



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de
una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Méndez Laureano, Edy Janet (ORCID 0000-0002-1835-9455)

ASESORA:

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (ORCID 0000-0002-3268-4414)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mi amado esposo

Por su amor, paciencia, comprensión y apoyo incondicional en todo lo que me propongo.

A mí amada hija

Por ser mi motivación y fuente de inspiración para seguir esforzándome en salir adelante.

A mis padres

Por su apoyo incondicional en cada día de mi vida, mostrándome la importancia de los valores y aconsejándome en todo momento, ayudándome día a día a llegar a cada una de mis metas.

A mis hermanos

Por haberme mostrado que con esfuerzo, dedicación y la ayuda de Dios se puede lograr llegar a cualquier meta propuesta, y por haberme motivado día a día en cada pasó que daba.

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por haberme guiado por el buen camino, dándome la fortaleza necesaria para seguir adelante y no desmayar ante los problemas que se presentaban y haberme permitido lograr alcanzar este objetivo.

A la Magister Nelly Roxana Carranza Yuncor

Por su gran apoyo durante el desarrollo del presente trabajo de investigación compartiendo sus conocimientos e impulsando el desarrollo de mi formación profesional. Quien siempre estuvo dispuesta a brindarme su orientación profesional, y me brindó las recomendaciones necesarias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	17
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	17
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	18
3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	19
3.5 PROCEDIMIENTOS	20
3.6 METODO DE ANALISIS DE DATOS.....	20
3.7 ASPECTOS ÉTICOS	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Distribución de los docentes de una I.E. pública del Distrito El Porvenir en Trujillo 2020.....	18
Tabla 2: Nivel de Inteligencia Emocional de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.....	22
Tabla 3: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020	23
Tabla 4: Prueba de Normalidad de las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.....	24
Tabla 5: Coeficiente de Correlación de Pearson entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral.....	25
Tabla 6: Coeficiente de Correlación de Pearson entre la Inteligencia Emocional y la dimensión Productividad del Desempeño Laboral.....	26
Tabla 7: Coeficiente de Correlación de Pearson entre la Inteligencia Emocional y la dimensión Calidad del Desempeño Laboral	27
Tabla 8: Coeficiente de Correlación de Pearson entre la Inteligencia Emocional y la dimensión Conocimiento del Desempeño Laboral	28
Tabla 9: Coeficiente de Correlación de Pearson entre la Inteligencia Emocional y la dimensión Toma de Decisiones del Desempeño Laboral	29

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020, por ello se realizó una investigación descriptiva correlacional de diseño transversal. La población muestral estuvo constituida por los 24 docentes del nivel secundario, a quienes se les aplicó dos instrumentos tipo encuesta: Cuestionario de Inteligencia Emocional y Cuestionario de Desempeño Laboral. La validez de ambos instrumentos fue determinada por juicio de expertos, quienes los calificaron como buenos y la confiabilidad fue calculada con el Índice de confiabilidad Alfa de Cronbach, prueba en la que ambos cuestionarios obtuvieron una puntuación mayor a 0.70. Se utilizó como ayuda el programa estadístico SPSS /PC+V22.0., para procesar la información y se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson R para la prueba de hipótesis. Los resultados muestran que el nivel de Inteligencia Emocional de la mitad de los docentes es alto y en cuanto al Desempeño Laboral el 54,2 % de los docentes tienen un nivel alto. Entonces se concluyó que existe una correlación directa alta ($p < 0.05$) entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Palabras claves: inteligencia, emocional, desempeño y laboral.

ABSTRACT

The present study had the general objective of determining the relationship between emotional intelligence and the job performance of teachers in an I.E. public of the El Porvenir district in Trujillo 2020, therefore a descriptive correlational research of cross-sectional design was carried out. The sample population was made up of the 24 teachers at the secondary level, to whom two survey-type instruments were applied: Emotional Intelligence Questionnaire and Work Performance Questionnaire. The validity of both instruments was determined by the judgment of experts, who rated them as good and the reliability was calculated with the Cronbach Alpha Reliability Index, a test in which both questionnaires obtained a score greater than 0.70. The statistical program SPSS /PC+V22.0. Was used as an aid to process the information and the Pearson correlation coefficient R was obtained for the hypothesis test. The results show that the Emotional Intelligence level of half of the teachers is high and in terms of Work Performance 54.2% of teachers have a high level. Then it was concluded that there is a high direct correlation ($p < 0.05$) between emotional intelligence and job performance.

Keywords: intelligence, emotional, performance and labor.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es una de las bases fundamentales en el crecimiento tanto social como económico de un país, ya que mientras más alto es el nivel educativo, mejor será el futuro de una nación. Por ello los diferentes países siguen en busca de las variables que están relacionadas o influyen en la calidad educativa.

Al respecto, en la actualidad se habla mucho del desempeño laboral del docente como causa principal de la calidad o nivel educativo que puedan alcanzar los estudiantes. Estudios realizados por el Foro Económico Mundial (2018) revelan que a nivel mundial, los tres países con mejor calidad educativa son Suiza, Singapur y Finlandia, los cuales fueron priorizados de acuerdo a un puntaje individual (del 1 al 7), fundamentado en varios elementos: el primero es la calidad del sistema educativo, el segundo es el nivel en ciencia y matemática, el tercero es la calidad de las escuelas de negocios y el cuarto es el acceso a la red en las instituciones educativas.

En cuanto a Latinoamérica los tres primeros puestos los ocuparon Chile Uruguay y Colombia, quedando Perú en el décimo puesto respecto a los veinte países latinoamericanos. Esto indicaría entonces que en Perú no habría una buena calidad educativa, pero ¿a qué se deberá esto?, ¿de qué manera los países que lideran la lista lograron obtener estos resultados sobresalientes? y ¿cómo es que sus escuelas tienen un elevado rendimiento?

Este asunto fue mencionado en una conferencia ante la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2018), en la cual enfatizaron que siendo el profesional en la docencia una pieza clave para el éxito de los estudiantes y las escuelas, entonces dichos resultados dependerían del desempeño laboral de dichos profesionales. Pero ¿Qué es el desempeño laboral?, al respecto Robbins y Coulter (2013), señalan que el desempeño laboral viene a ser el desarrollo de acciones para establecer qué tan productivo es un individuo o una organización en el éxito de sus actividades y metas deseadas.

En la institución educativa materia de estudio, ha evidenciado un bajo rendimiento de sus estudiantes en las evaluaciones censales. Entonces de acuerdo a lo antes mencionado, ¿esto se debería al desempeño laboral de los docentes?, ¿cómo saberlo? Lo que si se ha podido observar es que los docentes de dicha I.E. no mantienen una buena relación interpersonal, les es difícil adaptarse a los acelerados cambios que se suscitan en el presente, lo cual influye en como manejan el estrés y el estado de ánimo que puedan evidenciar en general. Por ello se creyó conveniente investigar ¿Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020?

A partir del problema antes mencionado, la presente investigación tiene:

Justificación teórica; puesto que la realización de esta investigación permite ampliar el conocimiento teórico sobre la Inteligencia Emocional, la cual está basada en la teoría de Goleman y Bar-on, y su conexión con el Desempeño Laboral de los profesionales en la docencia sustentada en Chiavenato, por ello es de suma importancia, puesto que hoy en día mucho se habla del desempeño laboral del docente como causa del bajo nivel educativo existente en nuestro país siendo indispensable entonces saber cuáles son sus relaciones con otras variables.

Justificación Práctica; ya que la institución educativa de estudio ha tenido bajos resultados en las evaluaciones estandarizadas y aludiéndose esto al desempeño laboral del docente como causa principal, lo que se pretende es reflejar la realidad de la institución educativa de estudio, para reafirmar sus fortalezas y superar las debilidades.

Sobre la base de las ideas expuestas, el objetivo general de este estudio fue:

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Y como objetivos específicos:

Determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Identificar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Identificar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión calidad del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Identificar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión conocimiento del trabajo del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Identificar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión toma de decisiones del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Teniendo además como hipótesis general:

H₁: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

H₀: No existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Y las hipótesis específicas formuladas fueron:

H₁: Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

H₁: Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión calidad del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

H₁: Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión conocimiento del trabajo del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

H₁: Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión toma de decisiones del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Cada una con sus respectivas hipótesis nulas.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de investigación cuenta con los siguientes antecedentes:

A nivel internacional, Pincay, Calendario y Castro (2018) investigaron “Inteligencia emocional en el desempeño docente”, considerando una muestra de 150 profesionales en la docencia, en el contexto de Milagro- Guayas, Ecuador (54% género masculino y 46% femenino). El instrumento utilizado fue la escala Traid Meta-Mood scale (TTMS-24). Los resultados fueron: En el indicador de inteligencia emocional en la dimensión atención se evidenció que el 50 por ciento poseen adecuada atención, en la dimensión claridad el 58,7 por ciento poseen adecuada claridad y en la dimensión reparación el 48 por ciento posee adecuada reparación. En el indicador de evaluación de desempeño se evidencio que el 90,7 por ciento presentaron un desempeño muy competente. Concluyendo que las variables se relacionan.

En Colombia, Argoti, Martínez y Guevara (2015), indagaron: “Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral”, en 23 trabajadores. Para lo cual emplearon dos instrumentos, uno de ellos fue la evaluación de desempeño y el otro fue el test TMMS-48. Encontrando los siguientes resultados: la dimensión de atención no se relaciona de manera directa sobre la segunda variable, mientras que si se relaciona con las dimensiones reparación y claridad. Finalmente concluyeron que las variables tienen relación.

A nivel nacional, en Lima, Flores (2019) estudió: “Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito Mí Perú–callao”, en 70 profesionales de la docencia. Con el fin de recolectar datos se utilizó el test de Bar-On. Con respecto a los resultados de la variable estudiada se demostró que el 70 por ciento de la muestra tiene un nivel adecuado; en cuanto al primer componente (intrapersonal) un 60 por ciento presenta un nivel adecuado, el segundo componente (interpersonal), el 78,57 por ciento presenta un adecuado nivel, el tercer componente (adaptabilidad) un 74,29 por ciento posee un nivel adecuado, el cuarto componente (manejo de la tensión) el 77,14 por ciento tiene un nivel adecuado y en el quinto componente (estado de ánimo general) el 72,86 por ciento

se encuentra en un nivel adecuado. Concluyendo que el mayor porcentaje de la muestra presentan adecuado nivel de la variable estudiada.

Padilla (2019) estudió: “Inteligencia emocional relacionada con el desempeño académico docente en las escuelas profesionales de administración, negocios internacionales y turismo de la U.N.J.F.S.C - Huacho – 2018”, en una muestra de 55 docentes. Se utilizó el “Inventario Emocional por Bar-On”. Acorde a sus resultados concluyó que las variables se relacionan.

En Lima, Arribasplata (2018) investigó: “Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018”. Con una población de 28 profesionales en la docencia, se utilizaron los instrumentos por Bar-On ICE y la observación en aula. Los resultados fueron: en la primera variable el 42,86 por ciento tuvieron nivel medio y el 35,71 por ciento tuvieron un nivel de desempeño satisfactorio. Concluyó en que las variables se relacionan.

Barreno, Cárdenas, López y Mugruza (2018) indagaron: “Nivel de la inteligencia emocional y descripción de desempeño docente de los profesores de la carrera de ciencias de la comunicación en una Universidad Privada de Lima el periodo 2018-1, en sede Lima Centro”. Se aplicó la escala de Bar-On e instrumentos de la propia universidad en 18 docentes. Obtuvieron como resultados en la primera variable el 44 por ciento tienen un nivel adecuado y en la segunda variable el 66 por ciento un nivel alto.

Flores, Polo y Torres (2018) investigaron “Inteligencia emocional y desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima”. Aplicaron el test de Bar-On y el test de autoevaluación en su muestra determinada por 331 docentes. Acorde a sus resultados llegaron a la conclusión que las variables se relacionan ($r=0,581$; Sig.= 0,000).

Tarrillo (2018) en Lima, realizó la investigación: “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la universidad peruana unión filial Tarapoto, 2017”. Se aplicaron instrumentos tipo encuesta a la muestra conformada por 82 docentes. Acorde a sus resultados demostró que las variables se relacionan.

Valdivia (2018), realizó la investigación: “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la EAP de ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman – Tacna”. La muestra estuvo constituida por 12 profesionales en la docencia, quienes tuvieron que contestar el test de Bar-On y encuesta para la otra variable. Acorde a sus resultados demostró que las variables se relacionan.

En Lima, León (2017) investigó: “Inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E. Clemente Althaus – San Miguel 2017”. Se aplicó el “Inventario Emocional Bar-On” y la observación a su muestra constituida por 65 docentes. Los resultados obtenidos evidenciaron que toda la muestra obtuvo nivel regular y bueno en cada variable respectivamente. Demostró que las dos variables se relacionan entre sí.

En Lima, Obregón (2017) estudió: “Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Peruana los Andes – Huancayo”. Su muestra estuvo compuesta por 180 docentes. El instrumento utilizado fueron escalas para ambas variables. Acorde a los resultados demostró que las variables se relacionan a un nivel de confianza del 1 por ciento (99%).

En Huancayo, Aguado (2016) investigó: “Inteligencia emocional en docentes de Instituciones Educativas de la ciudad de Pampas”. Estudio en el cual se hizo uso del test de Bar-on para aplicárselo a la muestra determinada por 124 docentes. Los resultados obtenidos demostraron que: en cuanto al primer componente (intrapersonal) un 87,9 por ciento posee nivel muy bajo, el segundo componente (interpersonal), el 44,4 por ciento presenta nivel promedio, el tercer componente (adaptabilidad) el 34,7 por ciento posee nivel muy bajo, el cuarto componente (manejo de estrés) el 64,5 por ciento posee nivel bajo y el quinto componente (estado de ánimo general) el 41,9 por ciento se encuentra en un nivel promedio; por lo cual demostró que el mayor porcentaje de la muestra presentó nivel adecuado de la variable investigada.

Rosado (2016), estudió: “Inteligencia emocional y desempeño laboral de docentes de la institución educativa con jornada escolar completa Jorge-Basadre

Grohmann, Arequipa 2016". Se aplicaron el test de Bar-On y una ficha de monitoreo a la muestra de 55 docentes. Los principales resultados fueron: El 58,18 por ciento presenta un nivel promedio en cuanto a su inteligencia emocional, y el 63,64 por ciento presenta un nivel de logrado en cuanto a la segunda variable. Llegó a la conclusión que las variables se relacionan entre sí.

En Ayacucho, Aroni (2015) averiguo: "Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior". Aplicó un cuestionario para la primera variable y encuesta para la segunda a 40 profesionales de la docencia. Acorde a sus resultados, determino la existencia de una moderada relación entre las variables.

En Pasco, Flores (2015), estudió "Inteligencia emocional y el desempeño docente de la facultad de ciencias de la educación de la U.N.D.A.C Pasco". Se aplicaron dos instrumentos, el primero fue el test de Bar-On y el segundo fue un cuestionario, a un tamaño de muestra de 30 profesionales en la docencia. Teniendo como principales resultados fueron: respecto a la primera variable el 40 por ciento presenta alta capacidad. Y respecto a la segunda variable el 76 por ciento presenta alto desempeño. Determinando que las dos variables se relacionan entre sí.

En tanto a nivel regional, tenemos a Alejandro (2018) en Chimbote, quien realizó la investigación: "Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Señor de la Vida Chimbote". Para dicho estudio obtuvo una muestra determinada por 30 docentes, los cuales tuvieron que responder el Inventario adaptado de Bar-On desde la perspectiva sistémica para la inteligencia emocional y se les aplico además fichas de monitoreo del Ministerio de Educación para el desempeño docente. Acorde a sus resultados se demostró que, respecto a la primera variable, los docentes presentan nivel aceptable con un 63 por ciento y en la segunda variable predomina el nivel medio con un 57 por ciento. Determinó que las variables se relacionan de manera significativa y directa.

En Chiclayo, Espinoza (2015) estudió: "Inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo, 2014". El cual fue llevado a cabo con la aplicación del test de Bar-On y la encuesta en 20 profesionales de la docencia. Los cuales presentaron nivel promedio y alto con un 35 por ciento respectivamente de inteligencia emocional, y el nivel de desempeño

por competencias fue promedio y bajo con un 35 por ciento respectivamente. Concluyendo que ambas variables se relacionan entre sí.

Y a nivel local, Villegas (2019), en Trujillo, indagó: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú–2019”. Se aplicó el “Inventario Emocional Bar-On” y un cuestionario a un grupo de 50 docentes. Cuyos resultados muestran que predomina el nivel medio de inteligencia emocional con un 38 por ciento y también predomina el nivel medio de desempeño docente con 28 por ciento. Se determinó que las variables no están relacionadas entre sí.

En Trujillo, Guevara (2019) investigó: “Inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán de Chicama, Ascope – 2019”. La muestra estuvo establecida por 45 profesionales de la docencia, a los cuales se le aplicó un cuestionario y la ficha de autoevaluación. Se obtuvieron los siguientes resultados: 51,1 por ciento con un nivel medio en la primera variable y un 80 por ciento con nivel alto en la segunda variable. Concluyendo que la relación entre ambas variables es inexistente.

Castillo (2019), en Trujillo, investigó: “Inteligencia emocional y desempeño de los docentes en la institución educativa N° 81019 Josefina Gutiérrez Fernández, Chocope – 2019”. Se aplicaron instrumentos tipo cuestionario para evaluar las variables en su muestra que estuvo determinada por 23 docentes. Con respecto a los resultados se obtuvieron los siguientes: en la primera variable el 43 por ciento presentaron nivel alto; y en la segunda variable el 48 por ciento presentaron nivel alto. Determinando que las variables no se relacionan.

Los conceptos que guiaron esta investigación son: inteligencia emocional y desempeño laboral.

La inteligencia emocional ha sido definida por muchos autores, entre ellos el psicólogo Thorndike (1920) la define como la destreza que ayuda a la comprensión y orientación de las personas, y accionar de manera sabia durante las interacciones diarias con los demás.

Según Mayer (2000), la inteligencia emocional se transforma en la destreza de distinguir, asimilar, comprender y direccionar la información emocional. Asimismo, Martineaud y Elgehart (1996) refieren que viene a ser facultad de entender las propias emociones, dominar los propios impulsos, pensar, mantener la tranquilidad y optimismo ante situaciones adversas y escuchar las opiniones de la otra persona.

Además, Cooper y Sawaf (1997) sostienen que la inteligencia emocional es la capacidad que permite la percepción y aplicación eficiente teniendo en cuenta la información, relaciones e influencia. Y Vallés (2005) lo define como la aptitud racional para la aplicación de emociones en la solución de situaciones adversas.

La presente investigación es sustentada en el modelo de inteligencia emocional de Bar-On, asimismo se incluyen otras teorías como las de Gardner, Mayer y Salovey, y Goleman; es así que se pasa a describir a continuación cada uno de los modelos:

Gardner (1995) propuso la teoría de las inteligencias múltiples la cual explica como son las siete inteligencias: la primera inteligencia es la musical, la segunda es el cinético-corporal, el tercero es el lógico-matemático, el cuarto es la lingüística, el quinto es la espacial, el sexto es la interpersonal y el último es la intrapersonal.

Se toma en cuenta a la inteligencia interpersonal y la inteligencia intrapersonal, ya que estas en cierta forma construyen la inteligencia emocional. Respecto a primera es una de las dimensiones de la personalidad la cual incorpora el desenvolvimiento en el liderazgo, la resolución de problemas y análisis social; por lo cual otros autores la nombran como inteligencia social. Con respecto a la segunda inteligencia es la aptitud para desarrollar un modelo conciso de sí mismo y poder aplicarlo en la interacción diaria de forma útil a lo largo de la vida. Esta inteligencia suele a concordar con la inteligencia personal (Gardner, 1995).

Para Mayer y Salovey (1997), la inteligencia emocional contiene la destreza para conocer, cualificar y manifestar emociones; de permitir y/o crear sentimientos cuando proporcionan pensamientos; de concebir emociones y conocimientos emocionales; y para ajustar sentimientos que fomenten el desarrollo emocional e intelectual.

La inteligencia emocional es estructurada como un modelo de cuatro fases que están interrelacionadas. La primera fase es la percepción emocional, que alude a la competencia de percibir, identificar, valorar y manifestar emociones de manera apropiada, teniendo la aptitud de diferenciar entre manifestaciones realizadas tanto de manera precisa e imprecisa como de honestas o deshonestas. La segunda fase es la facilitación emocional del pensamiento, el cual refiere que estas emociones pueden priorizar el pensamiento y conducir el interés a las premisas primordiales; el cual puede ser influenciado por el estado de humor, ya que este varía el criterio y favorece la atención de diversas perspectivas (Mayer y Salovey, 1997).

La tercera fase es la comprensión emocional, que implica la comprensión y razonamiento sobre las emociones para interpretarlas, adquiriendo la habilidad para comprender emociones complejas y el reconocimiento de las transiciones entre esas emociones. Y la cuarta fase es la regulación emocional, el cual permite que el pensamiento suscite el desarrollo emocional, intelectual y personal, lo cual posibilita la administración de sentimientos en diversos momentos a lo largo de la vida, obteniendo la capacidad de mitigar emociones de carácter negativo y poder impulsar las emociones de carácter positivo sin contener o exagerar lo que se está transmitiendo (Mayer y Salovey, 1997).

Para Goleman (1995) la inteligencia emocional es la facultad de tener en cuenta las emociones propias y las de otras personas, de incentivarse y de controlar de manera adecuada las interacciones con los demás. Posteriormente reformula esta afirmación y refiere ésta es la aptitud de tener en cuenta las propias emociones y las de otras personas, de incentivarse y administrar las emociones de manera personal y durante las interrelaciones con otras personas (Goleman, 1998).

Además, Goleman (1995) establece cinco componentes de la inteligencia emocional. El primero es el conocer las propias emociones, lo que ayuda al reconocimiento de emociones en el momento que ocurre evitando sentimientos incontrolables. El segundo componente es manejar las emociones, permitiendo que las emociones sean expresadas de una manera adecuada y logrando tomar conciencia de las propias emociones.

El tercer componente es el motivarse a uno mismo, lo que comprende guiar las emociones y la motivación para alcanzar el éxito realizando actividades creativas y logrando ser personas más provechosas y eficientes en los trabajos asignados. El cuarto componente es el considerar los sentimientos de otras personas, lo que genera la empatía, el cual ayuda a las personas a percibir lo que los demás necesitan o desean siendo imprescindible para los profesionales. Y el quinto componente es el establecer relaciones, una capacidad que proporciona la posibilidad de manejar las emociones de las personas de rededor con la ayuda de competencias sociales y otras habilidades sociales (Goleman, 1995).

Luego, Goleman (1998) actualiza su modelo inicial siendo el primer componente la autoconciencia, que implica la autoconciencia emocional, la autoevaluación apropiada y autoconfianza. El siguiente es la autorregulación, que implica control de uno mismo, ser confiable, ser responsable y adaptación ante diversas situaciones. El tercer componente es la automotivación, que implica el incentivo para lograr objetivos, ser optimista, tener iniciativa y ser comprometido. El cuarto componente es la empatía, que implica comprensión, apoyo en el desarrollo de los demás, conciencia organizacional y aplicación del sentido de servicio. Y el quinto componente es las habilidades sociales, que implica ser líder, comunicarse de manera asertiva con los demás, influenciar de manera positiva, apoyar en la elaboración de alianzas, colaborar y cooperar en el trabajo grupal.

Después, Bar-On (1997) afirma que la inteligencia emocional es la agrupación de aptitudes, competencias y facultades, lo cual incentiva a desarrollar la aptitud de buscar la obtención del éxito al enfrentar situaciones del medio. Además propone un modelo estructurado por cinco componentes que a su vez presentan subcomponentes, los cuales se describen a continuación.

El componente intrapersonal implica la comprensión de sí mismo (diferenciación y comprensión del porqué de sentimientos y emociones), la asertividad (expresión de sentimientos y creencias sin ofender a los demás), el autoconcepto (comprensión, aceptación y respeto de sí mismo), la autorrealización (logro de objetivos y disfrute de ellos), y la independencia (toma de decisiones estando seguro de los propios sentimientos y acciones).

El componente interpersonal implica la empatía (comprensión y apreciación de las emociones de otras personas), las relaciones interpersonales (capacidad de formalizar y conservar relaciones positivas), y la responsabilidad social (capacidad de mostrar cooperación y que contribuye como miembro en un grupo social).

El componente de adaptabilidad implica la solución de situaciones adversas (habilidad de reconocer y precisar las situaciones adversas, y así poder producir soluciones), la demostración de la realidad (evaluación de la relación entre lo que se puede percibir momentáneamente y lo que existe en realidad), y la flexibilidad (ajustar de manera adecuada las emociones, pensamientos y conductas ante los problemas o distintas situaciones en el día a día).

El componente del manejo del estrés tiene dos sub-componentes: por un lado está la tolerancia al estrés, que implica la aptitud de conllevar diferentes situaciones adversas o estresantes y emociones fuertes; y por el otro, el control de impulsos que consiste en la facultad de tolerar y controlar sentimientos emergentes ante diferentes situaciones.

Y el componente del estado de ánimo en general, el cual tiene dos aspectos o subcomponentes: el primero es la felicidad, que se refiere a la aptitud que implica la percepción de la complacencia con uno mismo y el día a día en la vida y asimismo poder obtener la satisfacción consigo mismo y con otros expresando sentimientos positivos; y el optimismo, habilidad que ayuda a ver los aspectos positivos de la vida ante situaciones adversas y sentimientos negativos.

Según Bisquerra (2007) la inteligencia emocional es una de las capacidades que se aplica día a día, lo cual sería necesario educar en todas las escuelas, haciendo hincapié en los docentes, ya que es una de las bases de la competencia emocional que a su vez implica el desempeño laboral profesional.

Por lo que corresponde a desempeño laboral, según Stoner (1994) lo define como la eficacia con la que trabajan los colaboradores en la institución para conseguir los objetivos deseados, considerando las normas ya establecidas. Por otro lado, Schermerhorn (2003) lo delimita como el nivel de realización de labores por parte de los trabajadores teniendo en cuenta la cantidad y calidad de los procesos.

Palací (2005) refiere que el desempeño laboral viene a ser el importe a proporcionar a una institución en las distintas formas de conducta en el que una persona realiza durante un período de tiempo. Este importe de conductas, de una persona o varias en distintos momentos a la vez, van a contribuir a la eficacia y eficiencia dentro de la institución.

Asimismo Robbins y Judge (2013) lo definen como las actividades y conductas que son monitoreados en los trabajadores los cuales son importantes para las metas definidas en la institución, y estos son evaluados teniendo en cuenta las habilidades de cada trabajador y su nivel de aportación a la institución.

Además, Bohlander (2003) sostiene que el desempeño laboral se evidencia cuando el personal cumple eficientemente con sus funciones dentro de una institución. Lo cual implica que el trabajador desempeña sus funciones con determinación y responsabilidad para lograr los objetivos impuestos por la institución y también para su beneficio propio.

Por su parte, Chiavenato (2009) refiere que el desempeño laboral son actividades o comportamientos contemplados en el personal de la organización, los cuales son de relevancia en el logro de los objetivos impuestos. Además, afirma que el desempeño es circunstancial, puesto que puede cambiar de un individuo a otro y necesita de incontables factores condicionantes que predominan bastante en él (Chiavenato, 2011). Por lo cual, teniendo en cuenta el trato individual, refiere que el empeño personal va a depender de las destrezas y las facultades individuales y de su apreciación del rol que ejercerá. Así, el desempeño en un cargo, está en función de todas las variantes que más lo puedan condicionar” (Chiavenato, 2011).

Entonces es importante evaluar el desempeño, el cual Chiavenato define como la percepción organizada de cómo se desenvuelve un individuo en un cargo y su capacidad de crecer profesionalmente. Además sostiene que cualquier evaluación es un proceso para incentivar o estimar el mérito, excelencia y peculiaridades de un individuo” (2011).

Es así que en la evaluación del desempeño se toma en cuenta dos grandes factores. El primer factor es el desempeño en la función, en el cual se consideran

cuatro componentes: “Producto (Volumen y cantidad de obra realizada con normalidad), Calidad (Precisión, cuidado y organización en la labor desempeñada), Conocimiento del trabajo (Nivel de comprensión de la labor ejecutada), Cooperación (Posición frente a una empresa, superiores y compañeros al llevar a cabo un trabajo)” (Chiavenato, 2011).

El segundo factor son las características individuales, en el cual se consideran tres componentes: “Comprensión de las situaciones (Nivel con el que se aprecia la naturaleza de una dificultad. Experto en acomodarse a circunstancias y de asumir labores), Creatividad (Ahínco. Facultad de producir alguna idea proyecto), Capacidad de realización (Idoneidad para llevar a cabo una idea o proyecto)” (Chiavenato, 2011, p.209).

Sin embargo para los fines de la presente investigación, en lugar de producto se ha considerado productividad propuesta por Chiavenato (1999), quien la define como la correspondencia entre el producto obtenido y los medios utilizados para su producción; y señala además que no sólo puede depender de un método racional y de la fuerza empleada en su realización, sino que depende sobre todo, de la disposición y ánimo de cada individuo. Por su parte Viswesvaran, Ch., Schmidt, F. & Ones, D. (2005) menciona que la productividad es la apreciación de la suma de trabajo producido, siendo la calificación basada en el rendimiento.

Además, en vez de cooperación se ha considerado la dimensión toma de decisiones delimitada por Chiavenato (2005), como la elección de una serie de etapas de un conjunto de diversas posibilidades, en consecuencia forma parte indispensable de la planificación. Y Greenwood (1978) explica que fundamentalmente, la toma de decisiones es una resolución de problemas, por lo tanto, consiste en buscar la mejor alternativa, aplicar un acertado diagnóstico y llevar a cabo una meticulosa búsqueda, para poder seleccionar la mejor alternativa.

Con respecto al Conocimiento del trabajo Henric-Coll (2003) Señala que es la comprensión del conjunto de responsabilidades específicas para un trabajo, así como la capacidad permanente para mantenerse al tanto de cambios en funciones de trabajo.

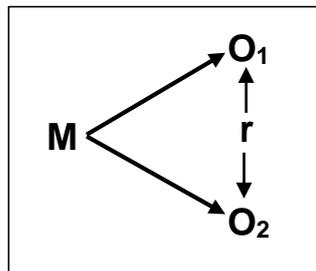
Y en cuanto a calidad en el servicio Hernández et ál. (2009) la define como la facultad de complacer a la clientela en sus expectativas, necesidades y exigencias, por lo tanto es la complacencia que se le brinda a la clientela mediante el servicio proporcionado.

El desempeño laboral docente es definido por Wilson (1992) como el conjunto de acciones que un docente ejecuta de acuerdo a sus funciones y que abarca desde el inicio de la planificación de las sesiones educativas hasta la concertación con otros docentes y personal administrativo en cumplimiento del currículo nacional y una adecuada gestión educativa. Asimismo, Messina (2000) considera que el carácter profesional docente es un requerimiento indispensable para una educación de calidad además de establecer un buen desempeño.

III. METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

El presente estudio de indagación es no experimental de corte transversal. Puesto que se realiza mediante la contemplación de las variables en su entorno habitual, sin realizar manipulación alguna de las mismas y en un único momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Además es de tipo aplicada de acuerdo a Alvitres (2000), ya que pretende innovar conocimientos y estructurar nuevos procedimientos. Y en cuanto al diseño, la investigación es descriptivo correlacional puesto que mide el nivel de conexión entre ambas variables de la población observada, cuyo esquema es el que se muestra a continuación:



Dónde:

M: Muestra.

O₁: Inteligencia Emocional.

O₂: Desempeño Laboral.

r : Correlación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral.

3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.

Las variables estudiadas fueron:

3.2.1. Inteligencia emocional.

Definición Conceptual.

Bar-On (1997) afirma que la inteligencia emocional es la agrupación de aptitudes, competencias y facultades, lo cual incentiva a desarrollar la aptitud de buscar la obtención del éxito al enfrentar situaciones del medio.

Definición Operacional.

Aplicación de un cuestionario de 25 ítems con escala de calificación alto, medio y bajo; a los docentes del nivel secundario de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

3.2.2. Desempeño laboral.

Definición Conceptual

Chiavenato (2009) refiere el desempeño laboral son actividades o comportamientos contemplados en el personal de la organización, los cuales son de relevancia en el logro de los objetivos impuestos.

Definición Operacional.

Aplicación de un cuestionario de 40 ítems con escala de calificación alto, medio y bajo; a los docentes del nivel secundario de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Para la realización de este trabajo de investigación, la población fue muestral ya que el objeto de estudio estuvo integrada por todos los profesores pertenecientes al nivel secundaria de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Tabla 1

Distribución de los docentes de una I.E. pública del Distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	10	14	24

Nota: Base de datos de la I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

En cuanto a la técnica que se usó para el recojo de los datos de este estudio de indagación, se empleó la encuesta.

Instrumentos

El instrumento para mensurar la variable inteligencia emocional fue realizado por Castillo García, Isabel Luciana basándose en el Inventario de Bar-On de acuerdo a las cinco dimensiones planteadas (Intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés, estado de ánimo y adaptabilidad), el cual fue denominado “Cuestionario de inteligencia emocional” y consta de 25 ítems. Las alternativas de respuestas son evaluadas bajo una escala tipo Likert.

Escala de calificación:

Alto: > 100

Medio: 76 - 100

Bajo: < 76

El instrumento para mensurar el desempeño laboral fue realizado por Hernández Galicia, Estrella Iveth y modificado por Tarrillo Paredes, José basándose en el cuestionario de Chiavenato, el cual fue denominado “Cuestionario de desempeño laboral” y constituida de 40 ítems. Las alternativas de respuestas son evaluadas bajo una escala tipo Likert.

Escala de Calificación:

Alto: > 160

Medio: 121 - 160

Bajo: < 121

Validez

El cuestionario de inteligencia emocional ha sido validado por juicio de expertos calificando al instrumento como bueno.

El cuestionario de desempeño laboral ha sido validado por juicio de expertos como bueno.

Confiabilidad

La fiabilidad de los cuestionarios fueron calculados con el Índice de confiabilidad Alfa de Cronbach, los cuales obtuvieron una puntuación mayor a 0.70. Para el “Cuestionario de inteligencia emocional” el índice fue de 0.71 y para el “Cuestionario de desempeño laboral” el índice fue de 0.95.

3.5 PROCEDIMIENTOS

Para la ejecución del presente estudio de investigación, se procedió de la siguiente manera:

Primero se delimito la muestra objeto de estudio, la cual estuvo constituida por los 24 docentes pertenecientes al nivel secundario. Luego para recabar de información se consiguió instrumentos ya elaborados por Castillo García, Isabel Luciana (Cuestionario de Inteligencia Emocional) y Hernández Galicia, Estrella Iveth (Cuestionario de Desempeño Laboral); cuya aplicación se tuvo que llevar a cabo de forma virtual mediante el uso del Correo Electrónico y Whatsapp.

Por lo que concierne a la manipulación de variables, como esta investigación es descriptiva correlacional, solo se centra en medir las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral, y evaluar la relación entre ellas, sin manipular ninguna de las variables.

Además, para cumplir con las formalidades necesarias para el proceso de investigación, se pidió el respectivo permiso al Director de la Institución Educativa donde se realizó el estudio, por medio de una solicitud virtual, cuya respuesta fue recibida por el mismo medio y se encuentra adjunta en los anexos.

3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de datos se empleó:

a) Estadística Descriptiva:

- Matriz de base de datos de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencias.
- Coeficiente de correlación de Pearson.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Donde:

r = Coeficiente de correlación.

n = Muestra.

x = Variable 1.

y = Variable 2.

El valor de este coeficiente de correlación, oscila entre +1 y -1, donde:

Si: $r = 0$ es correlación nula.

$r \neq 0$ hay correlación.

r se acerca a -1, es correlación negativa o inversa.

r se acerca a +1, es correlación positiva o directa.

b) Estadística Inferencial:

Los datos conseguidos fueron ingresados y procesados en el software estadístico para ciencias sociales IBM SPSS STATISTICS Versión 22. Cuyos resultados se mostraron en tablas estadísticas, de entrada simple, de forma numérica y porcentual, de acuerdo a los objetivos planteados. La contrastación de la normalidad de los datos se llevó a cabo con la prueba de Shapiro–Wilk.

3.7 ASPECTOS ÉTICOS

Para esta investigación se revisó y recabo información de diversos libros, estudios previos, repositorios y buscadores, entre otros. La cual fue debidamente citada de acuerdo a las normas APA vigentes.

Además, para la recolección de datos también se ha considerado principios éticos propuestos por Koepsell y Ruiz (2015), los cuales son: el consentimiento informado, la intimidad, anonimato y confidencialidad; la independencia; la generosidad; la no maleficencia y la libre participación de los encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados de los niveles de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.

Tabla 2

Nivel de Inteligencia Emocional de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	12	50%
Medio	12	50%
Total	24	100

Nota: Datos obtenidos del Cuestionario de Inteligencia Emocional.

Interpretación: De la tabla mostrada se puede deducir que el nivel de inteligencia emocional de los profesionales en la docencia de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020, está distribuido en igual proporción tanto para el medio como para el alto lo que indica que el 50 por ciento corresponde al nivel medio y el otro 50 por ciento para el nivel alto.

Tabla 3

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	13	54,2%
Medio	11	45,8%
Total	24	100%

Nota: Datos obtenidos del Cuestionario de Desempeño Laboral.

Interpretación: El nivel de desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020 es alto en un 54.2 por ciento y medio en un 45,8 por ciento.

4.2. Prueba de Normalidad

De acuerdo al tamaño de muestra del presente estudio ($n < 50$ individuos), la prueba de normalidad aplicada fue la prueba de SHAPIRO-WILK.

Tabla 4

Prueba de Normalidad de las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.

	SHAPIRO-WILK		
	Estadístico	gl.	Sig.
Inteligencia Emocional	0,976	24	0,810
Desempeño Laboral	0,963	24	0,507

Nota: Base de datos.

Interpretación: En la Tabla 4 se aprecia que, el nivel de significancia de la variable Inteligencia Emocional es de 0,810 y el nivel de significancia del Desempeño Laboral es de 0,507, lo que nos indica que las distribuciones de los datos son normales ($p > 0.05$). Por lo tanto, se justifica el uso del estadístico paramétrico de Pearson.

4.3. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

H₀: No existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

H₁: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Tabla 5

Coeficiente de Correlación de Pearson entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral.

Correlación de Pearson	
Inteligencia Emocional	Desempeño Laboral
Coeficiente de correlación	0,729
Significancia	0,000
N	24

Nota: Datos obtenidos de los Cuestionarios de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.

Interpretación: La tabla 5 muestra que la correspondencia que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesionales en la docencia de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020 es significativa, puesto que el valor de p es 0.000 y es directa alta porque el valor de Pearson es 0.729. Por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Primera Hipótesis Específica

H₀: No existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

H₁: Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Tabla 6

Coeficiente de Correlación de Pearson entre la Inteligencia Emocional y la dimensión Productividad del Desempeño Laboral.

Correlación de Pearson	
Inteligencia Emocional	Productividad
Coeficiente de correlación	0,606
Significancia	0,002
N	24

Nota: Datos obtenidos de los Cuestionarios de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.

Interpretación: La tabla 6 presenta información que permite aseverar que la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los profesionales en la docencia de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020, es significativa porque el valor de p es 0.002 y directa moderada pues el valor de Pearson es 0.606. Por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda Hipótesis Específica

H₀: No existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión calidad del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

H₁: Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión calidad del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Tabla 7

Coeficiente de Correlación de Pearson entre la Inteligencia Emocional y la dimensión Calidad del Desempeño Laboral.

Correlación de Pearson	
Inteligencia Emocional	Calidad
Coeficiente de correlación	0,721
Significancia	0,000
N	24

Nota: Datos obtenidos de los Cuestionarios de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.

Interpretación: La tabla 7 presenta que la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión calidad del desempeño laboral de los profesionales en la docencia de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020, es significativa (valor de $p= 0.000$) y directa alta dado que el valor de Pearson es 0.721. En consecuencia se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tercera Hipótesis Específica

H₀: No existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión conocimiento del trabajo del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

H₁: Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión conocimiento del trabajo del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Tabla 8

Coeficiente de Correlación de Pearson entre la Inteligencia Emocional y la dimensión Conocimiento del Desempeño Laboral.

Correlación de Pearson	
Inteligencia Emocional	Conocimiento
Coeficiente de correlación	0,558
Significancia	0,005
N	24

Nota: Datos obtenidos de los Cuestionarios de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.

Interpretación: La tabla 8 muestra que el valor de Pearson es 0.558, lo que indica que la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión conocimiento del trabajo del desempeño laboral de los profesionales en la docencia de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020, es directa moderada y por el valor de $p= 0.005$ también es significativa. Por ende se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta Hipótesis Específica

H₀: Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión toma de decisiones del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

H₁: Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión toma de decisiones del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.

Tabla 9

Coeficiente de Correlación de Pearson entre la Inteligencia Emocional y la dimensión Toma de Decisiones del Desempeño Laboral.

Correlación de Pearson	
Inteligencia Emocional	Toma de Decisiones
Coeficiente de correlación	0, 626
Significancia	0,001
N	24

Nota: Datos obtenidos de los Cuestionarios de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.

Interpretación: La tabla 9 muestra que la conexión entre la inteligencia emocional y la dimensión toma de decisiones del desempeño laboral de los profesionales en la docencia de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020, es significativa porque el valor de p es 0.001 y además es directa moderada porque el valor de Pearson es 0.626. Así que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020. De acuerdo a los resultados obtenidos, si existe relación entre las variables de estudio ($p=0,000$) y dicha relación es directa alta con un coeficiente de correlación igual a 0,729; lo cual significa que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor será el nivel de desempeño laboral de los docentes. Estos resultados tienen similitud con los obtenidos en el estudio de Argoti, Martínez y Guevara en el año 2015 en Colombia, donde encontraron que las variables inteligencia emocional y desempeño laboral si están relacionadas, detallando además que los participantes que obtuvieron bajas puntuaciones en inteligencia emocional fueron los mismos que obtuvieron un desempeño laboral regular. Además, es afín con la investigación realizada por Padilla (2019) en Lima, la cual tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño académico docente y de acuerdo a sus resultados concluyo que ambas variables se relacionan significativamente. Asimismo tiene similitud con la investigación de Flores, Polo y Torres (2018) “Inteligencia emocional y desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima”, cuyos resultados mostraron que la relación entre las variables es significativa con un p valor de 0,000 y directa moderada con un coeficiente de correlación de 0,581. También es similar a la investigación de Valdivia (2018) en Tacna, donde concluyo que a menor nivel de inteligencia emocional menor será el nivel de desempeño laboral de los docentes. Además es afín con la indagación de Obregón en el año 2017 en Huancayo, donde concluyo que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en los docentes.

Por otro lado, es contradictorio con el estudio de Aroni en el año 2015 en Ayacucho, puesto que de acuerdo a sus resultados la relación entre las variables desempeño docente e inteligencia emocional es moderada. Además, difiere con Villegas con su estudio “Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú–2019”, donde determinó que no existe relación significativa entre sus variables. Asimismo, difiere con la investigación de Guevara (2019), que con un coeficiente de correlación de 0.048 y con un valor p de 0.753, evidenció que no

existe relación significativa entre la variable inteligencia emocional y el desempeño docente. También es contradictorio con la investigación de Castillo (2019), que tuvo como resultados un coeficiente de correlación de 0.059 y un p valor de 0.788, por lo que concluyo que la relación entre ambas variables es nula. Estos resultados contradictorios que presentan estos cuatro últimos estudios podrían deberse a la diferencia de contextos, población o instrumentos aplicados, puesto que de acuerdo a lo que señala Bisquerra (2007), la inteligencia emocional es una de las capacidades que se aplica día a día, por lo que sería necesario educar en todas las escuelas, poniendo énfasis en los docentes, ya que es una de las bases de la competencia emocional que a su vez implica el desempeño laboral profesional. Es decir se reafirma que si existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

A partir de lo antes mencionado y de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, es posible aseverar que como un gran número de docentes obtuvieron un elevado nivel en inteligencia emocional; el cual es definido por Bar-On (1997) como la agrupación de capacidades, competencias y habilidades que incentiva a desarrollar la aptitud de buscar la obtención del éxito al enfrentar situaciones del medio; en consecuencia obtuvieron también un elevado nivel en desempeño laboral que según Chiavenato (2009) son actividades o conductas observadas en el personal de la organización, los cuales son de relevancia en el logro de los objetivos impuestos. Además, afirma que el desempeño es circunstancial, puesto que puede cambiar de un individuo a otro y necesita de incontables factores condicionantes que predominan bastante en él (Chiavenato, 2011).

En cuanto a los resultados obtenidos del nivel de inteligencia emocional de los docentes del grupo estudiado, el 50 por ciento obtuvieron un nivel alto y el otro 50 por ciento obtuvieron nivel medio. Estos resultados son afines con la investigación realizada por Espinoza en el 2015 en Chiclayo, donde la población en estudio obtuvo un nivel alto y medio en un 35 por ciento respectivamente. Por otro lado, estos resultados son contradictorios con la investigación de Flores (2019) en Lima, donde el mayor porcentaje obtuvo un nivel de inteligencia emocional adecuado. Además, difiere con la investigación de Arribasplata (2018) en Lima, donde el mayor

porcentaje de docentes (42%), obtuvo un nivel de inteligencia emocional medio. Asimismo, difiere con la investigación de Aguado en el año 2016 en Huancayo, donde el mayor porcentaje obtuvo un nivel de inteligencia emocional adecuado. También es contradictorio con la investigación de Rosado (2016) en Arequipa, donde el 58 por ciento de docentes obtuvieron un nivel promedio de inteligencia emocional. Al respecto Thorndike (1920), señala que la inteligencia emocional es la destreza que ayuda a la comprensión y orientación de las personas, y accionar de manera sabia durante las interacciones diarias con los demás. Y es que hoy en día, la inteligencia emocional es una competencia indispensable para desempeñar una función o un cargo, más aún si la labor a desempeñar tiene que ver con la interacción permanente con otras personas, tal es el caso de los docentes, que todos los días tienen que interactuar con sus estudiantes y para ello deben tener la capacidad de saber gestionar sus propias emociones y reconocer e interactuar de forma adecuada con las de sus estudiantes. Entonces es de suma importancia que un profesional en la docencia alcance un eminente nivel de inteligencia emocional para que sea capaz de entender y guiar a sus estudiantes, puesto que su labor es con niños, adolescentes y jóvenes. A su vez Bisquerra (2007) alude que la inteligencia emocional es un aspecto importante de la psicopedagogía de las emociones. Por lo tanto se reafirma la relevancia que conlleva que los profesionales en la docencia tengan un alto nivel de inteligencia emocional para que puedan ser capaces de mejorar su metodología demostrando ser competentes emocionalmente y acorde con los resultados conseguidos en la presente investigación, se infiere que el 50 por ciento de la población estudiada son idóneos en el manejo de sus propias emociones y en la interacción con los estudiantes, sabiendo reconocer las emociones y sentimientos de estos, y guiándolos a partir de ellos.

Por lo que concierne a los resultados del nivel de desempeño laboral de los docentes, los resultados de la población estudiada refieren que el mayor porcentaje (54,2%) obtuvo un nivel alto, lo cual tiene similitud con la investigación de Pincay, Calendario y Castro en el 2018 en Ecuador, donde el mayor porcentaje (96 %) obtuvo un desempeño muy competente. Además, estos resultados son afines con la investigación de Barreno, Cárdenas, López y Mugruza (2018) en Lima, donde el

mayor porcentaje de su población de estudio (66%) obtuvo un nivel alto de desempeño. Asimismo, resultados similares son mostrados en la investigación de Flores en el año 2015 en Pasco, donde el mayor porcentaje de su población de estudio (76%) obtuvo un nivel alto de desempeño. Desde otra perspectiva, estos hallazgos son contradictorios con la investigación de León (2017) en Lima, donde toda la población estudiada obtuvo un desempeño bueno. También, difiere con la investigación de Alejandro en el año 2018 en Chimbote, donde el 57 por ciento de la población estudiada obtuvo nivel medio de desempeño. Con relación al desempeño laboral Stoner (1994), refiere que es la eficacia con la que trabajan los colaboradores en la institución para conseguir los objetivos deseados, considerando las normas ya establecidas. Entonces, es fundamental que los profesionales en la docencia tengan un nivel superior en su desempeño laboral, ya que eso indicaría que son capaces de trabajar de manera conjunta, articulando áreas, para lograr que los estudiantes egresen con el perfil esperado, el cual se encuentra plasmado en el currículo nacional. Asimismo, Bohlander (2003) afirma que el desempeño laboral se evidencia cuando el personal cumple eficientemente con sus funciones dentro de una institución. Por consiguiente se ratifica la importancia de que los docentes alcancen un elevado nivel en su desempeño laboral, puesto que ello implicaría que no solo trabajan por cumplir su carga laboral sino que se abocan a alcanzar las metas trazadas de forma correcta considerando también el nivel que deben alcanzar los estudiantes en sus logros, es decir brindando una educación de calidad y al obtener la mayoría de la población estudiada, un elevado nivel en su Desempeño Laboral, se puede afirmar que están altamente capacitados para ejecutar las acciones que sean necesarias, de manera eficaz y eficiente en beneficio de los educandos.

Respecto a la relación que existe entre la variable inteligencia emocional con las dimensiones del desempeño laboral del presente estudio, los resultados muestran que la inteligencia emocional mantiene una correlación directa y significativa con las dimensiones de Productividad, Calidad, Conocimiento y Toma de Decisiones del desempeño laboral; lo cual tiene similitud con el estudio de Tarrillo (2018) en Lima, donde concluyo que la inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con las dimensiones Productividad, Calidad, Conocimiento del trabajo

y Toma de Decisiones del desempeño laboral. Con referencia a ello, como la inteligencia emocional es la aptitud de tener en cuenta las propias emociones y las de otras personas, de incentivarse y administrar las emociones de manera personal y durante las interrelaciones con otras personas (Goleman, 1998). Por ello es que está relacionada con la productividad y calidad del servicio del docente ya que según los resultados evidencian un buen rendimiento, exactitud y esmero en su desempeño. Por su parte, Mayer y Salovey (1997) señalan que la inteligencia emocional contiene la destreza para conocer, cualificar y manifestar emociones; de permitir y/o crear sentimientos cuando proporcionan pensamientos; de concebir emociones y conocimientos emocionales; y para ajustar sentimientos que fomenten el desarrollo emocional e intelectual. De acuerdo a esto está relacionada con el conocimiento del trabajo y la toma de decisiones puesto que según los resultados se asume que los docentes están en permanente capacitación en busca de su crecimiento intelectual.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de inteligencia emocional de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir, es alto en un 50% y medio en el otro 50%.
2. El nivel de desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir, es alto en un 54,2% y medio en un 45,8%.
3. Existe relación directa alta ($r = 0,729$) entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir.
4. Existe relación directa moderada ($r = 0,606$) entre la inteligencia emocional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir.
5. Existe relación directa alta ($r = 0,721$) entre la inteligencia emocional y la dimensión calidad del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir.
6. Existe relación directa moderada ($r = 0,558$) entre la inteligencia emocional y la dimensión conocimiento del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir.
7. Existe relación directa moderada ($r = 0,626$) entre la inteligencia emocional y la dimensión toma de decisiones del desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir.

VII. RECOMENDACIONES

1. Proseguir con estudios relacionados con la inteligencia emocional y el desempeño laboral tomando en cuenta otras dimensiones de las variables, para hacer la comparación de los resultados y poder establecer la similitud o diferencia de los mismos.
2. Sugerir al director y plana docente de la I.E. donde se realizó el estudio de investigación, revisar este informe, puesto que los resultados les serán satisfactorios y podrán servir de reflexión y motivación para seguir esforzándose en su labor.
3. Proponer la programación de talleres de inteligencia emocional, ya que hay un 50 por ciento de docentes que necesitan mejorar su nivel de inteligencia emocional y el otro 50 por ciento seguir manteniendo su elevado nivel que lograron obtener.
4. Elaborar otros instrumentos para el acopio de los datos los cuales vayan acorde a la realidad a estudiar y a su vez cambiar o incluir otras dimensiones.

REFERENCIAS

- Aguado, J. (2016). *Inteligencia emocional en docentes de Instituciones Educativas de la ciudad de Pampas* [tesis de posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4233/Aguado%20Vera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alejandro, A. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular "Señor de la Vida" Chimbote* [tesis de posgrado, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional USP. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvitres, V. (2000). *Método Científico. Planificación de la Investigación*. Ciencia.
- Argoti, E., Martínez, J., y Guevara, L. (2015) Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia de Salud*, 3(11), 41-46. <https://es.slideshare.net/MariangelArroyoArroy/inteligencia-emocional-eugenio-enrquez-argoti>
- Aroni, J. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior. Ayacucho, 2015* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://www.iesppubfgc.edu.pe/archivos/centroInvestigacion/tesis.pdf>
- Arribasplata, L. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19962/Arribasplata_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barreno, R., Cárdenas, M., López, E., & Mugruza, R. (2015). *Nivel de la inteligencia emocional y descripción de desempeño docente de los profesores de la carrera de ciencias de la comunicación en una Universidad Privada de Lima el periodo 2018-1, en sede Lima Centro* [tesis de posgrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional UTP.

http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1583/1/Ricardo%20Barreno_Mercedes%20Cardenas_Edwin%20Lopez_Rafael%20Mugruza_Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n_Maestr%C3%ADa_2018.pdf

Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual*. Multi-Health Systems.

Bisquerra, R. (2007). *Psicopedagogía de las emociones*. Síntesis.

Bohlander, G. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. International Thomson.

Castillo, I. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño de los docentes en la institución educativa N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37924/castillo_gi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (1999). *Administración de los recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2005). *Administración de los recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión De Talento Humano*. McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana.

Cooper, R., y Sawaf, A. (1997). *Estrategia emocional para ejecutivos*. Martínez Roca.

Espinoza, O. (2015) La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E. Mentas Brillantes-Trujillo, 2014. *Inv. Cult.*, 4(2), 18-24, <https://www.redalyc.org/pdf/5217/521751974002.pdf>

Flores, C. (2019). *Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito Mí Perú - callao* [tesis de posgrado, Universidad San

Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8802>

Flores, J. (2015). *Inteligencia emocional y el desempeño docente de la facultad de ciencias de la educación de la U.N.D.A.C Pasco* [tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional UNHEVAL.

http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2207/TM_Flores_Pucuhuanca_Jessica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, K., Polo, J., & Torres, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima* [tesis de posgrado, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio Institucional UMCH.
<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/544/1/66.%20Tesis%20%28Flores%20Daorta%2C%20Polo%20Churrango%20y%20Torres%20Aguilar%29.pdf>

Foro Económico Mundial. (2018). *The Global Competitiveness Report 2017–2018*.
<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/competitiveness-rankings/#series=GCI.B.05.02>

Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Paidós.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantman.

Greenwood, W. (1978). *Teoría de decisiones y sistemas de información*. Trillas

Guevara, H. (2019). *Inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santo Domingo de Guzmán” de Chicama, Ascope – 2019* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37806/guevara_mh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Henric-Coll, M. (2003). *Gestión del conocimiento y equipos de trabajo*.
<https://www.gestiopolis.com/gestion-conocimiento-equipos-trabajo/>
- Hernández, J., Chumaceiro, A. y Atencio, E. (2009). Calidad de servicio y recurso humano: caso estudio tienda por departamento. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(47), 458-472.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-HILL Educación.
- Koepsell, D., y Ruiz, M. (2015). *Ética de la investigación, integridad científica*. Editarte.
- León, C. (2017). *Inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14923/Le%C3%B3n_TCN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martineaud, S., y Engelhart, D. (1996). *El Test de inteligencia emocional*. Martínez Roca.
- Mayer, J., Salovey, P., y Caruso, D. (1997). *The Emotional IQ Test*. Virtual Knowledge.
- Mayer, J., y Coob, C. (2000). "Educational Policy on Emotional Intelligence: Does It Make Sense?". *Educational Psychology Review*, 12(2), 163-183.
- Messina, G. (2000). *La formación docente para la educación de jóvenes y adultos*. Paidós.
- Obregón, J. (2017). *Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Peruana los Andes - Huancayo* [tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Institucional UNE.
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1542/TM%20CE-Du%203254%20O1%20-%20Obregon%20Pomayay.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Padilla, N. (2019). *La inteligencia emocional relacionado con el desempeño académico docente en las escuelas profesionales de administración, negocios internacionales y turismo de la U.N.J.F.S.C - Huacho – 2018* [tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2401>
- Palací. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson Prentice Hall.
- Pincay, I., Calendario, G., y Castro, J. (2018) Inteligencia emocional en el desempeño docente. *UNEMI*, 2(2), 32-40. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/699/595>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rosado, G. (2016). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de docentes de la institución educativa con jornada escolar completa “Jorge-Basadre Grohmann”, Arequipa 2016* [tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5809/EDMroalge.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schermerhorn, J. (2003). *Administración*. Limusa.
- Stoner, J. (1994). *Teoría de los sistemas*. Fondo de Cultura Económica.
- Tarrillo, J. (2019). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión filial Tarapoto, 2017* [tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPEU.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1116/Jos%c3%a9_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227–235.

Valdivia, F. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la EAP. De ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman - Tacna* [tesis de posgrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional UNJBG. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3469/151_2018_valdivia_mejia_fi_espg_maestria_gerencia_administracion_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vallés, A. (2005). *El desarrollo de la inteligencia emocional*. Asociación de Renovación Pedagógica Benacantil.

Villegas, J. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37250/villegas_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Viswesvaran, Ch., Schmidt, F. & Ones, D. (2005). Is There a General Factor in Ratings of Job Performance? A Meta-Analytic Framework for Disentangling Substantive and Error Influences. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 108-131. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15641893/>

Wilson, J. (1992). *Como valorar la calidad de la enseñanza*. Paidós.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V₁: INTELIGENCIA EMOCIONAL	Bar-On (1997) afirma que la inteligencia emocional es la agrupación de aptitudes, competencias y facultades, lo cual incentiva a desarrollar la aptitud de buscar la obtención del éxito al enfrentar situaciones del medio.	Aplicación de un cuestionario de 25 ítems con escala de calificación alto, medio y bajo; a los docentes del nivel secundario de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.	Intrapersonal	1 - 5	Intervalo: Alto:]100; 125] Medio:]75; 100] Bajo: [25; 75]
			Interpersonal	6 - 10	
			Manejo del estrés	11 - 15	
			Estado de ánimo	16 - 20	
			Adaptabilidad	21 - 25	
V₂: DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2009) refiere el desempeño laboral son actividades o comportamientos contemplados en el personal de la organización, los cuales son de relevancia en el logro de los objetivos impuestos.	Aplicación de un cuestionario de 40 ítems con escala de calificación alto, medio y bajo; a los docentes del nivel secundario de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020.	Calidad de Servicio	1 - 14	Intervalo: Alto:]160; 200] Medio:]120; 160] Bajo: [40; 120]
			Productividad	15 - 24	
			Toma de Decisiones	25 - 31	
			Conocimiento	32 - 40	

ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Autora: Castillo García (2019)

Estimado docente con la finalidad de conocer la influencia de la inteligencia emocional y luego proponer algunos lineamientos para su fortalecimiento, solicito su colaboración llenando este cuestionario.

I. Datos generales:

Edad: ____ Género: ____ Grado Académico: _____ Fecha: _____

- II. Lea cuidadosamente cada enunciado o ítem y marque con una X la alternativa que crea conveniente, en este cuestionario no existen las respuestas correctas solo sea lo más sincero posible, hay cinco posibles respuestas:

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Intrapersonal						
1	Es fácil de expresar sus sentimientos, aun en situaciones difíciles con los docentes.					
2	Puede expresar fácilmente sus pensamientos y sentimientos en una jornada de reflexión.					
3	Expresa respeto y amor propio ante todos los docentes.					
4	Se traza metas, objetivos y trabajo en equipo con los docentes para lograr un mejor aprendizaje en los estudiantes.					
5	Puede tomar decisiones por sí mismo sin depender de los demás docentes.					
Dimensión: Interpersonal						
6	Es una persona alegre y optimista cuando se reúne en grupos de interaprendizaje (GIA).					
7	Los docentes opinan que usted es una persona sociable cuando trabaja en equipo					
8	Le resulta fácil hacer amigos (as) en la I.E.					
9	Le gusta brindar ayuda a sus compañeros de trabajo cuando tiene algún problema en la I.E.					
10	Es respetuoso (a) con los docentes y estudiantes.					
Dimensión: Manejo del estrés						
11	Puede cambiar de opinión dependiendo de las circunstancias que se presenta en las jornadas de reflexión.					
12	Le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas que se realizan en equipo con los docentes.					
13	Puede manejar situaciones de estrés sin ponerse demasiado nervioso(a) ante una situación que se produce dentro del aula.					
14	Sabe cómo mantener la calma en situaciones difíciles con los estudiantes.					
15	Es impulsivo ante alguna dificultad que se presenta con los docentes.					
Dimensión: Estado de ánimo						
16	Está contento(a) con el trabajo que realiza dentro la I.E.					
17	Disfruta con los docentes las diversas actividades que se realizan en la I.E.					
18	Se motiva seguir adelante en su labor docente, a pesar de las circunstancias que se presentan dentro del aula.					
19	Mantiene una actitud positiva a pesar de los inconvenientes que se puedan presentar en la I.E.					
20	Tiene la capacidad para comprender los sentimientos de los estudiantes.					
Dimensión: Adaptabilidad						
21	Intenta no herir los sentimientos de los demás.					
22	Frente a una situación problemática obtiene la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando dentro del aula					
22	Por lo general, se traba cuando analiza diferentes opciones para resolver un problema con los docentes.					
24	Trata de ser realista, frente a los conflictos que se presentan en la I.E.					
25	Le da mucha importancia a los desacuerdos que hay con los docentes.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: Determinar la influencia de Inteligencia Emocional.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



FIMA DEL EVALUADOR

Nombre y apellidos: Mg. Henry Villacorta Valencia

Ficha técnica del cuestionario de inteligencia emocional

- I. **Denominación del Instrumento:** Cuestionario de inteligencia emocional.
- II. **Autores:** Bar-On y adaptado por la autora.
- III. **Finalidad:** Determinar la relación de la inteligencia emocional Bar-On ICE: NA - COMPLETA de acuerdo a sus cinco dimensiones: intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés, estado de ánimo y adaptabilidad.
- IV. **Forma de administración:** Individual, personalizada.
- V. **Estructura:**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Intrapersonal	Expresión de sentimientos	1,2,3
		Traza de metas y objetivos	4
		Toma de decisión	5
	Interpersonal	Como soy	6
		Relación con el entorno	7,8,9,10
	Manejo de Estrés	Manejo de situaciones	11,12,13,14,15
	Estado de ánimo	Como me siento	16,17
		Manejo de circunstancias	18,19,20
	Adaptabilidad	Como soy con los demás	21
		Solución de problemas	22,23
Realidad		24,25	

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Tarrillo (2018)

I. Datos generales:

Edad: _____ Género: _____ Grado Académico: _____ Fecha: _____

II. A continuación se presentan las preguntas de Desempeño Laboral (DL). Marque con una "X" según la escala siguiente:

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	DESEMPEÑO LABORAL	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
Calidad de servicio						
1	Considera buena la calidad de servicio que brinda al alumno.					
2	Fomenta la participación de los alumnos para recoger su opinión sobre la calidad del servicio.					
3	Se utilizan encuestas de sugerencias que permitan identificar la calidad de servicio.					
4	Es rápida y eficiente la atención que brinda al alumno.					
5	Trata con respeto y diligencia a los alumnos de su servicio.					
6	Tiene presente que trabaja con personas y de usted depende su satisfacción.					
7	Se interesa en aprender y mejorar convirtiendo las quejas en oportunidades.					
8	Brinda incentivos a los colaboradores que desempeñan bien su trabajo.					
9	Sus jefes y superiores confían en su desempeño como trabajador.					
10	Está orgulloso de pertenecer a la institución.					
11	Trabaja en equipo para obtener mayores resultados.					
12	Ha cumplido lo que ha prometido al alumno.					
13	Muestra favoritismo en la institución y área de trabajo.					
14	Justifica alguna demora respecto a la excelencia de atención.					
Productividad						
15	Cumple con sus horarios de trabajo.					
16	Promueve que se cuide la estructura y materiales de su área de trabajo.					
17	Alcanza los objetivos trazados por sí mismo y de su área de trabajo.					
18	Trabaja tiempo extra cuando es necesario.					
19	Cumple con sus tareas en los tiempos previstos.					
20	Su productividad está al nivel de lo que la institución exige.					
21	Dedica tiempo a analizar cómo está marchando su trabajo.					
22	Motiva a su equipo a cumplir sus objetivos.					
23	Se involucra en el trabajo de la institución.					
24	Trabaja en conjunto con toda la población estudiantil.					
Toma de decisiones						
25	Reporta a un trabajador o colega que no cumple con sus tareas.					
26	Sabe cómo actuar en caso de algún imprevisto en su área de trabajo.					
27	Resuelve los problemas que susciten de su área de trabajo.					
28	Se detiene a analizar las cosas cuando no salen según lo esperado.					
29	Tiene la libertad de hacer las cosas a su manera concediéndose responsabilidades en la toma de decisiones.					
30	Le proporcionan lo que requiere para facilitarle el trabajo.					
31	Realiza programaciones de los recursos que se utilizaran en su área de trabajo.					
Conocimiento						
32	Conoce responsabilidades como docente.					
33	Posee conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto.					
34	Sus superiores comunican la misión, visión y valores de la institución.					
35	Tiene conocimiento de las normas de la institución.					
36	Sabe a dónde se distribuyen los recursos económicos de la institución.					
37	Conoce el reglamento interno de su área de trabajo.					
38	Conoce por nombre a los colaboradores con los que trabaja.					
39	Conoce las necesidades y expectativas de sus alumnos.					
40	Responde a las dudas de sus alumnos.					



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
3. ¿El instrumento posibilita recoger información sobre los indicadores y las dimensiones de la operacionalización de las variables?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
4. ¿Las preguntas son claras y precisas?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
5. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
6. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se Obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
7. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?
No otra ninguna
8. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?
Ninguna
9. Recomendaciones

Fecha: 06-11-17

Validado por: Ciro Marco Quintan

Gracias!!!

09961418



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

3. ¿El instrumento posibilita recoger información sobre los indicadores y las dimensiones de la operacionalización de las variables?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

4. ¿Las preguntas son claras y precisas?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

5. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

6. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

7. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

8. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

9. Recomendaciones

reducción en 1ra persona (opcional)

Fecha: 06/11/2017

Validado por:

Danny
LEON RODRIGUEZ
INGENIERO DE SISTEMAS
Reg. CIP Nº 180825

Gracias!!!

Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral

- I. **Denominación del Instrumento:** Cuestionario de Desempeño Laboral.
- II. **Autores:** Chiavenato y adaptado por José Tarrillo Paredes.
- III. **Finalidad:** Determinar el nivel de Desempeño Laboral en los docentes de acuerdo a sus cuatro dimensiones: Calidad, Productividad, Toma de Decisiones y Conocimiento.
- IV. **Administración:** Individual, personalizada.
- V. **Duración:** Sin límite de Tiempo. Aproximadamente 5 a 10 minutos.
- VI. **Estructura:**

VARIABLE	DIMENSION	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14.
	Productividad	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24.
	Toma de Decisiones	25,26,27,28,29,30,31.
	Conocimiento	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40.

ANEXO 03: AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR DE LA I.E. DONDE SE LLEVO A CABO LA INVESTIGACIÓN.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"JOSÉ MARÍA ARGUEDAS"
UGEL 01-EL PORVENIR



"Año de la Universalización de la Salud"

El Director de la I.E. N° 80756 "José María Arguedas" de El Porvenir, que suscribe;

Autoriza

A la Lic. Edy Janet Méndez Laureano a realizar la aplicación de instrumentos **MÁS NO** el uso del nombre de la I.E. en su investigación de su tesis: "**Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Docentes de una I.E. Pública del Distrito El Porvenir en Trujillo 2020**", quien en su calidad de alumna del III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis antes mencionada, habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución educativa de mi dirección, contando con el apoyo de mi despacho para la elaboración de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

El Porvenir, 18 de Mayo del 2020

Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL CALLETRÍA
I.E. N° 80756 "J.M.A.A."

Mg. Miguel Angel Cubes Diaz
DIRECTOR

ANEXO 04: BASE DE DATOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	2	4	2	
2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4
3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	5	3	
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	
5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	
6	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	
7	3	3	5	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	2	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	
9	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	
10	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	
11	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	5	5	1	5	3	5	5	4	5	4	3	4	3	
12	3	1	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	
14	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	2	5	3	
15	2	2	4	3	5	3	3	2	3	5	3	2	5	5	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	2	
16	3	3	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	1	
18	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	1	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	
19	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	2	4	2	
20	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	2	5	2	
21	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2	
22	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	
23	3	4	4	3	2	3	2	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	
24	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	

ANEXO 05: BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO LABORAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40					
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5					
2	4	2	1	3	4	5	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5		
3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	1	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	1	4	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5			
5	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	3	4	2	4	4	5	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
6	4	3	2	4	5	5	4	4	3	4	3	3	2	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4		
7	4	4	2	4	5	5	4	4	3	5	3	4	2	3	5	4	3	3	5	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	5	5	3	4	2	3	4	2	3	4	3	5		
8	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
9	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5		
10	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	1	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	2	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	2	4	3	4	1	5	4	4	5	
11	4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	3	1	4	5	5	4	3	3	2	3	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	1	4	5	4	3	2	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	
13	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	
14	4	3	1	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	1	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5		
15	5	2	1	5	5	5	5	2	4	2	4	2	4	1	4	5	4	4	2	4	5	5	5	4	2	5	4	4	3	1	5	5	5	4	4	1	4	4	1	4	5	4	5		
16	4	3	2	5	5	4	4	4	4	5	3	4	1	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	
17	5	5	1	5	5	4	4	5	4	4	3	5	1	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3	5	1	4	5	1	4	5	5		
18	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	1	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5		
19	4	3	1	4	5	5	4	5	4	5	4	5	1	1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	3	2	3	5	5	4	5	4	4	4	5	2	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	1	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	
21	4	3	1	4	5	5	4	4	4	5	4	5	1	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
22	4	3	2	4	4	5	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	5	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	5		
23	4	3	2	4	4	5	3	2	5	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	3	1	4	5	4	4	3	4	5	3	4	1	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	

ANEXO 06: CUADRO DE COEFICIENTES

VALOR	INTERNET
-1	Correlación inversa perfecta
-0.90 a 0.99	Correlación inversa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a 0.89	Correlación inversa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a 0.69	Correlación inversa moderada (media)
-0.20 a 0.39	Correlación inversa baja (débil)
-0.01 a 0.19	Correlación inversa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación directa muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación directa baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación directa moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación directa alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación directa muy alta (muy fuerte)
1	Correlación directa perfecta