un cuestionario de elaboración propia, que llevó como nombre “Cuestionario de desempeño laboral”, con 15 items, las alternativas de respuesta también fueron evaluados bajo la escala de Likert.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario de inteligencia emocional

Autor: Zamora Yupanqui, Liliana

Dimensiones: Intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo.

Baremos: bajo (17 – 39), medio (40 – 62) y alto (63 – 85).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral

Autor: Zamora Yupanqui, Liliana

Dimensiones: Satisfacción laboral, involucramiento en el trabajo, compromiso.

Baremos: bajo (15 – 34), medio (35 – 54) y alto (55 – 75).

3.4.3. Validez y confiabilidad

Según Hernández & Mendoza (2018), la validez de un instrumento debe ser demostrado para obtener resultados óptimos en la investigación.

Los cuestionarios se sometieron a la validez de contenido a través del juicio de expertos; seguidamente se estableció la confiabilidad de los mismos a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, por tal razón 36 docentes que llenaron el cuestionario fueron parte de la prueba piloto. Como resultados de la variable inteligencia emocional, se obtuvo un coeficiente de 0,911 y, la otra variable, 0,849; estos coeficientes demuestran la confiabilidad de los instrumentos. (Carrasco, 2019). Se muestran la fiabilidad de las variables de estudio.

Tabla 2
Confiabilidad de la variable inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	17

Tabla 3
Confiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	15

3.5. Procedimientos

La investigación inició con la delimitación de la muestra que fue de 100 docentes, posteriormente para la recolección de información se realizó un cuestionario que se digitó en el aplicativo del formulario de google, contó con 32 items: 17 de la variable independiente y 15 de la dependiente, como fuente de elaboración propia. Los instrumentos estuvieron previamente validados. Para la aplicación se remitió de manera virtual a través de correo electrónico y WhatsApp a directores y profesores de las diversas instituciones del distrito para que respondan desde cualquier aparato tecnológico. Para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se pidió la autorización respectiva.

Después de la recolección de información, se descargó la base de datos del software SPSS para realizar el análisis descriptivo e inferencial de las variables de estudio y dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva para representar los resultados que se obtuvieron de las variables de estudio y sus respectivas dimensiones. Borrego (2008), define a la estadística descriptiva como la clasificación de datos mediante observaciones, las cuales se representan a través de tablas y gráficos.

La prueba de regresión logística ordinal, fue utilizado para el estudio inferencial de la investigación, que permitió obtener las pruebas de normalidad y pruebas estadísticas que ayudaron a determinar que el desempeño laboral es

influenciado por la inteligencia emocional. La estadística inferencial permite hacer predicciones y generalizaciones de una población a partir de la recolección de datos de una muestra, se apoya del cálculo de probabilidades (Borrego, 2008).

3.7. Aspectos éticos

Koepsell y Ruiz (2015), proponen principios éticos tales como: el anonimato y confidencialidad, consentimiento, la intimidad y la libre participación de los encuestados. Todo ello contribuyó al desarrollo de la investigación.

Anonimato y confidencialidad, en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se respetó la reserva de su identidad de las personas que respondieron el cuestionario.

Consentimiento, se logró concientizar a los docentes para el llenado del cuestionario de ambas variables de estudio. Asimismo, se promovió la libre participación.

Por otro lado, el derecho de autor se respetó (propiedad intelectual) por la utilización de conceptos y criterios de diversas fuentes bibliográficas y/o electrónicas (artículos científicos y otros).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Variable: Inteligencia emocional

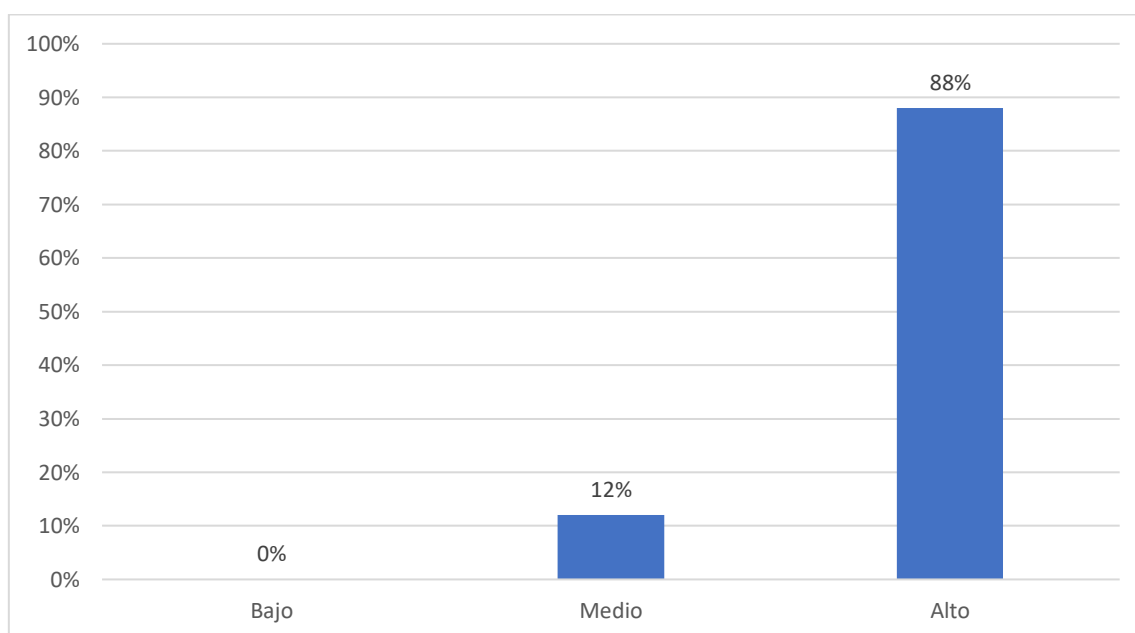
Tabla 4

Resultados del análisis descriptivo de la variable inteligencia emocional

Variable	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inteligencia emocional	Bajo	0	0	0
	Medio	12	12	12
	Alto	88	88	100
	Total	100	100	100

Figura 1

Resultados del análisis descriptivo de la variable inteligencia emocional

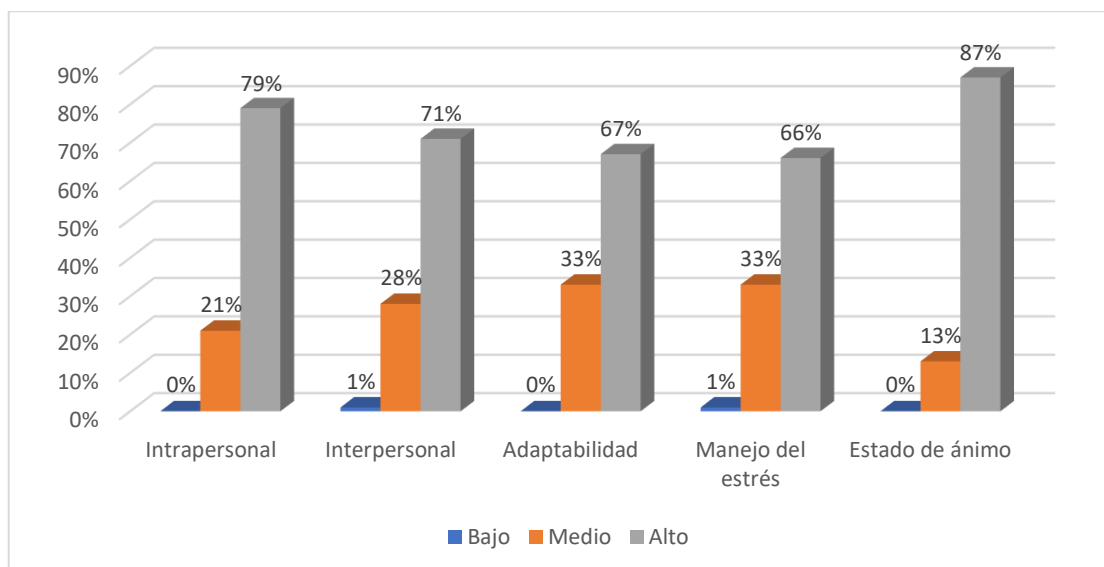


En el análisis de la variable inteligencia emocional, se halló que los docentes lo perciben con un 88% en un nivel alto y solo un 12% como de nivel medio, lo cual nos da evidencia que los docentes tiene una buena comprensión de sí mismos y su autorrealización, de igual manera consideran de importancia la empatía y responsabilidad con sus compañeros, así mismo, este nivel alto indica que los docentes se adaptan a diversas situaciones y que logran enfrentar cuadros de estrés y el control de sus impulsos, manteniendo siempre su optimismo y felicidad.

Tabla 5
Resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable inteligencia emocional

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Intrapersonal	Bajo	0	0	0	0
	Medio	21	21	21	21
	Alto	79	79	79	100
	Total	100	100	100	
Interpersonal	Bajo	1	1	1	1
	Medio	28	28	28	29
	Alto	71	71	71	100
	Total	100	100	100	
Adaptabilidad	Bajo	0	0	0	0
	Medio	33	33	33	33
	Alto	67	67	67	100
	Total	100	100	100	
Manejo del estrés	Bajo	1	1	1	1
	Medio	33	33	33	34
	Alto	66	66	66	100
	Total	100	100	100	
Estado de ánimo	Bajo	0	0	0	0
	Medio	13	13	13	13
	Alto	87	87	87	100
	Total	100	100	100	

Figura 2
Resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable inteligencia emocional



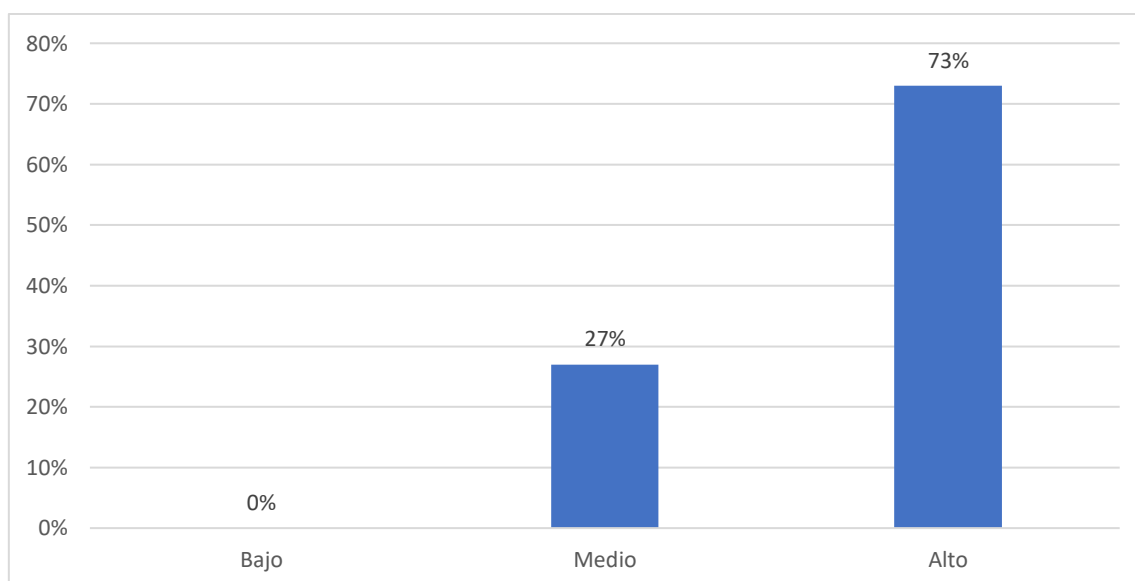
En cuanto a las dimensiones de la variable independiente, se halló que la dimensión del estado de ánimo es considerada por los docentes en un nivel alto (87%), lo que determina que muestran alegría y entusiasmo en su ámbito laboral, siempre están motivados por su labor docente y brindan lo mejor de sí en todas las actividades de la institución. Le sigue en nivel alto de percepción de los docentes, la dimensión intrapersonal con un 79%, que nos indica que para ellos es importante reconocer sus valores y creencias en el desarrollo de su trabajo y siempre buscan lograr sus objetivos propuestos.

Variable: Desempeño laboral

Tabla 6
Resultados del análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño laboral	Bajo	0	0	0
	Medio	27	27	27
	Alto	73	73	100
	Total	100	100	100

Figura 3
Resultados del análisis descriptivo de la variable desempeño laboral



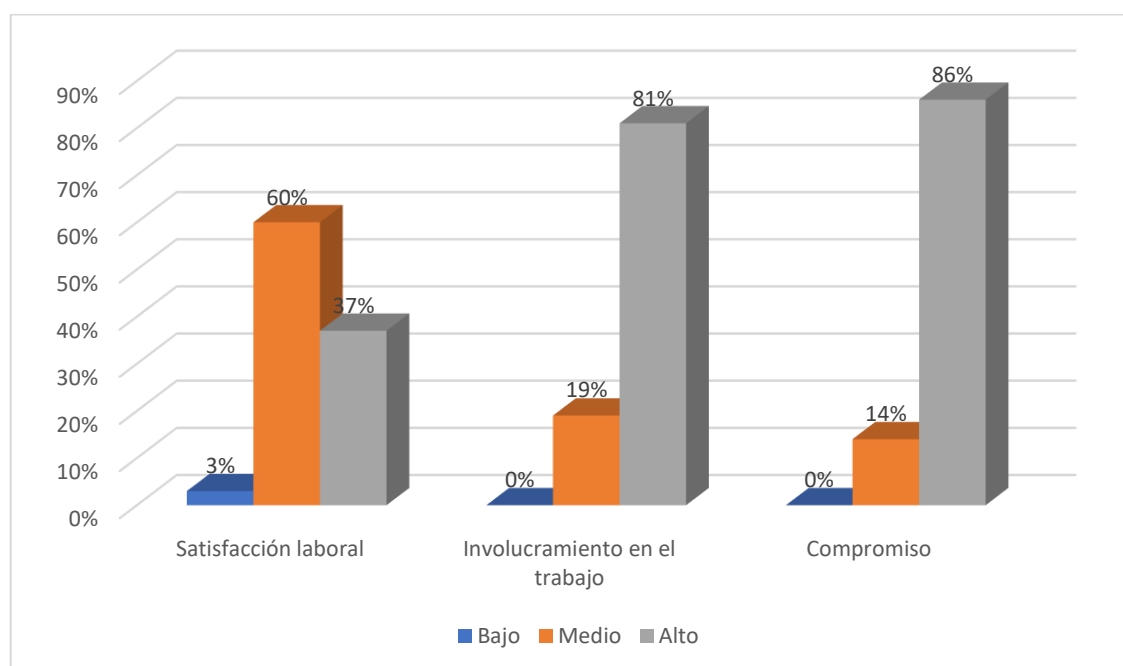
En los resultados de la variable desempeño laboral, los docentes en su mayoría lo identificaron en un nivel alto (73%) y otro grupo de docentes lo consideraron en un nivel medio (27%), y nadie lo consideró en un nivel bajo, por lo

tanto, se puede afirmar que para los docentes la satisfacción laboral, el involucramiento y confianza en su trabajo, así como, el compromiso, son de mucha importancia en su ámbito laboral y la forma en cómo se desempeña.

Tabla 7
Resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfacción laboral	Bajo	3	3	3	3
	Medio	60	60	60	63
	Alto	37	37	37	100
	Total	100	100	100	
Involucramiento en el trabajo	Bajo	0	0	0	0
	Medio	19	19	19	19
	Alto	81	81	81	100
	Total	100	100	100	
Compromiso	Bajo	0	0	0	0
	Medio	14	14	14	14
	Alto	86	86	86	100
	Total	100	100	100	

Figura 4
Resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño laboral



En cuanto al análisis de las dimensiones de la variable desempeño laboral, para identificar cuál de ellas aportó más al nivel alto encontrado, los resultados de

la dimensión de compromiso son entendidas por los docentes como de más alto nivel (86%), por lo cual se identifica que para ellos es muy importante el cumplimiento de sus objetivos durante sus experiencias de aprendizaje y siempre están motivados en el ejercicio de sus funciones. Le sigue en un nivel alto la dimensión de involucramiento en el trabajo con un 81%, por lo cual perciben que es importante el aporte de ideas positivas en la institución, se involucra con la institución y recibe la confianza necesaria para realizar sus labores. Finalmente, la dimensión de satisfacción laboral es considerada por los docentes en un nivel medio con un 60%, mediante lo cual se encuentra que perciben como importante el reconocimiento a su desempeño, a recibir bonificaciones por cumplir objetivos, actualizarse constantemente y siempre buscar nuevas oportunidades de crecimiento mediante concursos.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 8
Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	Porcentaje marginal
Nivel desempeño	2,00	27	27,0%
	3,00	73	73,0%
Nivel inteligencia	2,00	12	12,0%
	3,00	88	88,0%
Válidos		100	100,0%
Perdidos		0	
Total		100	

El resumen del procesamiento de casos según la prueba de regresión logística ordinal, no presentó datos perdidos y los resultados corroboran el análisis descriptivo en cuanto los niveles o baremos encontrados, la variable de inteligencia emocional en un nivel alto (3.0) con un 88% y la variable de desempeño laboral, también de un nivel alto (3.0) con un 73%.

Se presenta la prueba de hipótesis del estudio:

H_0 : el modelo es adecuado solo con la constante (p-valor > 0.05)

H_1 : el modelo no es adecuado solo con la constante (p-valor < 0.05)

Tabla 9
Información de ajuste de los modelos

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26,358			
Final	6,901	19,457	1	,000

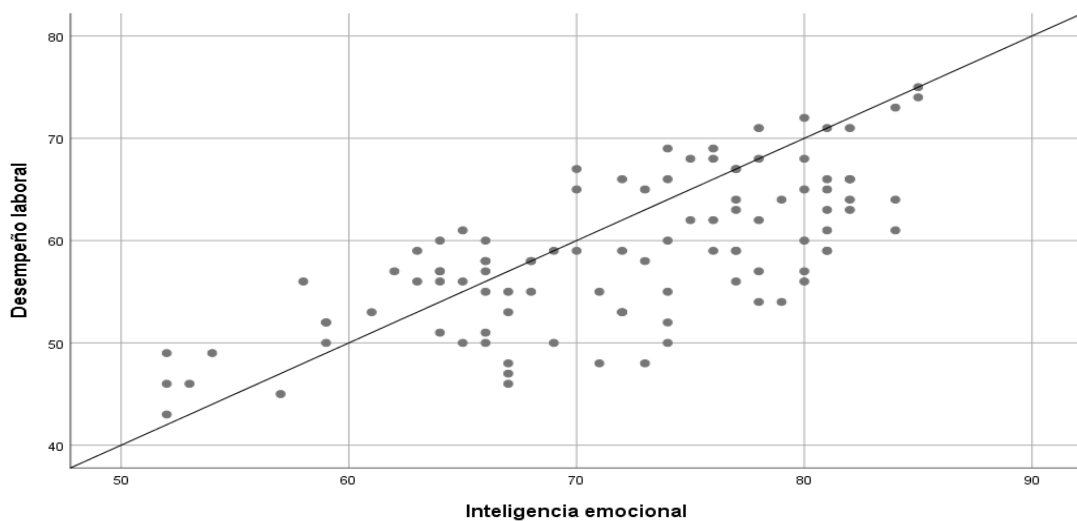
El valor de significancia (0.000) es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, el significado estadístico que resulta, indica que el modelo con las variables ingresadas (inteligencia emocional y desempeño laboral) mejora el ajuste de forma significativa, respecto al modelo con sólo la constante.

Tabla 10
Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,177
Nagelkerke	,257
McFadden	,167

Con la prueba de Pseudo R cuadrado (tabla 10), el valor de 0.257, representa un 25.7% de la variabilidad del desempeño laboral debido a la influencia de la inteligencia emocional.

Figura 5
Dispersión de las variables



Según la figura 5 se observa que existe una relación lineal directa, ya que a medida que aumenta la inteligencia emocional, acrecienta también el desempeño laboral.

Tabla 11
Estimaciones de parámetro

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel_desempeño = 2,00]	-1,429	,270	28,027	1	,000	-1,959	-,900
Ubicación	[nivel_inteligencia=2,00]	-3,039	,820	13,724	1	,000	-4,647	-1,431
	[nivel_inteligencia=3,00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En las estimaciones de parámetros, los valores de significancia de ambas variables son menores a 0.05, con lo cual se afirma nuevamente que, dentro del modelo encontrado, las variables son significativas y aportan los datos necesarios para identificar la influencia de una variable hacia la otra.

Según los valores encontrados, se determina estadísticamente que a través de la regresión logística ordinal, la variable independiente influye sobre la variable dependiente, por tanto podríamos afirmar que al reconocer sus propias emociones y de los demás, determina una buena inteligencia emocional, la cual influye sobre el desempeño laboral del docente: al sentirse satisfecho con su labor desarrollada, involucrarse en el trabajo y estar comprometido con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Primera prueba de hipótesis específica:

Tabla 12

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
	1,00	3	3,0%
Nivel satisfacción laboral	2,00	60	60,0%
	3,00	37	37,0%
Nivel inteligencia emocional	2,00	12	12,0%
	3,00	88	88,0%
Válidos		100	100,0%
Perdidos		0	
Total		100	

Bajo la prueba de regresión logística ordinal, el resumen de procesamiento de casos no presentó datos perdidos, y los resultados corroboran el análisis descriptivo en cuanto los niveles o baremos encontrados, la dimensión de satisfacción laboral en un nivel alto (3.0) con un 37,00% y la variable de nivel de inteligencia emocional, también de un nivel alto (3.0) con un 88,00%.

Tabla 13

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,822			
Final	10,087	14,735	1	,000

Se verificó el ajuste de modelo para medir la influencia de la inteligencia emocional y la dimensión satisfacción laboral, encontrando como valor de significancia 0.000 es menor que 0.05, por lo que, el resultado del significado estadístico que resulta, muestra que el modelo con la variable y dimensión ingresadas mejora el ajuste de forma significativa.

Tabla 14

Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,137
Nagelkerke	,173
McFadden	,095

La tabla 14 muestra la prueba R-cuadrado con un coeficiente de Nagelkerke de 0.173, lo que indica que existe un 17.3% de variabilidad de la dimensión satisfacción laboral influenciada por la inteligencia emocional.

Tabla 15
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel satisfacción laboral = 1]	-4,824	1,028	22,036	1	,000	-6,839	-2,810
	[nivel satisfacción laboral = 2]	,329	,216	2,326	1	,127	-,094	,752
Ubicación	[nivel_inteligencia_emocional=2.00]	-3,355	1,153	8,474	1	,004	-5,615	-1,096
	[nivel_inteligencia_emocional=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

La tabla 15, muestra los valores de estimaciones de parámetro, donde el valor de significancia de la dimensión fue de ,000 y, de la variable ,004 siendo ambos valores menores a 0.05, por lo tanto, la variable inteligencia emocional tiene influencia significativa sobre la dimensión satisfacción laboral.

Segunda prueba de hipótesis específica:

Tabla 16
Resumen de procesamiento de casos

	N	Porcentaje marginal
Nivel involucramiento en el trabajo	2,00	19
	3,00	81
Nivel inteligencia emocional	2,00	12
	3,00	88
Válidos	100	100,0%
Perdidos	0	
Total	100	

Bajo la prueba de regresión logística ordinal, el resumen de procesamiento de casos no presentó datos perdidos, y los resultados corroboran el análisis descriptivo en cuanto los niveles o baremos encontrados, la dimensión de involucramiento en el trabajo en un nivel alto (3.0) con un 81,00% y la variable de inteligencia emocional, también de un nivel alto (3.0) con un 88,00%.

Tabla 17
Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,642			
Final	6,985	15,657	1	,000

Se verificó el ajuste de modelo para medir la influencia de la inteligencia emocional y la dimensión involucramiento en el trabajo, encontrando como valor de significancia 0.000 es menor que 0.05, por lo tanto, el significado estadístico que resulta, indica que el modelo con la variable y dimensión ingresadas mejora el ajuste de forma significativa.

Tabla 18
Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,145
Nagelkerke	,233
McFadden	,161

La tabla 18 muestra la prueba R-cuadrado con un coeficiente de Nagelkerke de 0.233, lo que indica que existe un 23,3% de variabilidad de la dimensión involucramiento en el trabajo influenciada por la inteligencia emocional.

Tabla 19
Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [nivel_involucramiento_trabajo= 2]	-1,946	,322	36,446	1	,000	-2,578	-1,314
Ubicación [nivel_inteligencia_emocional=2.00]	-2,639	,692	14,543	1	,000	-3,995	-1,283
[nivel_inteligencia_emocional=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

La tabla 19, muestra los valores de estimaciones de parámetro, donde los valores de significancia de la dimensión y la variable son ,000, por lo tanto, la variable inteligencia emocional tiene influencia significativa sobre la dimensión involucramiento en el trabajo.

Tercera prueba de hipótesis específica:

Tabla 20
Resumen de procesamiento de casos

	N	Porcentaje marginal	
Nivel compromiso	2,00	14	14,0%
	3,00	86	86,0%
Nivel inteligencia emocional	2,00	12	12,0%
	3,00	88	88,0%
Válidos		100	100,0%
Perdidos		0	
Total		100	

Bajo la prueba de regresión logística ordinal, el resumen de procesamiento de casos no presentó datos perdidos, y los resultados corroboran el análisis descriptivo en cuanto los niveles o baremos encontrados, la dimensión en un nivel alto (3.0) con un 86,00% y la variable inteligencia emocional, también de un nivel alto (3.0) con un 88,00%.

Tabla 21
Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28,362			
Final	6,454	21,908	1	,000

Se evidenció el ajuste de modelo para medir la influencia de la inteligencia emocional y la dimensión compromiso, encontrando como valor de significancia 0.000 es menor que 0.05, por lo tanto, el significado estadístico que resulta, indica que el modelo con la variable y dimensión ingresadas mejora el ajuste de forma significativa.

Tabla 22
Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,197
Nagelkerke	,354
McFadden	,270

La tabla 22 muestra la prueba R-cuadrado con un coeficiente de Nagelkerke de 0.354, lo que indica que existe un 35.4% de variabilidad de la dimensión compromiso influenciada por la inteligencia emocional.

Tabla 23
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel_compromiso = 2]	-2,615	,423	38,231	1	,000	-3,444	-1,786
Ubicación	[nivel_inteligencia_emocional=2.00]	-3,308	,744	19,759	1	,000	-4,767	-1,849
	[nivel_inteligencia_emocional=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

La tabla 23, muestra los valores de estimaciones de parámetro, donde los valores de significancia de la dimensión y la variable son ,000, por lo tanto, la variable inteligencia emocional tiene influencia significativa sobre la dimensión compromiso.

V. DISCUSIÓN

En este estudio el análisis estadístico descriptivo e inferencial se realizó considerando, resultados en frecuencias y porcentajes, tablas y gráficos, así como ajuste de modelos, R cuadrado, estimación de parámetros; en función de las informaciones recabadas de los colaboradores y procesadas, que permitieron clarificar los objetivos que se planteó y se verificó, demostrando los niveles de influencia entre las variables de estudio.

Según los hallazgos encontrados en la investigación sobre la inteligencia emocional se corroboró la existencia de una influencia en el desempeño laboral de los profesores, de acuerdo a los resultados obtenidos del modelo de Nagelkerke, con un 25,7%, este estudio se confrontó con Tenorio (2022), quien realizó su investigación para determinar que la inteligencia emocional ejerce una influencia en la mejora del desempeño laboral de directivos del sector educación, el resultado de estudio muestra la influencia en un 55,8%. Estas investigaciones se realizaron en contextos similares, pero con diferentes grupos y cargos laborales (docentes y directivos).

La presente investigación, es similar a los resultados encontrados por Ballón (2022), quien realizó una investigación para determinar la manera en que, la inteligencia emocional perjudica el servicio de calidad en la atención de los pacientes en el contexto Covid-19 del centro de salud de Tahuantinsuyo Alto, y según el mismo modelo de ajuste; se concluye que la inteligencia emocional muestra una influencia en la calidad de atención a los pacientes en un 20,9%, sin embargo, se debe tomar en consideración el ambiente laboral de estudio, ya que el trabajo en un centro de salud y la docencia mantienen diferencia por el ámbito en el cual se realizan las tareas, porque desempeñan distintos roles para un mejor desempeño dentro de la organización.

Lo manifestado en la investigación de Quispe (2021), difieren de nuestra investigación ya que él determinó en sus resultados según el coeficiente de Nagelkerke que un 6,2% la variable independiente incide en la variable dependiente. Sin embargo, en este estudio ese factor es de 25.7%, esto puede deberse a la naturaleza de las instituciones al ser una institución educativa y la otra un municipio, además de la característica de la población, en un municipio los

colaboradores son de distintas profesiones y en la presente investigación los encuestados son todos docentes. Por tanto, la percepción frente a las variables de estudio puede mostrar estas diferencias.

La investigación analizó el desempeño laboral de los agentes educativos de instituciones educativas del nivel primario de Andahuaylas, tras el análisis estadístico, se encontró que el desempeño laboral fue percibida por la mayoría de los docentes encuestados en 73% que es, de más alta escala, afirmando que los colaboradores educativos consideran de mucha importancia la satisfacción laboral, el involucramiento en el trabajo así como el compromiso; por tanto reconocen que tienen oportunidades de desarrollo profesional, se identifican con la institución y son autónomos en el cumplimiento de sus objetivos institucionales, asimismo existe condiciones adecuadas para desempeñar su función, por que trabajan de manera colegiada respetando las normas de convivencia institucional. Un resultado similar obtuvo el autor Aragón (2019), quien encontró que el 54.66% se siente motivados en su lugar de trabajo, encontrando además que el 53.2% tiene un alto desempeño laboral, por lo tanto, la aplicación y manejo de la inteligencia emocional tiene resultados positivos para el colaborador. Se puede afirmar que, en la presente investigación los docentes identificaron un nivel más alto de la variable en estudio, sin embargo, se determina que la diferencia en el desempeño laboral es mínima.

La categoría de estudio es contrastable con los estudios realizados por Ariza (2017), en sus resultados evidenció la influencia de la inteligencia emocional con respecto a la capacidad de resolver problemas y establecer relación con otras personas y trabajar en equipo; el cociente emocional de mayor frecuencia fue de 83% y se catalogó como la capacidad intelectual por desarrollar. En el resumen del procesamiento de casos, para la tercera dimensión que es compromiso, la escala más alta en porcentaje es 86,00%, ven que el compromiso sobre todo en la organización es óptima entre los docentes, por lo cual se identifica que para ellos es muy importante el cumplimiento de sus objetivos durante sus experiencias de aprendizaje y siempre están motivados en el ejercicio de sus funciones lo que repercute en los resultados y logros de propósitos institucionales.

La investigación analizó la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del nivel primario, tras el análisis estadístico, se

encontró que la inteligencia emocional fue percibida en la mayoría en 88,00% que es, de más alta escala, afirmando que los colaboradores reconocen sus propias emociones y manejan de forma inteligente sus emociones. Un resultado similar fue hallado por Molero et al. (2018), que define a la inteligencia emocional como un factor que influye de forma positiva en el bienestar mental de un individuo y, que tiene un rol fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En Fernández y Extremera (2005), refieren que las emociones tienen un mayor peso porque son ellas las que repercuten de forma directa en el desempeño.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se utilizó el análisis de regresión logística ordinal para medir de variabilidad de la dimensión satisfacción laboral influenciada por la inteligencia emocional obteniendo como resultado una influencia con un coeficiente de Nagelkerke de 0.173 equivalente a (17.3%).

En la prueba de hipótesis específica 2, se obtuvo un coeficiente de Nagelkerke de 0.233 equivalente a 23.3%, es decir la influencia de la variable independiente sobre la dimensión involucramiento en el trabajo, es baja. Ello es contrastable con el trabajo realizado por el autor Ariza (2017), en sus resultados determinó que la capacidad para resolver problemas y establecer relación con otras personas y trabajar en equipo es influenciada por la inteligencia emocional; concluyó que, las emociones manifiestas por los educadores generan cambios en el comportamiento de sus discípulos; en tal sentido la habilidad blanda si es significativa en el involucramiento en el trabajo ya que permite aportar ideas positivas en la institución, se siente parte de ella, y es autónomo en la labor que realiza.

En la prueba de hipótesis específica 3, se evaluó la influencia directa entre la inteligencia emocional y el compromiso, donde se obtuvo un coeficiente de Nagelkerke de 0.354 equivalente a 35.4%, por tanto, la variable independiente influye de manera moderada en el compromiso. El estado de ánimo también es un factor determinante en el compromiso de los trabajadores como lo plantea, Goleman (1988), quien definió a la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer los sentimientos, motivarse y manejar las situaciones.

En el análisis descriptivo de esta investigación, se evaluó el manejo del estrés y el estado de ánimo, dimensiones que permiten reconocer los sentimientos y

evaluar el manejo de situaciones. El manejo de estrés alcanzó un 66% en nivel alto y un 33% en nivel medio, lo que quiere decir que un porcentaje considerable de los docentes no manejan por completo las situaciones de estrés. El estado de ánimo obtuvo mejores resultados, ya que alcanzó un 87% en nivel alto, es decir, los docentes evaluados muestran su entusiasmo por desempeñarse en su labor como docentes, esto permite que su desempeño sea más óptimo.

A través del análisis descriptivo se encontró que la dimensión interpersonal es considerado por los educativos en un nivel alto con un 71% y un nivel medio de 28%, esto permite identificar que la dimensión, tiene mucha importancia dentro de la inteligencia emocional, por lo tanto los docentes perciben que la empatía y la responsabilidad social son necesarios; estos resultados al ser comparados con el estudio realizado por Reymundo (2019), que encontró que los estudiantes ubican a la misma dimensión en un nivel adecuado con un 79%, considerando a la empatía, responsabilidad social y relaciones interpersonales como importantes para esta dimensión, por tal razón, se puede mencionar que nuestro estudio encontró un similar resultado al autor en mención, lo cual nos indica que para los estudiantes y docentes esta dimensión es importante en la inteligencia emocional por que nos ayuda a desarrollarnos y adaptarnos a nuestro medio.

El resumen del procesamiento de casos, para la dimensión satisfacción laboral, considerada con un 60% mediante el cual los docentes perciben en un nivel medio el reconocimiento a su desempeño, a recibir bonificaciones por cumplimiento de objetivos, actualizarse constantemente y buscar nuevas oportunidades de crecimiento mediante concursos como por ejemplo ascender a una escala superior. El resumen del procesamiento de casos, para la segunda dimensión, involucramiento en el trabajo, la escala porcentual más alta es de 81%, percibida por los encuestados de lo que se puede precisar que el nivel de involucramiento mejora significativamente en los resultados de su desempeño. Dicho resultado indica que los docentes perciben que es importante el aporte de ideas positivas en la institución, se involucra con la institución y sienten que aportan valor agregado en el puesto que ocupa y recibe la confianza necesaria para realizar sus labores con autonomía.

Asimismo el estudio es comparable con la teoría sustentada por Benavides (2002), el desempeño de un profesional está relacionado con las competencias que el ser humano desarrolla y que las puede realizar y, en la medida que el colaborador mejore su competitividad mejorará también su rendimiento en la organización. En la misma vertiente Chiavenato (2002), precisa que el desempeño es la actividad que realiza el personal dentro de una institución con agrado y satisfacción, que lleve a la organización a producir en el menor tiempo y con menor esfuerzo. Para tener buenos resultados tiene que combinarse el desempeño con un buen comportamiento. Por otro lado, Bautista et al. (2020), refiere que uno de sus elementos es tener capacidad para realizar las tareas asignadas; ello se relaciona con el cumplimiento de objetivos de la presente investigación por que sienten que le brindan confianza para realizar sus labores.

En la presente investigación se analizó la similitud con los componentes que propone Salovey y Mayer (1990), el manejo de emociones de uno mismo que se relaciona con la dimensión intrapersonal, reconocimiento de las emociones de los demás tiene relación con la dimensión interpersonal, y el manejo de la automotivación se vincula con el estado de ánimo (la motivación es constante).

Por su parte los conocimientos referidos por Gardner (1995), quien es pionero de la teoría de las inteligencias múltiples, donde las inteligencias interpersonal e intrapersonal tiene relación con la inteligencia emocional; en el análisis descriptivo de esta investigación se midieron las dimensiones: intrapersonal e interpersonal, la primera obtuvo una percepción en nivel alto de 79% y la segunda, de 71%, por lo que se infiere que los educadores de las instituciones educativas del nivel primario de Andahuaylas, son capaces de reconocer sus valores para desarrollar su trabajo y, por otro lado, buscan establecer buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, sabiendo reconocer sus emociones.

En el mismo sentido, también Chiavenato (2006), plantea la teoría del comportamiento, que se establece en la conducta individual de las personas y para explicarla es necesario conocer el estudio de la motivación humana. Para comprender la conducta de las personas es preciso conocer las necesidades. Por ello el autor hace referencia a la jerarquía de necesidades de Maslow, (teoría de la motivación), en ella se aprecia que hay un orden de importancia e influencia.

Conocerlas es importante porque ayuda a identificar las necesidades laborales desde la más elemental y que deben ser atendidas para un buen desempeño del colaborador y así se logre los objetivos organizacionales.

A pesar que el tema de estudio es bastante conocido, son pocas las investigaciones más actualizadas que se ha podido encontrar, sin embargo, se está tratando de plantear nuevas pautas estadísticas para el contraste de hipótesis las que pudieran servir a las investigaciones futuras como referencia comparable incluso discutible los resultados arribados.

VI. CONCLUSIONES

1. Para el objetivo general y los resultados obtenidos se logró determinar la influencia significativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del nivel primario de instituciones educativas de Andahuaylas, con un coeficiente de Nagelkerke de 0,257.
2. Para el primer objetivo específico, se logró determinar la influencia significativa de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas, con un coeficiente de Nagelkerke de 0.173.
3. Para el segundo objetivo específico se logró determinar la influencia significativa de la inteligencia emocional en el involucramiento del trabajo en los docentes del nivel primario de instituciones educativas de Andahuaylas, con un coeficiente de Nagelkerke de 0,233.
4. Para el tercer objetivo específico, se logró determinar la influencia significativa de la inteligencia emocional en el compromiso de los docentes del nivel primario de instituciones educativas de Andahuaylas, con un coeficiente de Nagelkerke de 0,354.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se determina, incidencias significativas de la inteligencia emocional con el desempeño laboral, por lo tanto, se deben dar a conocer estos resultados a los docentes y fortalecer los vínculos de trabajo y que otros estudios puedan tomar de referencia la presente investigación.
2. Por la naturaleza de la investigación y los resultados arribados es recomendable el presente estudio brindar a otras instancias de gestión educativa para que analicen la realidad institucional sobre todo cuan satisfechos se encuentran los docentes en sus labores en la entidad educativa.
3. También se recomienda, a partir de la investigación el análisis sobre el involucramiento de los docentes en sus trabajos, esta comparación generaría una reflexión y mayor compromiso en su quehacer educativo.
4. Se sugiere que el directivo de la entidad educativa genere las condiciones para que exista mayor compromiso organizacional como son el reconocimiento a su labor destacada, generar incentivos de tal forma que el docente este comprometido con su trabajo.

REFERENCIAS

- Abarca Gálvez, C., Ramírez Gutiérrez, L., & Caycho Rodríguez, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios*, 10(2).
<https://www.proquest.com/docview/2462308738/fulltextPDF/A1E8E66932D249ACPQ/5?accountid=37408&forcedol=true>
- Alonazi, W.B. (2020). The Impacto of Emotional Intelligence on Job Performance During COVID-19 Crisis: A Cross-Sectional Analisis. *Psychology Research And Behavior Management*. 13, 749-757. 7.
<http://doi.org/10.2147/PRBM.S263656>
- Aragón, K. I. (2019). Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral. *Revista naturaleza, sociedad y ambiente*, 6, 57-67.
- Arispe Alburqueque, C., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica*. GUAYAQUIL/UIDE/2020.
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Ariza-Hernández, M. L. (2017). Influencia de la inteligencia emocional y los afectos en la relación maestro-alumno, en el rendimiento académico de estudiantes de educación superior. *Educación y Educadores*, 20(2), 193-210.
<https://doi.org/10.5294/edu.2017.20.2.2>
- Arribasplata, L. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19962/Arribasplata_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ballon Rojas, C. (2022). Inteligencia emocional en la calidad de atención en pacientes en el contexto Covid-19, Centro de salud Tahuantinsuyo alto, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84050>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor AGREGADO*, 7(1), 109-121. Obtenido de file:///C:/Users/Lili/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20(5).pdf
- Bar-On, R. (1997). *El inventario de la inteligencia emocional*.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Benavides Espíndola, O. (2002). *Competencias y competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. McGraw - Hill.
- BID. (2019). *Encuesta de habilidades al trabajo. Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú*. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Encuesta_de_habilidades_al_trabajo_ENHAT_2017-2018_Causas_y_consecuenciasde_la_brecha_de_habilidades_en_Per%C3%BA.pdf
- Borrego, S. (2008). *Estadística descriptiva e inferencial*.
- Carmona Fuentes, P., & Rosas Reyes, R. (2017). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Revista Líder*, 19(31), 107-118.
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (Primera). https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

- Carrasco Díaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L. LTDA.
- Cejudo, J., & López Delgado, L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: Un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 29-36.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano* (1ra ed.). McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda).
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría de la administración* (séptima ed.) México: McGraw – Hill Interamericana.
- Danvila del Valle, I., & Sastre Castillo, M. (2010). Inteligencia emocional: Una revisión del concepto y líneas de investigación. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 20, 107-126.
- Delgado-Bello, C. A., Veas-González, I. A., Avalos-Tejeda, M. R., & Gahona-Flores, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 169-178. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Duque Ceballos, J. L., García Solarte, M., & Hurtado Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: Un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250-260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Espinoza, O., Guadalupe, C., Prisila, M., & Guaraca, O. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la universidad católica de cuenca,expensión Cañar. *Investigación y pensamiento crítico*, 7(3), 10-27.

- Extremera, N., Mérida, S., Rey, L., & Peláez Fernández, M. A. (2020). Programa «creciendo» (Creando competencias de inteligencia emocional en nuevos docentes): Evidencias preliminares y su utilidad percibida en la formación inicial del profesorado de secundaria. *Know and Share Psychology*, 1(4), 201-210.
- Fernández, P., & Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93.
- Figuroa Gomez, C. E. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera. Guatemala.* <http://biblio3.url.edu.gt/publiijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figuroa-Carlos.pdf>
- Gardner, H. (1995). *Estructuras de la Mente: La teoría de las Inteligencias Múltiples* (Segunda).
- Goleman, D. (1988). *La inteligencia emocional.*
- Goleman, D. (2010). *Inteligencia emocional.*
- Grasso, I. (2006). *Encuestas elementos para su diseño y análisis.* https://books.google.com.co/books?id=jL_yS1pfbMoC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.).
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P., Méndez, S., & Mendoza, C. P. (2014). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill Education.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Koepsell, D., y Ruiz, M (2015). *Ética de la investigación, integridad científica*. Editarte. https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/Etica_de_la_Investigacion_e_Integridad_Cientifica-rustica-D.pdf
- López, P. L. (2004). *Población, muestra y muestreo*.
- Lorente, L., & Vera, M. (2010). *Las organizaciones saludables: En enogement en el trabajo*. <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.
- Manpower Group. (2018). *Resolviendo la Escasez de Talento*. ManpowerGroup. <http://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/5686-7070551448398.pdf>
- Merchán Romero, I. M., & González, J. D. (2012). Análisis de la eficacia de un programa de inteligencia emocional con profesores de Badajoz y Castelo Branco. *Campo abierto*, 31(1), 51-58.
- Molero, P., Jiménez, J. L., Arrebola, R., Ruz, R., & Martínez, A. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: Una revisión sistemática. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 29, 128-142.
- Murphy, K.R. (1990). "Dimensions of job performance" en *Testing: applied and theoretical perspectives* (Dillon, R. y Pelligrino, J., Editores) Nueva York: Praeger.

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Páez-Cala, M. L., & Castaño-Castrillón, J. J. . (2019). Occupation and correlation between perceived quality of work life, emotional intelligence and coping strategies in university graduates. *Revista de La Facultad de Medicina*, 67(4), 607-615. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v67n4.71216>
- Pincay, I., Candelarios, G., & Castro, G. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente*. 2(2), 32-40.
- Quispe Quispe, A. A. (2021). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de seguridad ciudadana en la Municipalidad de Lurín 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68972/Quispe_QAV-SD.pdf?sequence=1
- Ramírez, J., & Zavaleta, V. (2018). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada. 2017. *Revista Ciencia y Tecnología*, 14(4), 67-80.
- Ramos, R. D. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la institución educativa Champagnat* [Tesis de Maestría]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1975/Ramos-Rejas-Rita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salovey, P., y Mayer, J.D. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.

Resolución Viceministerial N° 299-2019-MINEDU.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/436262/RVM_N__299-2019-MINEDU.pdf

Reymundo Crisóstomo, A. M. P. (2019). Inteligencia emocional de las estudiantes procedentes de hogares disfuncionales de la Institución Educativa Emblemática N° 6066 "Villa el Salvador" 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30770/Reymundo_CA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décimotercera edición). Pearson Educación.

Tenorio Mancilla, S. (2022). Inteligencia emocional para la mejora del desempeño laboral de directores en instituciones educativas públicas de nivel primario, Andahuaylas, 2021.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2018&q=%22inteligencia+emocional%22+%22desempe%C3%B1o+laboral%22+explicativa&btnG=

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas, Andahuaylas, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1 Inteligencia emocional				
¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de Andahuaylas?	Determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de Andahuaylas.	Existe influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de Andahuaylas.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Intrapersonal	Comprensión de sí mismo	1	Nunca	1
				Autorrealización	2,3		
			Interpersonal	Empatía	4,5	Casi nunca	2
	Responsabilidad social	6,7					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Adaptabilidad	Solución de problemas	8,9	A Veces	3
¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral?	Determinar la influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral.	Existe influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral.		Flexibilidad	10,11	Casi siempre	4
			Manejo del estrés	Tolerancia al estrés	12,13		
				Control de impulsos	14	Siempre	5
			Estado de ánimo	Felicidad	15		
	Optimismo	16,17	Variable 2 desempeño laboral				
¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en el involucramiento en el trabajo?	Determinar la influencia de la inteligencia emocional en el involucramiento en el trabajo.	Existe influencia de la inteligencia emocional en el involucramiento en el trabajo.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Satisfacción laboral	Reconocimiento	18,19,20	Nunca	1
				Recompensas	21,22,23	Casi nunca	2
Oportunidades	24	A veces		3			
¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en el compromiso?	Determinar la influencia de la inteligencia emocional en el compromiso	Existe influencia de la inteligencia emocional en el compromiso.	Involucramiento en el trabajo	Identificación	25,26	Casi siempre	4
				Autonomía	27,28		
			Compromiso	Cumplimiento de objetivos	29,30	Siempre	5
	Afectiva	31,32					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental de corte transversal		Población: 262 docentes del nivel primario de Andahuaylas Muestra: 100 docentes	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Es descriptiva e inferencial:		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Inteligencia emocional	Es la agrupación de habilidades personales y competencias no cognitivas (emocionales, sociales y destrezas) que repercuten en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio. Por tanto, la IE influirá en el éxito de un colaborador en su vida diaria. (Bar-On, 1997)	El autor Bar-On ha condierado una clasificación de 5 capacidades, el cual se identifican en la investigación como dimensiones y por cada una de determinó 2 indicadores. Se aplicará un cuestionario de 17 items.	Intrapersonal	Comprensión de sí mismo Autorrealización	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Interpersonal	Empatía Responsabilidad social	
			Adaptabilidad	Solución de problemas Flexibilidad	
			Manejo del estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos	
			Estado de ánimo	Felicidad Optimismo	
Variable dependiente: Desempeño laboral	Según Chiavenato (2009), el desempeño son las diversas estrtegas que utiliza el colaborador con la finalidad de lograr los resultados esperados. Lograr objetivos es producto de un trabajo conjunto donde se interrelacionan la satisfacción y el compromiso.	Robins y Judge consideraron una clasificación de 3 actitudes hacia el trabajo, los mismos que se identificarán como dimensiones en la investigación y cada uno con sus respectivos indicadores. Se aplicará un cuestionario con 15 items.	Satisfacción laboral	Reconocimiento Recompensas Oportunidades	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Involucramiento en el trabajo	Identificación Autonomía	
			Compromiso	Cumplimiento de objetivos Afectiva	

Anexo 3. Instrumentos de investigación

INSTRUMENTO: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado docente la presente encuesta tiene carácter académico, la finalidad es determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de Andahuaylas, por lo cual, se le solicita que de la forma más sincera responda a los siguientes ítems. Los datos ingresados son de carácter anónimo.

Gracias por su participación.

Escala de valoración

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

N°	Items	1	2	3	4	5
	INTRAPERSONAL					
1	Reconoce los valores y creencias en el ejercicio de sus funciones.					
2	Reconoce con facilidad sus emociones.					
3	Siente la capacidad de lograr objetivos propuestos a corto y largo plazo.					
	INTERPERSONAL					
4	Existe cooperación entre colegas en la institución.					
5	Comprende el estado anímico de los docentes que trabajan en la institución.					
6	Participa activamente en la toma de decisiones en bien de la comuna educativa.					
7	Respeto las opiniones disímiles.					
	ADAPTABILIDAD					
8	Frente a una situación de conflicto de los actores educativos, siente la capacidad de cooperar en la solución.					
9	Participa en la implementación y supervisión de la toma de decisiones a raíz de un conflicto.					
10	Se adapta con facilidad cuando la institución introduce cambios.					
11	Cuando cambia de trabajo de una institución a otra, le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas.					
	MANEJO DE ESTRÉS					
12	Piensa detenidamente los pasos a seguir para enfrentar el problema.					
13	Maneja diversas situaciones de estrés sin mostrar nerviosismo.					
14	Sabe mantener la calma en situaciones muy difíciles en el ejercicio de sus funciones.					
	ESTADO DE ÁNIMO					
15	Muestra alegría y entusiasmo con el trabajo en la institución educativa					
16	Su motivación es constante en la labor docente a pesar que se presenta situaciones adversas en el aula con los estudiantes.					
17	Da lo mejor de sí en las diversas actividades desarrolladas en la institución donde labora.					

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado docente la presente encuesta tiene carácter académico, la finalidad es determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de Andahuaylas, por lo cual, se le solicita que de la forma más sincera responda a los siguientes ítems. Los datos ingresados son de carácter anónimo.

Gracias por su participación.

Escala de valoración

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

N°	Items	1	2	3	4	5
	SATISFACCIÓN LABORAL					
1	Siente que la labor que realiza en beneficio de los objetivos de la institución, es reconocida por el jefe inmediato.					
2	Es parte del reconocimiento público realizado por la instancia superior.					
3	Recibe comentarios positivos sobre la labor que realiza.					
4	El jefe inmediato de la institución, promueve y/o brinda oportunidades de desarrollo profesional.					
5	Recibe bonificaciones extraordinarias por el cumplimiento de objetivos.					
6	Participa activamente en cursos de actualización promovidas por la institución donde labora y/o instancia superior.					
7	Siente motivación para participar en concursos generados por el Estado.					
	INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO					
8	Aporta ideas positivas en la institución educativa.					
9	Considera ser parte de la institución y aporta valor agregado en el puesto que ocupa.					
10	Es autónomo para elegir el método de trabajo apropiado.					
11	Le brindan confianza para realizar sus labores.					
	COMPROMISO					
12	Cumple con la programación realizada en las experiencias de aprendizaje.					
13	Procura cumplir trabajos asignados en el tiempo establecido.					
14	Se siente motivado en el ejercicio de sus funciones en la institución.					
15	Siente emoción por ser parte de la institución.					

Ficha técnica de Instrumento 1

Autora:	Liliana Zamora Yupanqui
Nombre del Instrumento:	Cuestionario de inteligencia emocional
Año de elaboración:	2022
Lugar de aplicación:	Instituciones Educativas del distrito de Andahuaylas
Fecha de aplicación:	08 de junio de 2022 al 14 de junio de 2022.
Objetivo:	Conocer el nivel de inteligencia emocional en el personal docente.
Forma de aplicación:	Es una prueba de opción múltiple, para que resuelvan en forma individual, en el cual se debe marcar una de las opciones.
Unidad de análisis:	Docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas.
Ítems:	17 preguntas
Dimensiones:	Intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo.
Baremos:	bajo (17 – 39), medio (40 – 62) y alto (63 – 85).

Ficha técnica de Instrumento 2

Autora:	Liliana Zamora Yupanqui
Nombre del Instrumento:	Cuestionario de desempeño laboral
Año de elaboración:	2022
Lugar de aplicación:	Instituciones Educativas del distrito de Andahuaylas
Fecha de aplicación:	08 de junio de 2022 al 14 de junio de 2022.
Objetivo:	Conocer el desempeño laboral del personal docente.
Forma de aplicación:	Es una prueba de opción múltiple, para que resuelvan en forma individual, en el cual se debe marcar una de las opciones.
Unidad de análisis:	Docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas.
Ítems:	15 preguntas
Dimensiones:	Satisfacción laboral, involucramiento en el trabajo y compromiso.
Baremos:	bajo (15 – 34), medio (35 – 54) y alto (55 – 75).

Anexo 4. Certificados de validez de contenido de instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL								
1	Reconoce los valores y creencias en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
2	Reconoce con facilidad sus emociones.	X		X		X		
3	Siente la capacidad de lograr objetivos propuestos a corto y largo plazo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL								
4	Existe cooperación entre colegas en la institución.	X		X		X		
5	Comprende el estado anímico de los docentes que trabajan en la institución.	X		X		X		
6	Participa activamente en la toma de decisiones en bien de la comuna educativa.	X		X		X		
7	Respeto las opiniones disímiles.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD								
8	Frente a una situación de conflicto de los actores educativos, siente la capacidad de cooperar en la solución.	X		X		X		
9	Participa en la implementación y supervisión de la toma de decisiones a raíz de un conflicto.	X		X		X		
10	Se adapta con facilidad cuando la institución introduce cambios.	X		X		X		
11	Cuando cambia de trabajo de una institución a otra, le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MANEJO DEL ESTRÉS								
12	Piensa detenidamente los pasos a seguir para enfrentar el problema.	X		X		X		
13	Maneja diversas situaciones de estrés sin mostrar nerviosismo.	X		X		X		
14	Sabe mantener la calma en situaciones muy difíciles en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: ESTADO DE ÁNIMO								
15	Muestra alegría y entusiasmo con el trabajo en la institución educativa	X		X		X		
16	Su motivación es constante en la labor docente a pesar que se presenta situaciones adversas en el aula con los estudiantes.	X		X		X		
17	Da lo mejor de sí en las diversas actividades desarrolladas en la institución donde labora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

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

Los Olivos, 21 de mayo del 2022

Rosa Elvira Villanueva Figueroa
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
C.I.A. 1501010000
000000 RESOLUCIÓN 1911800

Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN LABORAL								
1	Siente que la labor que realiza en beneficio de los objetivos de la institución, es reconocida por el jefe inmediato.	X		X		X		
2	Es parte del reconocimiento público realizado por la instancia superior.	X		X		X		
3	Recibe comentarios positivos sobre la labor que realiza.	X		X		X		
4	El jefe inmediato de la institución, promueve y/o brinda oportunidades de desarrollo profesional.	X		X		X		
5	Recibe bonificaciones extraordinarias por el cumplimiento de objetivos.	X		X		X		
6	Participa activamente en cursos de actualización promovidas por la institución donde labora y/o instancia superior.	X		X		X		
7	Siente motivación para participar en concursos generados por el Estado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO								
8	Aporta ideas positivas en la institución educativa.	X		X		X		
9	Considera ser parte de la institución y aporta valor agregado en el puesto que ocupa.	X		X		X		
10	Es autónomo para elegir el método de trabajo apropiado.	X		X		X		
11	Le brindan confianza para realizar sus labores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO								
12	Cumple con la programación realizada en las experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
13	Procura cumplir trabajos asignados en el tiempo establecido.	X		X		X		
14	Se siente motivado en el ejercicio de sus funciones en la institución	X		X		X		
15	Siente emoción por ser parte de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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

Los Olivos, 21 de mayo del 2022



Rosa Elvira Villanueva Figueroa
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
CIUDAD NEBLINA 20000
CÓDIGO REGISTRO PROFESIONAL

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL								
1	Reconoce los valores y creencias en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
2	Reconoce con facilidad sus emociones.	X		X		X		
3	Siente la capacidad de lograr objetivos propuestos a corto y largo plazo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL								
4	Existe cooperación entre colegas en la institución.	X		X		X		
5	Comprende el estado anímico de los docentes que trabajan en la institución.	X		X		X		
6	Participa activamente en la toma de decisiones en bien de la comuna educativa.	X		X		X		
7	Respeto las opiniones disímiles.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD								
8	Frente a una situación de conflicto de los actores educativos, siente la capacidad de cooperar en la solución.	X		X		X		
9	Participa en la implementación y supervisión de la toma de decisiones a raíz de un conflicto.	X		X		X		
10	Se adapta con facilidad cuando la institución introduce cambios.	X		X		X		
11	Cuando cambia de trabajo de una institución a otra, le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MANEJO DEL ESTRÉS								
12	Piensa detenidamente los pasos a seguir para enfrentar el problema.	X		X		X		
13	Maneja diversas situaciones de estrés sin mostrar nerviosismo.	X		X		X		
14	Sabe mantener la calma en situaciones muy difíciles en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: ESTADO DE ÁNIMO								
15	Muestra alegría y entusiasmo con el trabajo en la institución educativa	X		X		X		
16	Su motivación es constante en la labor docente a pesar que se presenta situaciones adversas en el aula con los estudiantes.	X		X		X		
17	Da lo mejor de sí en las diversas actividades desarrolladas en la institución donde labora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Farfán Flores Moisés Oswaldo**

DNI: 07956182

Especialidad del validador: **Dr. en Administración**

04 de junio del 2022



Firma del Experto Informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN LABORAL							
1	Siente que la labor que realiza en beneficio de los objetivos de la institución, es reconocida por el jefe inmediato.	X		X		X		
2	Es parte del reconocimiento público realizado por la instancia superior.	X		X		X		
3	Recibe comentarios positivos sobre la labor que realiza.	X		X		X		
4	El jefe inmediato de la institución, promueve y/o brinda oportunidades de desarrollo profesional.	X		X		X		
5	Recibe bonificaciones extraordinarias por el cumplimiento de objetivos.	X		X		X		
6	Participa activamente en cursos de actualización promovidas por la institución donde labora y/o instancia superior.	X		X		X		
7	Siente motivación para participar en concursos generados por el Estado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aporta ideas positivas en la institución educativa.	X		X		X		
9	Considera ser parte de la institución y aporta valor agregado en el puesto que ocupa.	X		X		X		
10	Es autónomo para elegir el método de trabajo apropiado.	X		X		X		
11	Le brindan confianza para realizar sus labores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Cumple con la programación realizada en las experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
13	Procura cumplir trabajos asignados en el tiempo establecido.	X		X		X		
14	Se siente motivado en el ejercicio de sus funciones en la institución	X		X		X		
15	Siente emoción por ser parte de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Farfán Flores Moisés Oswaldo**

DNI: 07956182

Especialidad del validador: **Dr. en Administración**

04 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL								
1	Reconoce los valores y creencias en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
2	Reconoce con facilidad sus emociones.	X		X		X		
3	Siente la capacidad de lograr objetivos propuestos a corto y largo plazo.							
DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL								
4	Existe cooperación entre colegas en la institución.	X		X		X		
5	Comprende el estado anímico de los docentes que trabajan en la institución.	X		X		X		
6	Participa activamente en la toma de decisiones en bien de la comuna educativa.	X		X		X		
7	Respeto las opiniones disímiles.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD								
8	Frente a una situación de conflicto de los actores educativos, siente la capacidad de cooperar en la solución.	X		X		X		
9	Participa en la implementación y supervisión de la toma de decisiones a raíz de un conflicto.	X		X		X		
10	Se adapta con facilidad cuando la institución introduce cambios.	X		X		X		
11	Cuando cambia de trabajo de una institución a otra, le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MANEJO DEL ESTRÉS								
12	Piensa detenidamente los pasos a seguir para enfrentar el problema.	X		X		X		
13	Maneja diversas situaciones de estrés sin mostrar nerviosismo.	X		X		X		
14	Sabe mantener la calma en situaciones muy difíciles en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: ESTADO DE ANIMO								
15	Muestra alegría y entusiasmo con el trabajo en la institución educativa	X		X		X		
16	Su motivación es constante en la labor docente a pesar que se presenta situaciones adversas en el aula con los estudiantes.	X		X		X		
17	Da lo mejor de sí en las diversas actividades desarrolladas en la institución donde labora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Katya Magali Velasque Aroni. DNI:41483700

Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas y Magister en Gestión Pública.

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

26 de mayo del 2022

 Firma del Experto Informante

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: SATISFACCIÓN LABORAL								
1	Siente que la labor que realiza en beneficio de los objetivos de la institución, es reconocida por el jefe inmediato.	X		X		X		
2	Es parte del reconocimiento público realizado por la instancia superior.	X		X		X		
3	Recibe comentarios positivos sobre la labor que realiza.	X		X		X		
4	El jefe inmediato de la institución, promueve y/o brinda oportunidades de desarrollo profesional.	X		X		X		
5	Recibe bonificaciones extraordinarias por el cumplimiento de objetivos.	X		X		X		
6	Participa activamente en cursos de actualización promovidas por la institución donde labora y/o instancia superior.	X		X		X		
7	Siente motivación para participar en concursos generados por el Estado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO								
08	Aporta ideas positivas en la institución educativa.	X		X		X		
09	Considera ser parte de la institución y aporta valor agregado en el puesto que ocupa.	X		X		X		
10	Es autónomo para elegir el método de trabajo apropiado.	X		X		X		
11	Le brindan confianza para realizar sus labores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO								
12	Cumple con la programación realizada en las experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
13	Procura cumplir trabajos asignados en el tiempo establecido.	X		X		X		
14	Se siente motivado en el ejercicio de sus funciones en la institución	X		X		X		
15	Siente emoción por ser parte de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Katya Magali Velasque Aroni. DNI:41483700

Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas y Magister en Gestión Pública.

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

25 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante

Anexo 05. Prueba de normalidad de los datos

El método utilizado es el cálculo del Alfa de Cronbach, donde el valor obtenido debe acercarse a 1 para comprobar dicha validez.

Utilizando el software estadístico SPSS versión 25, se calculó el Alfa de Cronbach, donde se verificaron los ítems del instrumento para analizar su confiabilidad y poder utilizarlo en la investigación.

Todos los ítems o preguntas del cuestionario correspondieron a las variables y dimensiones propuestas en la investigación y tuvieron respuestas basadas en escala de Likert.

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

Para la variable Inteligencia Emocional se encontró el siguiente valor del Alfa de Cronbach:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	36	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	17

Para la variable Desempeño Laboral se encontró el siguiente valor del Alfa de Cronbach:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	36	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	15

Por lo tanto, el valor para el alfa de Cronbach en los ítems del instrumento para la primera variable (Inteligencia Emocional) es de **0.911**, y para la segunda variable (Desempeño Laboral) es de **0.849**, con lo cual se asegura su validez y confiabilidad interna.