



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes
de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Lazo Cruz, Aracely Dionicia (ORCID: 0000-0002-5504-7629)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedicado especialmente a mi madre Roxana Sonia Cruz Alonzo, mi abuela Dionicia Alonzo Quispe, mi hermano, tias y primas maternas por su apoyo incondicional que me brindaron desde el inicio de mi carrera a pesar de las dificultades siempre estuvieron ahí para poder lograr mi primer objetivo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme salud, sabiduría y bienestar permitiéndome lograr mi primer objetivo, a mi familia por el apoyo incondicional, a mis amigos y a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por el apoyo durante mi vida universitaria.

Índice de contenidos

Carátula.....	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3 Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	13
Tabla 2: Validación de expertos de la variable inteligencia emocional.....	14
Tabla 3: Validación de expertos de la variable desempeño laboral.....	15
Tabla 4: Nombre de expertos.....	15
Tabla 5: Escala de medición del Alfa de Cronbach.....	16
Tabla 6: Coeficiente del Alfa de Cronbach.....	16
Tabla 7: Resultado descriptivo de inteligencia emocional.....	18
Tabla 8: Resultado descriptivo de desempeño laboral.....	19
Tabla 9: Resultado descriptivo de autocontrol.....	20
Tabla 10: Resultado descriptivo de automotivación.....	21
Tabla 11: Resultado descriptivo de autoconocimiento.....	22
Tabla 12: Resultado descriptivo de empatía.....	23
Tabla 13: Resultado descriptivo de habilidades sociales.....	24
Tabla 14: Prueba de normalidad de inteligencia emocional y desempeño laboral	25
Tabla 15: Baremos de estimación de Rho de Spearman.....	25
Tabla 16: Prueba de hipótesis entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.....	26
Tabla 17: Prueba de hipótesis entre el autocontrol y el desempeño laboral.....	27
Tabla 18: Prueba de hipótesis entre el automotivación y el desempeño laboral..	28
Tabla 19: Prueba de hipótesis entre el autoconocimiento y el desempeño laboral	29
Tabla 20: Prueba de hipótesis entre la empatía y el desempeño laboral.....	29
Tabla 21: Prueba de hipótesis entre las habilidades sociales y el desempeño laboral	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Inteligencia emocional.....	18
Figura 2: Desempeño laboral	19
Figura 3: Autocontrol	20
Figura 4: Automotivación.....	21
Figura 5: Autoconocimiento.....	22
Figura 6: Empatía.....	23
Figura 7: Habilidades sociales.....	24

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020. La investigación es de nivel correlacional tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, la población del estudio estuvo conformada por 30 docentes. Para obtener los resultados se utilizó la técnica del censo y aplicando el cuestionario tipo escala Likert que estuvo conformado por 40 Items, el cual fue validado por 3 docentes especialistas de la Universidad Cesar Vallejo.

Asimismo, la confiabilidad del instrumento fue medido mediante el Alfa de Cronbach que arrojó como resultado 0.898 de fiabilidad, considerada muy alta. Finalmente, el estudio concluyó que las variables se relacionan favorablemente, teniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.489 significa que las variables tienen una correlación positiva media.

Palabras claves: Evaluación, conocimiento, habilidad, cumplimiento.

Abstract

The present investigation work had as a general objective to determine the relation between the emotional intelligence and the job performance of the teachers of the I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020. The investigation is of a correlational level, applied type, quantitative approach, non-experimental design of cross-cutting, the study population was conformed by 30 teachers. To obtain the results, the census technique was used and applied the likert scale-type questionnaire that was conformed by 40 items, which was validated by 3 specialist teachers from Cesar Vallejo University. Further, the reliability of the instrument was measured by the alpha of cronbach, which cast as a result of 0.898 of reliability, considered very high. Finally, the study concluded that the variables are favorably related, having a rho correlation coefficient of spearman 0.489 means that the variables have a moderate positive correlation.

Keywords: Evaluation, knowledge, ability, compliance.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día nos preguntando si ¿Piensas en los demás? ¿Te pones en el lugar del otro? o ¿Sabes escuchar?, son interrogantes que nos permitió percibir si en realidad estamos desarrollando de manera positiva nuestra inteligencia Y habilidades, se identifican las capacidades que se desarrolló en las actividades cotidianas.

A nivel internacional, la inteligencia emocional se enfatizó por las emociones y motivación; teniendo en cuenta que hay variables que influyen como la memoria, el autoconocimiento y la capacidad de interactuar con el entorno. El diario El País (2018) nos mencionó que la inteligencia emocional se considerada como la competencia más importante, y gracias a la neurodidáctica también sabemos que sin emoción no se produce aprendizaje o una inadecuada gestión emocional puede bloquear la eficiencia de la cognitiva. Es decir, un alto coeficiente intelectual e inteligencia emocional, mejorará el rendimiento. Leonidou, Aykol y Fotiadis (2019) nos menciona que la inteligencia emocional mejora la comunicación y el vínculo social, disminuye la distancia y el conflicto en su relación laboral. El desempeño relacional está influenciado positivamente por la comunicación y la vinculo social.

A nivel nacional, en el Perú muchas instituciones están acostumbradas a la monotonía y dificultan adaptarse a dichos cambios; sin embargo, existen Instituciones que desean mejorar su desempeño laboral para así brindar un excelente servicio a sus estudiantes. La publicación del diario Gestión (2017) nos indicó que la IE generará ciertas competencias que permiten a la persona que logre un 70% en contraponerse a las demandas y los cambios del entorno; esto significa que se pudo considerar como herramienta importante para lograr un mejor desempeño. Asimismo, Peciuliauskiene (2020) La autoeficacia se define como las convicciones del individuo sobre sus habilidades para conseguir niveles de rendimiento que ejercen influencia sobre eventos que afectan sus vidas.

A nivel local, en este caso la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, conformado por 30 docentes, se ha percibido distintos problemas, puesto que los docentes acostumbrados a la monotonía y manejar la enseñanza antigua no toman importancia a herramientas nuevas (tecnología), que se ve reflejado en la educación de los estudiantes. Por otro lado, se observó que los docentes se encuentran rendimiento básico por no percibir talleres de conocimiento, lo que

repercute en su talento. Asimismo, ser docente es una profesión con mayor estrés laboral debido a las diferentes emociones que contrae en un salón de clase, por ello se presenta el bajo rendimiento de los docentes, falta de autocontrol en las emociones y automotivación para lograr las metas propuestas, lo que permitirá reforzar las prácticas sociales y factores internos en la I.E. Todo colaborador desea recibir charlas automotivacionales para sentirse seguros en su ambiente laboral, constantes evaluaciones para medir su rendimiento, manejar la empatía y reforzar el autoconocimiento entre ellos. En síntesis, mediante la presente investigación se dará a conocer si existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

En el desarrollo del estudio, se planteó el problema general de la siguiente manera:

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020?

Asimismo, los problemas específicos se formulan:

- ¿Cuál es la relación entre el autocontrol y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la automotivación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la empatía y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020?
- ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020?

Asimismo, para la siguiente investigación se aplicó cuatro tipos de justificación, las cuales son: la investigación teórica, se ejecuta con el propósito de conocer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, para hacer referencia se utilizó teorías de diferentes autores; a su vez la investigación permitirá mejorar las teorías que servirá como referencia para los trabajos futuros. En la práctica, el resultado de la investigación generó un beneficio para los docentes de la I.E. N° 1236 Alfonso Barrantes Lingan quienes podrán alcanzar un buen desempeño dentro de la institución. En lo social, la investigación no solo se

beneficiará los docentes I.E., también a los PP. FF en cuanto a la enseñanza a sus hijos buen uso de la tecnología con herramientas necesarias, para desarrollar sus habilidades. En la metodología, del mismo modo se usó instrumentos para el procesamiento de datos mediante el instrumento aplicado a los docentes.

El objetivo principal de esta investigación se planteó en como:

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020.

De tal manera con los objetivos específicos:

- Determinar la relación entre el autocontrol y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020.
- Determinar la relación entre la automotivación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020.
- Determinar la relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020
- Determinar la relación entre la empatía y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020.
- Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020.

A continuación, daremos a conocer la hipótesis general, la cual se planteó de la siguiente manera:

Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020.

Asimismo, las hipótesis específicas se plantean:

- Existe relación entre el autocontrol y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020
- Existe relación entre la automotivación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020
- Existe relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020
- Existe relación entre la empatía y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020
- Existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Langan, Ate 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, también se contó con las investigaciones nacionales.

Centurión (2017) En su investigación titulada *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa JwK. Asociados S.A. San Martín de Porres- 2017*, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, con un enfoque cuantitativo, descriptiva, nivel correlacional, se concluyó que el Alfa de Cronbach fue de 0.967 y con la prueba Rho Spearman 0.875, se halló relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores.

Troncoso (2018) en su investigación titulada *La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del Hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado - 2018*; cuyo principal objetivo fue comprobar la relación en inteligencia emocional con el desempeño laboral en los colaboradores del Hotel Cabaña Quinta Puerto Maldonado 2018. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental y correlacional; se llegó a la conclusión valor de sig. 0.349 >0.05 es decir que no hay vínculo alguno en medio de la inteligencia laboral y el desempeño laboral de los colaboradores, de tal manera que los colaboradores no logran conseguir la capacidad de motivarse.

Lévano (2017) en su investigación titulada *Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del Grupo Volkswagen Lima 2017*, cuyo objetivo fue cómo influyo la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Euroshop del Grupo Volkswagen - Lima 2017. La investigación fue de tipo no experimental y tuvo como finalidad una correlación alta de 0.850, por ende, la motivación que se percibe en la organización favorece en el rendimiento laboral de los colaboradores en sus respectivos puesto de trabajo.

Saldaña (2015) en la investigación *Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de la unidad Microfinanciera Credimujer Región La Libertad de la ONG Manuela Ramos*, su objetivo fue como la inteligencia emocional influye positivamente en el desempeño laboral de la Unidad Microfinanciera Credimujer – Región La Libertad de la ONG Manuela Ramos, la investigación fue nivel

correlacional, diseño no experimental y se halló una correlación de Pearson 0.467, existe relacional lineal positiva y fuerte.

Por otro lado, se dará a conocer algunas investigaciones internacionales:

Escobedo (2015) *Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos del nivel básico de un colegio privado*, cuyo propósito fue la relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico en alumnos del nivel de básicos de una institución privado, en Santa Catarina Pínula. La investigación fue cuantitativa de tipo correlacional y concluyendo los resultados nos indican que tiene una confiabilidad 95% y los resultados de la correlación son débiles o media entre el desempeño académico.

Torrealba (2015) *La motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela De Artes Plásticas Y Artes Aplicadas Carmelo Fernández Del Municipio San Felipe Estado De Yaracuy*, cuyo objetivo fue examinar el alcance que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela De Artes Plásticas, su enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, conformada por 15 profesores y se halló que la motivación tiene poder en el desenvolvimiento de los profesores de la institución teniendo como resultado Rho de Spearman de 0,682 y nivel de significancia = 0,000.

En el presente estudio, pasaremos a conocer las bases teóricas para el sustento de la investigación.

Hoy en día la clave del éxito es la inteligencia como faceta emocional mucho más que otras; para una adaptación de estrategias con las capacidades y habilidades necesarias. Por ello Goleman (1997) citado por Rojas (2017) quiere decir que “La inteligencia emocional compromete a cinco competencias básicas: descubrir las emociones y expresiones propios, adaptarnos, manejarlos, creando nuestra propia motivación y administrar las relaciones con el entorno” (p.36). Nos indica que los 5 componentes implican en los sentimiento y control de las emociones.

Al respecto Goleman (2012) citado por Carhuamaca y Castro (2017) define como la habilidad de conocer nuestras propias emociones, de motivar y estimular el trato positivas con el entorno. En síntesis, nos permite determinar las emociones

y poder regularizar de forma conveniente como las habilidades socioemocionales. Asimismo, Salovey, Brackett y Mayer (2001) citado por Jiménez (2018) nos indica que es un grupo de habilidades sociales, trata de entender la competencia de poder controlar los sentimientos y emociones propias, así poder discrepar entre ellos y emplear la recopilación de información a nuestro pensamiento.

Mulle (2016) nos indica que funciona más como una construcción, un modelo integral que se utiliza para comprender e impactar en los comportamientos personales e interpersonales. En síntesis, es un conjunto de emociones y destrezas sobre la gestión del personal, por lo que permite alcanzar nuestras metas planteadas en la vida personal y profesional.

Para seguir con la investigación basada en la Teoría planteada por Gardner (1983) se dividen en 2: Inteligencia intrapersonal, es la competencia que permite conocerse mediante un autoanálisis, facultar la comprensión y controlar las emociones en cuanto a las expresiones y sentimientos. La segunda es Inteligencia interpersonal, es la capacidad que establece un vínculo entre dos o más personas, basado en modelo de competencias, la empatía y como sobre llevar el vínculo con el entorno que acepten a entender a los demás y el diálogo entre ellos.

Por otro lado, el Modelo planteada por Salovey y Mayer (2000) basado en el modelo de 4 ramas a su vez relacionadas son: la percepción emocional, se refiere a todo lo que se puede identificar a sus propias emociones y cambiar sus estados de ánimos de un momento a otro poder, modificándose en emociones positivas. La segunda es percepción emocional, se refiere a todo lo que se puede identificar a sus propias emociones y/o cambiar sus estados de ánimos de un momento a otro. La tercera es facilitación emocional del pensamiento, se enfoca en nuestro estado de afectivos que nos ayudan a tomar decisiones, ayudan a priorizar en lo que verdaderamente es importante e incluso mejora favorable al pensamiento creativo. La cuarta es comprensión emocional, que implica directamente en las emociones y poder agrupar los sentimientos, poder conocer las causas originalmente del estado emocional. Y la última regulación emocional: nuestra la capacidad engorrosa de expresar los afectos positivos - negativos y a regular emociones ajenas.

De tal manera se detallará las dimensiones de inteligencia emocional, para ello Asianmah y Danquah (2019) nos indica que tiene un alcance conceptual y psicométrico más amplio en comparación con el cociente de inteligencia y la

inteligencia social, lo que podría ser una razón por la que predice un alcance más ser una razón por la que preside indicadores del desempeño

De tal manera Goleman (1995) citado por Yabar (2016) es importante definir las 5 dimensiones principales no solo porque contribuye con los dominios de la escala utilizada para medir, sino también porque forman parte de un modelo completo, son las siguientes dimensiones: el autoconocimiento, nos enseña a poder conocer nuestras propias emociones y orientada a una buena toma de decisiones y la importancia de ellas, en cuanto a las causas y consecuencias que pueden al transcurrir los hechos. La automotivación es motivarse antes el logro o avanzar ante el objetivo planeado, habiendo una serie de obstáculos y frustraciones. Asimismo, las personas muestran su compromiso con su entorno laboral mejorando la calidad de servicio y con un nivel alto de compromiso y motivación superan el éxito. El autocontrol es la capacidad de poder examinar los comportamientos, las emociones de uno mismo, manejar los impulsos y regular su comportamiento. La empatía es la capacidad de comprender, compartir y captar sentimientos ajenos y las habilidades sociales son aptitudes de poder manipular distintas emociones y sentimientos, para así poder controlar mejor lo que se transmite, la comunicación y la capacidad del trabajo en equipo.

Asimismo, Green (2006) nos hace referencia que la motivación y el autoconocimiento pertenecen al área intrapersonal ya que es una mirada dentro de uno mismo (propio individuo) fortaleciendo las emociones y sentimientos: Automotivación autocontrol y autoconocimiento. La inteligencia emocional se medirá mediante de los siguientes indicadores: autocontrol (bienestar emocional y conflictos), automotivación (metas y perseverancia), autoconocimiento (logros y confianza), empatía (sentimientos y tolerancia) y habilidades sociales (comunicación y reconocimiento). Muhammah, Fazeela y Maratab (2013) La motivación y el autoconocimiento logrará los objetivos académicos por lo que juegan un papel de mucha importancia cuando se trata de aprendizaje e inteligencia integrada, mediante la tolerancia y el compromiso que se realice.

En la organización como pieza fundamental el desempeño de cada colaborador para lograr el éxito y los objetivos planteados a largo plazo. Las organizaciones se enfocan más por los colaboradores en su bienestar, por ello están en constantes evaluaciones para así medir y potenciar sus habilidades y conocimientos.

Al respecto, Chiavenato (2000) citado por Torres (2017) nos indica que el desempeño son las acciones o aptitudes dadas en los colaboradores que son notables en el objetivo de las metas de la empresa. Por lo que, el excelente desempeño es vital y destacado como pieza fundamental de la empresa. Es decir que el desempeño es la manera como los colaboradores pueden demostrar sus habilidades en cada puesto de trabajo, el logro obtenido por cada colaborador es prescindible se da mediante la motivación.

En síntesis, Mc Cain (2016) nos indica que el desempeño es la manera como los colaboradores pueden demostrar sus habilidades en lo laboral, el logro obtenido por cada colaborador es prescindible, es de suma importancia para así mejorar la eficiencia.

Al respecto Robbins y Coulter (2015) define como un proceso favorable para la satisfacción laboral y los objetivos propuestos para así brindar el cumplimiento de los objetivos en su entorno global. En conclusión, es un instrumento que comprueba el cumplimiento de las metas, la cual mide las conductas y el rendimiento de manera precisa, es decir mejorar las actividades; expectativas para un buen desempeño.

Asimismo, Pérez (2017) explicó que es la evaluación base de los colaboradores, por ello se realiza una medición de rendimiento hacia los colaboradores considerando los factores de habilidades, el liderazgo y eficiencia de cada uno de ellos. En pocas palabras, el desempeño se mide de la eficiencia del colaborador, su rendimiento, la productividad diaria que genere como individuo o de manera organizacional.

Al respecto Chiavenato (2000) citado por Yabar (2016) Es la medición de un respectivo proceso para provocar o considerar el valor, la excelencia y el carácter de un individuo. En síntesis, el desempeño laboral radica principalmente de la evaluación al colaborador en cuanto su desarrollo de saberes previos y conocimiento en el ámbito laboral, pudiendo así desarrollar mejor sus habilidades.

Al respecto, Herzberg (1976) citado por Pinto (2002) con la teoría de la motivación, las cuales son: los factores motivacionales intrínsecas, son todo lo que nos impulsa a realizar actividades con el solo hecho de gustarnos, refiere a las actividades y responsabilidades vinculadas con el trabajo, en la vida personal aquellos estimulantes ayudan con el aumento de la eficiencia y productividad del nivel de satisfacción laboral (ascensos, la realización personal, logros,

reconocimiento, responsabilidad y el trabajo en sí) y los factores motivaciones extrínsecos se refiere a la motivación externa, se enfocan básicamente en la situación en el proceso del trabajo y que pueden desmotivar al colaborador, recompensas externas (política de la empresa , administración y limitaciones de trabajo, status, la remuneración y estabilidad laboral).

En síntesis, para proporcionar la motivación se propone la satisfacción de los deberes, estimulante de las relaciones con el entorno y ambiente general, reducir actitudes negativas y así disminuye la insatisfacción laboral. Wong (2000) Los procesos motivacionales se infieren de los comportamientos que parecen terminar una secuencia de eventos orientados a objetivos pro que pueden observarse, siempre que analizamos la motivación o los procesos motivacionales.

Asimismo, para detallar el comportamiento de la variable en el estudio, según Davis (2001) citado por Cueva y Díaz (2017) describe 3 dimensiones, la primera dimensión talento humano, es la competencia de comprender a las personas en cuanto a sus habilidades y experiencias, quiere decir que al desarrollar mejor el talento humano obtenemos resultados positivos, un gran aporte de conocimiento. Trends In Psychology (2019) nos indica que el compromiso laboral se refiere a un estado positivo y asociado con el trabajo y la energía personal. La segunda dimensión factores internos basado en el bienestar de sus colaboradores, motivando sus habilidades mediante capacitaciones e incentivos. Como nos indica la revista de Ciencias Psicologicas (2019) son momento que a pesar de la variedad de factores que intervienen en las actividades dentro de una organización que ayudan a lograr el obeitvo organizacional. Y por ultimo la evaluacion, es un proceso que comprende información de las diferentes competencias y destrezas por cada persona con la finalidad de poderle colocar en el puesto de trabajo. Dahler - Larsen (2012) nos indica que es un proceso de evaluación normalmente implica alguna identificación de estándares relevantes de mérito y alguna investigación de desempeño de las evaluaciones de estos estándares y logrará una evaluación general.

De tal manera Rodríguez y Rincones (2012) La evaluación basada es una serie fundamental de la organización, proceso que el único beneficiario es el empleado por lo que demuestra un mejor desenvolvimiento. El autoconocimiento como

herramienta principal no siempre es habitual, la finalidad es incrementar la eficiencia del personal de la organización en sus respectivos puesto de trabajo.

El desempeño laboral se medirá mediante los siguientes indicadores: talento humano (capacidad y desempeño), factores internos (entorno y motivación) y evaluación (comunicación, iniciativa y rendimiento).

Denrell, Fang y Liu (2019) nos quiere decir que el rendimiento laboral, tiene como ampliaciones importantes para una estrategia empresarial, sugiere que las personas demuestren más sus habilidades.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo Aplicada

Según, Ñaupas et al. (2014) La investigación tipo aplicada inicia del conocimiento realizando por la investigación tipo básica, en donde se formulará problemas e hipótesis de trabajo en la que se resuelve las dificultades de la vida en la sociedad. Por consiguiente, Sánchez y Reyes (2012) nos indica que la investigación aplicada, es una de las técnicas que se centra en identificar los problemas que presenta en la investigación. Es decir que la investigación tipo aplicada busca generar nuevos conocimientos respecto a un tema y se orientará a buscar nuevos campos de manera inmediata.

Diseño no experimental

Al respecto, Gómez (2006) nos define que la investigación se realizará sin la alteración de la información del estudio, sin intervenir alguna de las variables. En conclusión, la investigación es de diseño no experimental por el cual la información obtenida no es alterada ni manipulada en su contenido para el análisis correspondiente.

Corte transversal

Asimismo, Gómez (2006) nos señala que la investigación que se centra en un momento indicado y determinado. En otras palabras, en esta investigación se recolecta los datos e información en un periodo determinado.

Nivel correlacional

Asimismo, Bernal (2006) a través de la investigación correlacional se mostrará la relación entre las variantes. El nivel de investigación describe el comportamiento y determina la relación de las variables.

Enfoque Cuantitativo

Gómez (2006) mencionó que es la recolección y el estudio de datos para resolver las interrogantes de la investigación y comprobar, confiar en la evaluación

numérica y el estudio estadístico. En síntesis, son técnicas estadísticas para la recopilación de datos en cuanto a los análisis y los resultados generales sometidos mediante las pruebas con el objetivo de crear procedimientos y teorías.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Goleman (2012) citado por Carhuamaca y Castro (2017) define como la habilidad de conocer nuestras propias emociones, de motivar y estimular al trato positivo con el entorno.

Variable 2: Desempeño laboral

Weinert (2010) citado por Yabar (2016) “Es un sistema que evaluación el conocimiento y comportamiento del individuo de manera individual o en equipo, consiste en los estándares establecidos por las organizaciones” (p.252).

Ver anexo 3.

3.3 Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) define la población como la cantidad total del supuesto caso en que o quienes se puede realizar o enfocar la investigación. La investigación está establecida por un total 30 docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Langan.

Criterio de inclusión

Para la investigación se consideró a todos los docentes nombrados y contratados de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Langan.

Criterio de exclusión

Para la investigación no se consideró a los docentes de contrato externo (contrato por temporada) ni personal administrativo de la I.E. N° 1236 Alfonso Barrantes Langan.

Muestra

Por otro lado, Hernández et al. (2014) nos menciona que la muestra es un pequeño grupo de interés de la población, sobre el cual se recoge la información, estos tienen que ser determinadas, además debe ser representativo a la población.

De este modo, haremos mención que la Institución Educativa está constituida por 30 docentes, por lo que se optó la técnica censal donde se tomó de muestra a toda la población para obtener resultado verídico y confiable. Según Méndez (2012) menciona que la población censal es por la cual se toma los elementos para el estudio necesario, sin la necesidad de realizar un muestreo dado que la población es pequeña.

Unidad de análisis

Según Hernández et al. (2014) nos menciona que la unidad de análisis de una investigación consiste en que o quienes van a estar enfocada en el estudio, pueden ser personas, clientes y acciones. En este sentido, se considera a todos los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Lingan.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de instrumento

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, Briones (2002) define la encuesta como grupo de técnicas enfocadas en procesar y estudiar la información que se da en personas determinadas.

Tabla 1

Técnicas e instrumento de recolección de datos.

Variable	Técnica	Instrumento
Inteligencia emocional	Encuesta	Cuestionario escala tipo Likert, elaborado por Valera (2018)
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario escala tipo Likert, elaborado por Díaz y Cueva (2017)

El instrumento que se empleo es el cuestionario, al respecto Hernández et al. (2014) define al cuestionario como un grupo de interrogantes basada a una o más

variante a estudiar. El cuestionario elaborado por Valera (2018) que medirá a la variable Inteligencia emocional y Díaz y Cueva (2017) que medirá a la variable desempeño laboral.

Validez

Al respecto Namakforoosh (2014) “La validez es el nivel en que la prueba está siendo medida lo que en realidad se desea medir” (p.227).

De tal manera, para validar se tomó en cuenta la validez de contenido, es por ello, que se recurrió a la opinión y aprobación de expertos pertenecientes a la escuela de Administración.

Son colocados de la siguiente manera para obtener el coeficiente de validación:

Tabla 2

Validación de expertos de la variable inteligencia emocional

V1: INTELIGENCIA EMOCIONAL					
CRITERIOS	ESP. 01	ESP. 02	ESP. 03	TOTAL	
Claridad	88%	86%	91%	265%	
Objetividad	88%	86%	91%	265%	
Pertinencia	88%	86%	91%	265%	
Actualidad	88%	86%	91%	265%	
Organización	88%	86%	91%	265%	
Suficiente	88%	86%	91%	265%	
Intencionalidad	88%	86%	91%	265%	
Consistencia	88%	86%	91%	265%	
Coherente	88%	86%	91%	265%	
Metodología	88%	86%	91%	265%	
			TOTAL	2650%	
			CV	88%	

En cuanto a la primera variable de acuerdo a los criterios que fueron validados por juicio de expertos obtuvo un 88%, en donde podemos demostrar que si cumple con lo establecido por lo mismo que tiene una evaluación excelente.

Tabla 3

Validación de expertos de la variable desempeño laboral

V2: DESEMPEÑO LABORAL				
CRITERIOS	ESP. 01	ESP. 02	ESP. 03	TOTAL
Claridad	90%	88%	88%	266%
Objetividad	90%	88%	88%	266%
Pertinencia	90%	88%	88%	266%
Actualidad	90%	88%	88%	266%
Organización	90%	88%	88%	266%
Suficiente	90%	88%	88%	266%
Intencionalidad	90%	88%	88%	266%
Consistencia	90%	88%	88%	266%
Coherente	90%	88%	88%	266%
Metodología	90%	88%	88%	266%
			TOTAL	2660%
			CV	89%

En cuanto a la segunda variable de acuerdo a los criterios que fueron validados por el juicio de expertos obtuvo un 89%, obteniendo una calificación excelente

Del mismo modo, se muestra el nombre de los expertos de ambas variables que colaboraron en validar el instrumento.

Tabla 4

Nombre de expertos

Grado y Nombre	
Experto N°1	Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco.
Experto N°2	Dr. Navarro Tapia, Javier Felix.
Experto N°3	Mg. Gonzales Figueroa, Katherine Iris

Confiabilidad

Según Hurtado (2012) nos indica que es una herramienta que nos permite determinar el estudio de la investigación, consiste en la credibilidad, exactitud y recolección de datos.

Tabla 5

Escala de medición del Alfa de Cronbach

Coeficiente	Interpretación
0 – 0,2	Relación muy baja
0,2 – 0,4	Relación baja
0,4 – 0,6	Relación moderada
0,6 – 0,8	Relación alta
0,8 – 1	Relación muy alta

Adaptado por Díaz, González, Jara, & Muñoz (2018) basado en Landis & Koch (1977).

En referencia, Ruiz (2007) citado por Reyes (2017) mencionó que el Alfa de Cronbach es un coeficiente encargado de medir la fiabilidad en una escala de medida.

Tabla 6

Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	40

En la tabla 6, para diagnosticar la confiabilidad del instrumento de investigación se emplea el software SPSS V25, presento una fiabilidad de 0.898, por lo tanto, el instrumento de la investigación de las dos variables presento una relación muy alta.

3.5 Procedimientos

El presente estudio aplicó el cuestionario a los docentes de la I.E. N°1236 A.B.L. una vez obtenida el total de las encuestas realizadas a los 30 docentes, se procede a ordenar toda la información a través del registro de base de datos en el programa Microsoft Excel 2016.

Asimismo, se trasladado la información al programa software SPSS V25 y se realiza las sumatorias de cada variables, dimensiones e indicadores de la investigación, con el objetivo final de poder adquirir la contratación de las hipótesis mediante el coeficiente Rho de Spearman y realizar las estadísticas descriptiva e inferencial.

3.6 Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

Rendón, Villasís y Miranda (2016) mencionan como una rama de la estadística que tiene como finalidad detallar y analizar las propiedades de un conjunto de datos con la única finalidad de sintetizar la base de datos en cuadros y tablas. Para la ejecución de este estudio los datos y resultados que se recopilo cuando se aplicó serán procesados mediante el programa, se ha optado por utilizar el programa SPSS V25, el software nos brindó como resultado tabla de frecuencia, prueba de normalidad, correlación y gráficos.

Estadística inferencial

Como nos indica Hernández et al. (2014) “es una estadística que prueba la hipótesis y evalúa los parámetros. Para continuar con el método descriptivo, se realizó la interpretación de los resultados mostrados en los gráficos de barras realizada a cada dimensión de la investigación. Asimismo, se consideró el método inferencial debido a que se ejecutó una contrastación de las hipótesis con el coeficiente.

3.7 Aspectos éticos

En la ejecución del trabajo es basado en los parámetros propuestos por la Universidad Cesar Vallejo, asimismo para su redacción se aplicó a las normas APA, el cuestionario fue con autorización y consentimiento de los docentes de la I.E N°1236 A.B.L., además se respetará los derechos y no se vulnerará los principios éticos. La participación fue totalmente voluntaria donde los docentes tuvieron conocimientos del propósito de la investigación.

IV.RESULTADOS

4.1 Análisis descriptiva de los resultados

4.1.1 Estadística descriptiva de inteligencia emocional

Tabla 7

Resultado descriptivo de inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3
	DE ACUERDO	14	46,7	46,7	60,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

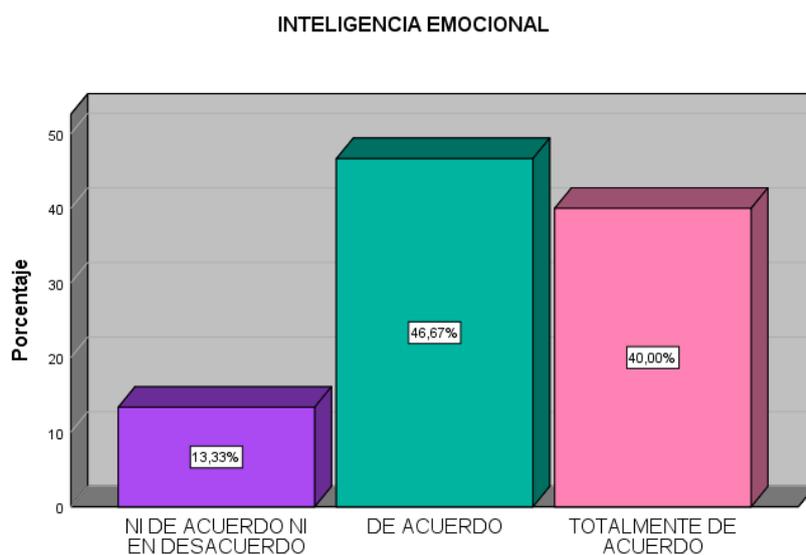


Figura 1: Inteligencia emocional

En la figura 1, se aprecia que del total 30 docentes, el 13.3% simboliza a 4 docentes indicaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 46.7% simboliza a 14 docentes indicaron que están de acuerdo y el 40% simboliza a 12 docentes indicaron que están totalmente de acuerdo a la variable inteligencia emocional, de tal forma se puede indicar que se debería evaluar este punto clave en la empresa para que los docentes fortalezcan su inteligencia emocional.

4.1.2 Estadística descriptiva de desempeño laboral

Tabla 8

Resultado descriptivo de desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	16,7	16,7	16,7
DE ACUERDO	19	63,3	63,3	80,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Figura 2: Desempeño laboral

En la figura 2, se aprecia que del total 30 docentes, el 16.7% simboliza a 5 docentes indicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 63.3% simboliza a 19 docentes indicaron que están de acuerdo y el 20% simboliza a 6 docentes indicaron que están totalmente de acuerdo con la variable desempeño laboral, aquí la Institución tiene que poner énfasis en algunos obstáculos para mejorar el desempeño de los docentes.

4.1.3 Estadística descriptiva de autocontrol

Tabla 9

Resultado descriptivo de autocontrol

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3
DE ACUERDO	14	46,7	46,7	60,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

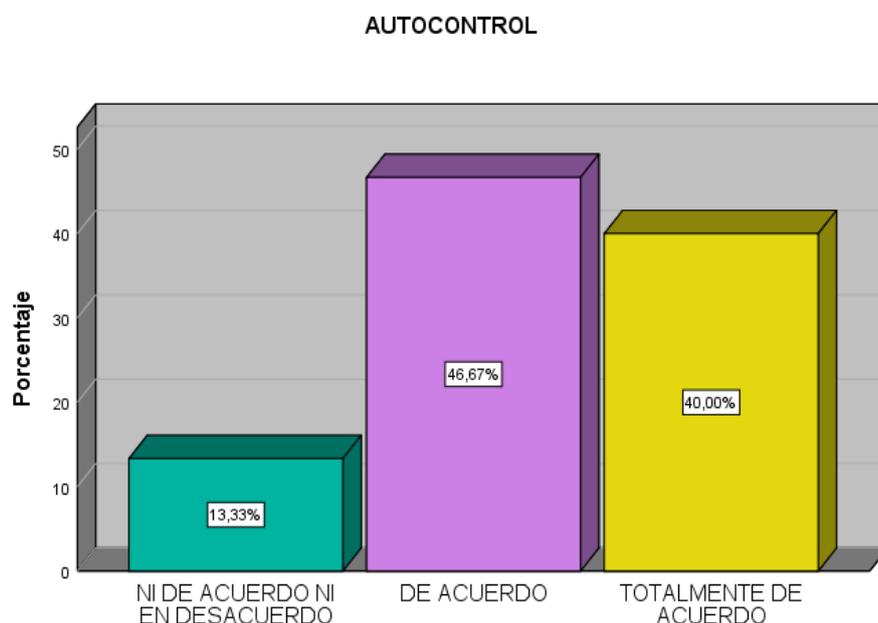


Figura 3: Autocontrol

En la figura 3, se aprecia que del total 30 docentes, el 13.3% simboliza a 4 docentes indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 46.7% simboliza a 14 docentes indicaron que están de acuerdo y el 40% simboliza a 12 docentes indicaron que están totalmente de acuerdo referente a la dimensión de autocontrol, por lo que los docentes no pueden controlar sus emociones entre ellos y el grupo de colegas que le rodea.

4.1.4 Estadística descriptiva de automotivación

Tabla 10

Estadística descriptiva de automotivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	NI DE ACUERDO	3	10,0	10,0	13,3
	NI EN DESACUERDO DE ACUERDO	12	40,0	40,0	53,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

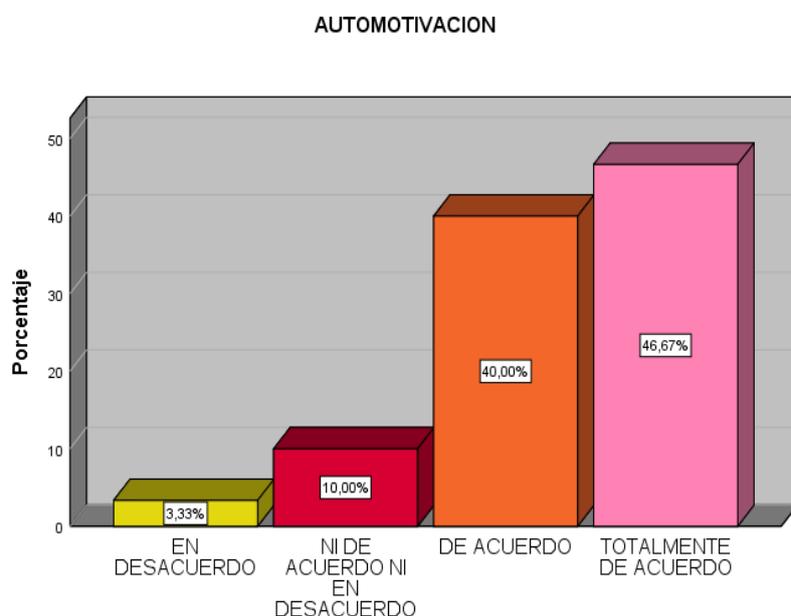


Figura 4: Automotivación

En la figura 4, se aprecia que del total de 30 docentes, el 3.3% simboliza a 1 docentes indicaron en desacuerdo, el 10% simboliza a 3 docentes indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 40% simboliza a 12 docentes indicaron que están de acuerdo, el 46.7% simboliza a 14 docentes indicaron que están totalmente de acuerdo respecto a la dimensión de automotivación, cabe mencionar que la institución debería evaluar este punto puesto que los docentes en la mayoría no logran una automotivación propia.

4.1.5 Estadística descriptiva de autoconocimiento

Tabla 11

Estadística descriptiva de automotivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	13,3
	DE ACUERDO	13	43,3	43,3	56,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

AUTOCONOCIMIENTO

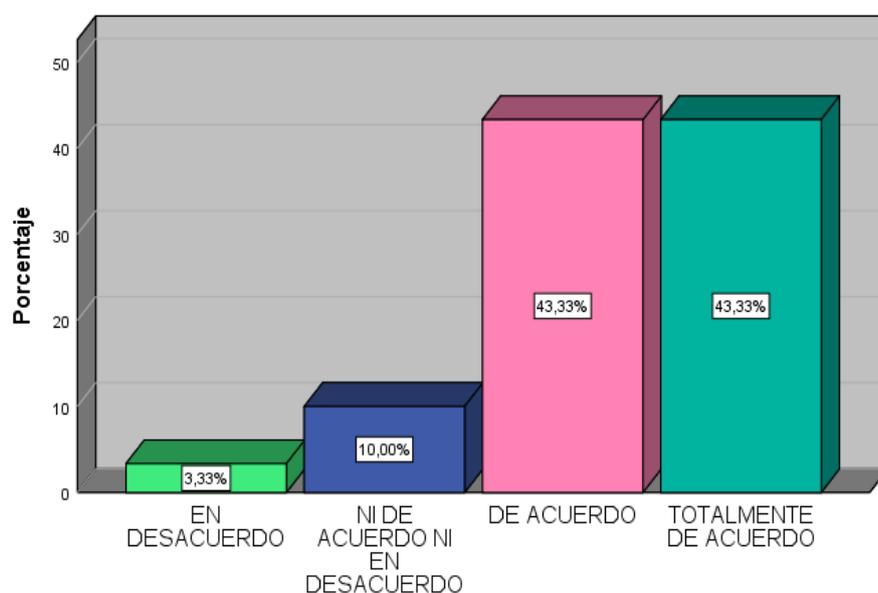


Figura 5: Autoconocimiento

En la figura 5, se aprecia que del total 30 docentes, el 3.3% simboliza a 1 docente indicaron que están en desacuerdo, el 10% simboliza a 3 docentes indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 43.3% simboliza a 13 docentes indicaron que están de acuerdo y el 43.3% simboliza a 13 docentes indicaron que están totalmente de acuerdo respecto a la dimensión de autoconocimiento, cabe mencionar que en algunos de docentes no se conocen lo suficiente, se vea reflejado en las encuestas.

4.1.6 estadística descriptiva de empatía

Tabla 12

Estadístico descriptivo de empatía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
DE ACUERDO	14	46,7	46,7	53,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

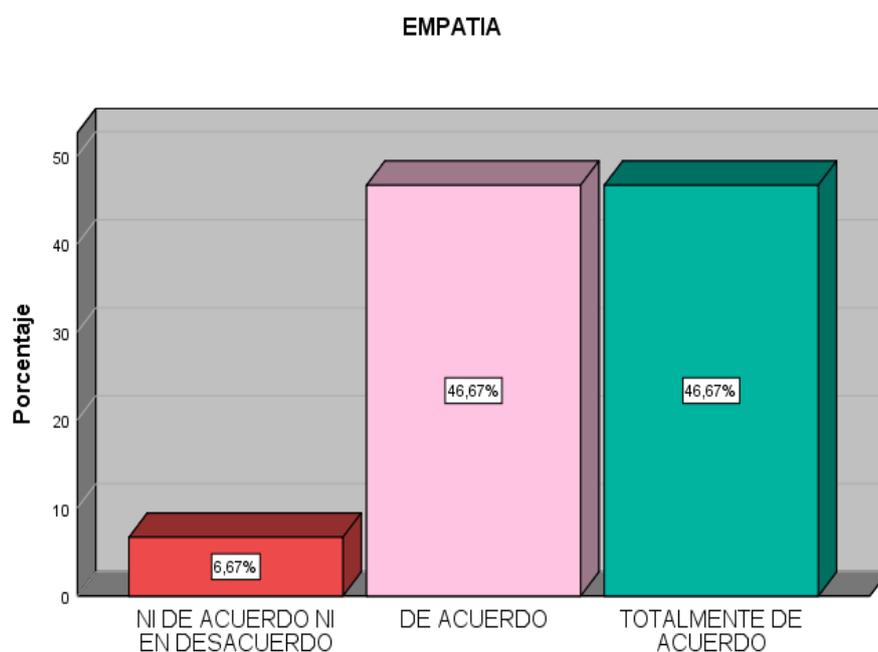


Figura 6: Empatía

En la figura 6, se aprecia que del total 30 docentes, el 6.7% simboliza a 2 docentes indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 46.7% simboliza a 14 docentes indicaron que están de acuerdo y el 46.7% simboliza a 14 docentes que indicaron que están totalmente de acuerdo respecto a la dimensión de empatía, cabe precisar que los colaboradores no llevan una buena empatía en la institución por ende este estudio permitirá a analizar los diversos factores.

4.1.7 estadística descriptiva de habilidades sociales

Tabla 13

Resultado descriptivo de habilidades sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3
DE ACUERDO	13	43,3	43,3	56,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

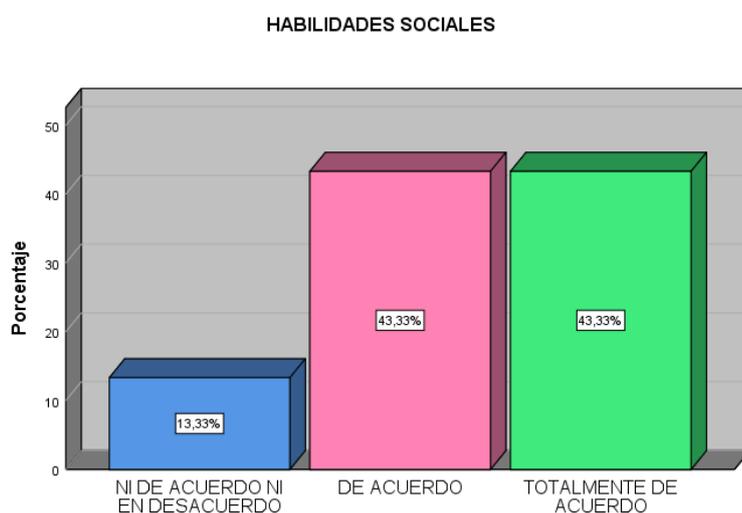


Figura 7: Habilidades sociales

En la figura 7, se aprecia que del total 30 docentes, el 13.3% simboliza a 4 docentes indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 43.3% simboliza a 13 docentes indicaron que están de acuerdo y el 43.3% simboliza a 13 docentes que indicaron están totalmente de acuerdo respecto a la dimensión de habilidades sociales, aquí es donde nuestras habilidad y emociones se juntan para mejorar la relación con nuestro entorno en la institución.

4.2 Análisis inferencial de los resultados

Prueba de normalidad

Hipótesis:

H0: La distribución es normal.

H1: La distribución no es normal.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} \leq \text{Sig. } \alpha$ (0,05) entonces se rechaza la H0

Si $p\text{-valor} \geq \text{Sig. } \alpha$ (0,05) entonces se acepta H0

Tabla 14

Prueba de normalidad de inteligencia emocional y desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	,256	30	,000	,787	30	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,322	30	,000	,772	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 14, se aprecia la prueba de normalidad que se trabajó con el estadístico de Shapiro – Wilk, debido a que la población estuvo constituida por 30 docentes < a 50 elementos. El resultado de la tabla 14 se aprecia el valor de Sig. 0,000 siendo < 0,05, por el cual se rechazar la H0, se deduce que el estadístico es no paramétrico por ende se ejecuta el estadístico de Rho de Spearman para la contratación de la hipótesis.

4.3 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Tabla 15

Baremos de estimación de Rho Spearman

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 – 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 – 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 – 0,69	Correlación negativa moderada

-0,2 – 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 – 0,19	Correlación positiva muy baja
0	Correlación nula
0,01 – 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 – 0,39	Correlación positiva baja
0,4 – 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 – 0,89	Correlación positiva alta
0,9 – 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Martínez, R (2009)

Hipótesis:

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} \leq \text{Sig. } \alpha (0,05)$ entonces se rechaza la H0

Si $p\text{-valor} \geq \text{Sig. } \alpha (0,05)$ entonces se acepta H0

Tabla 16

Prueba de hipótesis entre la inteligencia emocional y desempeño laboral.

		INTELIGENCIA EMOCIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman		1,000	,489**
	INTELIGENCIA EMOCIONAL		
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	DESEMPEÑO LABORAL		
	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

En la tabla 16, se aprecia el nivel de Sig. es $0,000 < a 0,05$, por ello se rechaza H0 y se acepta H1, nos da a conocer que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso

Barrantes Lingan, Ate 2020 y mediante el coeficiente Rho de Spearman 0,489 con una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis:

H0: No existe relación entre el autocontrol y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

H1: Existe relación entre el autocontrol y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

Tabla 17

Prueba de hipótesis entre la inteligencia emocional y desempeño laboral.

		AUTOCONTROL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,620**
AUTOCONTROL	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	30	30
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,620**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	30	30

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

En la tabla 17, se aprecia el nivel de Sig. es 0,001 < a 0,05, por ello, se rechaza H0 y se acepta H1, nos da a conocer que existe relación entre el autocontrol y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020 y mediante el coeficiente Rho de Spearman 0,620 con una correlación positiva moderada.

Hipótesis:

H0: No existe relación entre la automotivación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

H1: Existe relación entre la automotivación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

Tabla 18

Prueba de hipótesis entre la automotivación y el desempeño laboral.

			AUTOMOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	AUTOMOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

En la tabla 18, se aprecia el nivel de Sig. 0,000 < a 0,05, por ello, se rechaza H0 y se acepta H1, nos da a conocer que existe relación entre la automotivación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020 y mediante el coeficiente de Rho de Spearman 0,599 con una correlación positiva moderada.

Hipótesis:

H0: No existe relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

H1: Existe relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

Tabla 19

Prueba de hipótesis entre el autoconocimiento y el desempeño laboral.

		AUTOCONOCI MIENTO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	AUTOCONOCIMI ENTO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,254**
		N	. 30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,254**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 30

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

En la tabla 19, se aprecia el nivel de Sig.0,000 < a 0,05, por ello, se rechaza H0 y se acepta H1, nos da a conocer que existe relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020 y mediante el coeficiente Rho de Spearman correlación 0,254 con una correlación positiva baja.

Hipótesis:

H0: No existe relación entre la empatía y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

H1: Existe relación entre la empatía y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

Tabla 20

Prueba de hipótesis entre la empatía y el desempeño laboral.

		EMPATÍA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	EMPATÍA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,159**
		N	. 30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,159**
			1,000

	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	30	30

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

En la tabla 20, se aprecia el nivel de Sig. $0,001 < \alpha 0,05$, por ello, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , nos da a conocer que existe relación entre la empatía y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020 y mediante el coeficiente de Rho de Spearman 0,159 con una correlación positiva muy baja.

Hipótesis:

H₀: No existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de a I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

H₁: Existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020.

Tabla 21

Prueba de hipótesis entre las habilidades sociales y desempeño laboral.

			HABILIDADES SOCIALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	HABILIDADES SOCIALES	Coeficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

En la tabla 21, se aprecia el nivel de Sig. $0,001 < \alpha 0,05$, por ello, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , nos da a conocer que existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020 y mediante la correlación Rho de Spearman 0,490 con una correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

El estudio muestra los resultados que se obtuvieron respecto a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N° 1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, que efectivamente tienen una relación positiva moderada, que nos ayudará a comparar y analizar con los antecedentes previos mencionados en la presente investigación y teniendo una descripción adecuada para el estudio.

Según el objetivo general, se buscó determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, en consecuencia lo apreciado en la tabla 15 muestran que el coeficiente Rho de Spearman de 0,489, nivel de sig. 0,000 < 0,05, asimismo permitió aceptar la H1: existe una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes y tiene una correlación positiva moderada. El resultado al ser comparados con Troncoso (2018) *La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del Hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado – 2018*, obtuvo un valor de sig. 0,349 > 0,05, por ende, no se pudo rechazar la H0 y en consecuencia no se pudo aceptar H1, es decir que no hay vínculo alguno entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores. Los resultados encontrados contradicen con la presente investigación y lo hallado por Troncoso (2018): en nuestro caso la relación demuestro que si hay correlación positiva media. Asimismo, Goleman (2012) citado por Carhuamaca y Castro (2017) define que es la habilidad de conocer nuestras propias emociones, de motivar y estimular el trato positivo con el entorno.

Respecto el primer objetivo específico, se buscó determinar la relación entre el autocontrol y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, en consecuencia lo apreciado en la tabla 16 muestran que el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,620, obtuvo un valor de sig. 0,001 < 0,05, de tal manera que permite aceptar H1: existe relación entre el autocontrol y el desempeño laboral de los docentes y tiene una correlación positiva moderada. Asimismo, el resultado al ser comparados con Centurión (2017) *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa JwK Asociados*

S.A. *San Martín de Porres - 2017*, según la prueba de correlación fue de 0.875, se acepta H1: existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores y tuvo una correlación positiva fuerte. Con los resultados mostrados en la investigación se afirmó que el autocontrol si estimula de una manera conveniente al rendimiento laboral, de tal manera el autor nos menciona que la motivación que se brinda a los colaboradores podrán mejorar su desempeño laboral, también existen diferentes factores para poder mejorar el desempeño laboral. Respecto, Goleman (1995) citado por Yabar (2016) define el autocontrol como la capacidad de poder examinar los comportamientos, las emociones de uno mismo, manejar los impulsos y regular su comportamiento.

Según el segundo objetivo específico, se buscó determinar la relación entre la automotivación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, en consecuencia lo apreciado en la tabla 17 muestran que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,599, obtuvo nivel de sig. $0,000 < 0,05$, se acepta H1: existe relación entre la automotivación y el desempeño laboral de los docentes y una relación positiva moderada. Los resultados al ser comparados con Lévano (2017) *Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del Grupo Volkswagen, Lima 2017*, según la prueba de correlación fue de 0,850, tuvo correlación positiva alta. Con los resultados expuestos nos indicó que ambas investigaciones si existe relación entre las variables, sin embargo, según el autor menciona que si al colaborador se le brinda constante charlas motivaciones se puede mejor el desempeño en nuestros centros laboral. De tal manera Goleman (1995) citado por Yabar (2016) nos indica que la automotivación es motivarse antes el logro o avanzar ante el objetivo planeado, habiendo una serie de obstáculos y frustraciones.

Respecto el tercer objetivo específico, se buscó determinar la relación entre autoconocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, en consecuencia lo apreciado en la tabla 18 que el coeficiente de Rho de Spearman de 0,254, obtuvo un valor de sig. $0,000 < a 0,05$, en síntesis, se acepta H1: existe relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores y tiene una correlación positiva baja. Asimismo, el

resultado al ser comparados con Saldaña (2015) *Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de la unidad microfinanciera credimujer Región La Libertad de la ONG Manuela Ramos*, la correlación de Pearson fue 0,467, con el valor de Sig. $0,000 < 0,05$, tuvo una correlación positiva fuerte. Con los resultados comparados nos indicó que el autoconocimiento contribuye de una manera favorable para el buen desempeño laboral dentro de una organización. Por consiguiente, Goleman (1995) citado por Yabar (2016) nos indica que el autoconocimiento nos enseña a poder conocer nuestras propias emociones y orientada a una buena toma de decisiones y la importancia de ellas en cuanto a las causas y consecuencias que pueden al transcurrir los hechos.

Según el cuarto objetivo específico, se buscó determinar la relación entre la empatía y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, los resultados apreciados en la tabla 19 muestran que el coeficiente de Rho de Spearman de 0.159, obtuvo un valor de sig. $0,001 < 0,05$, por ende se acepta H1: existe relación entre la empatía y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 200, tiene una correlación positiva muy baja. El resultado al ser comparados con Escobedo (2015) *Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académicos de los alumnos del nivel básico de un colegio privada*, su valor de sig. fue $0,000 < 0,05$ con una correlación débil o media. Con los resultados expuestos se determinó que la empatía nos ayudó principal a comprenderlos sentimientos, emociones lo que expresa las demás personas, impulsa a que los colaboradores se ayuden entre sí a mejorar el desempeño. Según Goleman (1995) citado por Yabar (2016) define la empatía como la capacidad de comprender, compartir y captar sentimientos ajenos.

Respecto el quinto objetivo específico, se buscó determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, los resultados apreciados en la tabla 20 muestran que el coeficiente de Rho de Spearman de 0,490, obtuvo un valor de sig. $0,000 < 0,05$, por ello se acepta H1: existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, tiene una correlación positiva media. El resultado al comparados con Torrealba

(2015) *La motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela De Arte Plásticas y Artes Aplicadas Carmelo Fernández Del Municipio San Felipe Estado de Yaracuy*, según el resultado del coeficiente de Rho de Spearman fue 0,682, valor de sig. fue $0,000 < 0,05$, tuvo una correlación positiva moderada. Con los resultados comparados el autor señala que existe relación en ambas variables, asimismo las competencias un grupo que mide las conductas y las capacidades que nos ayudan a controlar el afecto, por otro lado el autor el buen alcance del desempeño se rige básicamente en el desempeño. De tal manera Goleman (1995) citado por Yabar (2016) define las habilidades sociales como aptitudes de poder manipular distintas emociones y sentimientos, para así poder controlar mejor lo que se transmite, la comunicación y la capacidad del trabajo en equipo.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación se ha determinado las conclusiones de acuerdo con los objetivos y los resultados.

Primera. Se logró identificar que existe una correlación positiva moderada mediante Rho de Spearman 0,489, entre la inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E N° 1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, se concluye que mediante un correcto estímulo de la inteligencia emocional, se logrará un eficiente desempeño de los docentes.

Segunda. Se determina que existe correlación positiva moderada mediante Rho de Spearman 0,620, entre el autocontrol y desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, se concluye que al examinar nuestro comportamiento, se mejora nuestra debilidad y contribuiremos al desarrollo del desempeño.

Tercera. Se logró identificar que existe correlación positiva moderada mediante Rho de Spearman de 0,599, entre la automotivación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, se concluye que cada logro obtenido motivará a los docentes a desarrollar su desempeño laboral.

Cuarta. Se logró identificar que existe una correlación positiva baja mediante Rho de Spearman 0,254, entre el autoconocimiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, se concluye que podemos conocer nuestra propia emoción e incentivando al desempeño laboral.

Quinta. Se obtuvo que existe una correlación positiva muy baja mediante Rho de Spearman 0,159, entre la empatía y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, se concluye que para comprender y compartir sentimientos de otras personas mejorando así el rendimiento laboral.

Sexta, Se logró identificar que existe una correlación positiva moderada mediante Rho de correlación 0,490, entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N° 1236 Alfonso Barrantes Lingan, Ate 2020, se concluye

que controlar distintas emociones se transmite la comunicación favoreciendo al desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Para la investigación realizada se toma en cuenta diversas recomendaciones respecto a los resultados obtenidos.

Primera. Se sugiere a los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Langan, que deben buscar herramientas y aplicar métodos para desarrollar de una manera positiva la inteligencia emocional, lo que permitirá ser más solventes en el campo del crecimiento personal y así mejorar el desempeño laboral.

Segunda. Se sugiere a los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Langan, poder enseñar a su entorno que siempre se puede lograr lo anhelado a base de esfuerzo, persistencia y trabajo, así se regulará los estados de ánimos y las diferentes emociones.

Tercera. Se sugiere a los docentes de la I.E N° 1236 Alfonso Barrantes Langan, tratar de fortalecer su capacidad de automotivarse y de motivar a los demás, la habilidad de despertar y estimular en uno mismo al optimismo.

Cuarta. Se sugiere a los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Langan, poder conocer lo que realmente quiere, manejar nuestra conducta, fortalecer nuestros pensamientos y poner en práctica una adecuada emoción.

Quinta. Se sugiere a los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Langan, mantener una sensibilización durante el proceso de enseñanza tanto en el aspecto social y psicológico que así mejorará la confianza entre ellos.

Sexta. Se sugiere a los docentes de la I.E N°1236 Alfonso Barrantes Langan, que puedan equilibrar sus emociones, aprender uno del otro, cada uno aportar en la forma de trabajo demostrando sus saberes previos y promover la socialización entre los docentes.

REFERENCIAS

- (29 de julio del 2017). *Diario Gestión*. Obtenido de <https://cutt.ly/huaONLL>
- (01 de junio del 2019). *Diario El País*. Inteligencia emocional, rasgos de personalidad e inteligencia Psicométrica en Adolescentes. Obtenido de <https://cutt.ly/ZuaFv3D>.
- Asiamah , & Danquah. (2018). *A comparative analysis of the influences of specialized and non-specialized emotional intelligence training on patient satisfaction*. Obtenido de <https://cutt.ly/JuaOIZ1>.
- Bernal Torres, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Educación. Obtenido de <https://cutt.ly/tuaPTsH>
- Briones, G. (2002) *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Instituto Colombiano para el fomento de la Educación Superior, ICFES ARFO. Colombia: Editores e impresión Ltda.
- Cancinos Kestler, A. M. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar, Quetzalmango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>.
- Carhuamaca Huamán, B., & Castro Calderón , P. (2017). *Inteligencia emocional en estudiantes de la Institución Educativa N° 30115 Francisco Bolognesi del Distrito de Chilca*. Universidad Nacional del Centro del Perú., Huancayo. Obtenido de <https://cutt.ly/PuaUhZD>.
- Centurión , K. (2017). *Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores JwK Asociados S.A.* Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Obtenido de <https://cutt.ly/euaA2v4>.
- Cueva Gonzales, K., & Diaz Ruiz, M. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mi Banco, 2017*. Universidad Peruana Unión, Tarapoto. Obtenido de <https://cutt.ly/HuaSksw>.
- Dahler-Larsen, P. (2012). *The evaluation society*. California: tanford Business Books. Obtenido de <https://cutt.ly/HuaDwUJ>.
- Denrell, J., Fang, C., & Liu, C. (2019). In Search of Behavioral Opportunities From Misattributions of Luck. *Academy of Management Review*, 44, 896- 915. Obtenido de <https://cutt.ly/luaDRXX>
- Gardner, H. (2016). *Structures of the mind: The theory of intelligences*. (1, Ed.) Mexico: Fund of Economic Culture.

- Goleman, D. (2012). *El cerebro y la Inteligencia Emocional: Nuevos descubrimientos*. Barcelona: Ediciones B, S.A. Obtenido de <https://cutt.ly/juaLAfe>.
- Gómez M., M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas. Obtenido de <https://cutt.ly/NuaL57W>.
- Green, J. (2006). *The Causal Ordering of Self-Concept and Academic Motivation and its Effect on Academic Achievement*. *International Education Journal*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (5 ed.). México: Mg Gran Hill.
- Hurtado de Barrera, J. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Quirón.
- Jimenez Jimenez, A. (2018). *Inteligencia emocional*. Madrid. Obtenido de <https://cutt.ly/HuaBGCd>.
- Leonidou, Aykol , & Fotiadis . (2019). *The Role of Exporters' Emotional Intelligence in Building Foreign Customer Relationships*. Obtenido de <https://cutt.ly/auaBrnk>.
- Levano Lizarraga, M. A. (2017). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del Grupo Volkswagen Lima 2017*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima. Obtenido de <https://cutt.ly/puaBf8F>.
- Manso Pinto, J. (2002). The legacy of Federick Irving Herzberg. *Univerisidad EAFIT*, 79-86. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- McCain V., D. (2016). *Evaluation Basics* (Vol. 2). Association For Talent Development. Obtenido de <https://cutt.ly/auaNkYW>.
- Muhammad, Y., Fazeela, Z., & Maratab, A. (s.f.). *Factors Impeding Knowledge Sharing, Knowledge Creation and Knowledge Use among English Language Teachers: An Evidence from Pakistani Educational Organizations*.
- Mulle, K. (2016). *Emotional Intelligence Training*. ATD Workshop Series.
- Namakforoosh Mohammad, N. (2014). *Metodología de la investigación* (2 ed.). México: Limusa.
- Ñaupas Paitan, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. (5 ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://cutt.ly/BuaNKBf>.

- Pečiuliauskienė, P. (2020) Students' Self-confidence in Science and Intrinsic Motivation for Learning Science: Self-Concept and Self-Efficacy Approach. (Vol. 137) *Pedagogy Studies*. Obtenido de <https://cutt.ly/MusyoQc>.
- Pérez, M. (2017). *Motivación y desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Miraflores, 2017*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Prediction of Academic Achievement by Cognitive and Socio-emotional Variables: A Systematic Review of Literature. (2019). *Trends In Psychology*, 27.
- Rendón, M., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). *Estadística descriptiva Revista Alergia*. México.
- Reyes, J. (2017). *Plan de mercadeo y comercialización en la empresa Remalimp S.A.C., Distrito de San Juan de Lurigancho 2017*. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20681/Reyes_PJ.pdf?sequence
- Robbins, & Coulter. (2015). *Administración* (8 ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez Campos, L., & Rincones Gómez, R. (2012). *Collaborative Evaluations: Step-by-Step* (Vol. 2). Stanford Business Books.
- Rojas Paucar, T. (2017). *Inteligencia emocional de Directores Institucional en Educación básica regular del Distrito de Huanta*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Obtenido de <https://cutt.ly/juaMAiw>.
- Salovey, P., & Mayer, J. (2000). *Models of emotional intelligence*. New York: Cambridge University Press.
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2012). *Metodología de la Investigación y diseños en la Investigación Científica*. Lima - Perú: Vision universitaria.
- Torrealba, Y. (2015). *La motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Arte Plásticas y Artes Aplicadas "Carmelo Fernandez" del municipio San Felipe Estado Yaracuy*. Universidad de Carabobo, Barbula. Obtenido de <https://cutt.ly/duaM45u>.
- Torres Guzmán. (2017). *Inteligencia emocional y evaluación del desempeño*. Lima.
- Troncozo Jimenez, R. (2018). *La inteligencia emocional y el desempeño laboral de colaboradores del Hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado, 2018*. Universidad Andina del Cuzco, Puerto Maldonado.

- Valera Dávila , O. (2018). *La inteligencia emocional y el aprendizaje eficiente de los alumnos del programa de Maestría - Huancayo*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. , Lima. Obtenido de <https://cutt.ly/Pua1leZ>.
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). La investigación aplicada una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*, 33.
- Wayne Mondy , R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9 ed.). México: Pearson Educación.
- Wong, R (2000) *Motivation. A Biobehavioural Approach*. Cambridge University Press.
- Work engagement a study of daily changes. (2019). *Ciencias Psicológicas*, 13, 4-11.
- Yabar Bornaz, K. (2016). *Niveles de Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de salud Administrativo de la Micro red La Molina - Cieneguilla*. Universidad San Martín de Porres, Lima. Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2593/1/YABAR_K.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE ESCALA
Inteligencia emocional	Goleman (2012) citado por Carhuamaca y Castro (2017) define que es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.	La variable será medida a través de los indicadores por un cuestionario tipo escala Likert, elaborado por Valera (2018).	Autocontrol	Bienestar emocional	1, 2	Ordinal
				Conflictos	3, 4	
				Metas	5, 6	
			Automotivación	Perseverancia	7, 8	
				Logros	9, 10	
				Confianza	11, 12	
				Sentimientos	13, 14	
				Tolerancia	15, 16	
				Comunicación	17, 18	
				Reconocimiento	19, 20	
Desempeño laboral	Weinert (2010) citado por Yabar (2016) "Es un sistema que evaluación el conocimiento y comportamiento del individuo de manera individual o en equipo, consiste en los estándares establecidos por las organizaciones" (p.252).	La variable será medida a través de los indicadores por un cuestionario tipo escala Likert, elaborado por Díaz y Cueva (2017).	Talento humano	Capacidad	21,22,23	
				Desempeño	24,25,26	
				Entorno	27,28,29	
			Factores internos	Motivación	30,31,32	
				Comunicación	33,34,35	
				Iniciativa	36,37,38	
				Rendimiento	39,40.	

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

El siguiente cuestionario tiene como finalidad su opinión sobre inteligencia emocional que se mide en su centro laboral de trabajo. Cabe mencionar, dicha información es totalmente anónima, por lo que se solicitó responda a todas las interrogantes con total confianza y sinceridad, y de acuerdo sus propias experiencias, Agradezco anticipadamente su cooperación.

1. DATOS GENERALES: Por favor marque con X su respuesta:

Sexo: Masculino () Femenino ()

2. INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de interrogantes las cuales debería usted responder, marcando con (X) la respuesta que considere correcta

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Totalmente de acuerdo
5. De acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	AUTOCONTROL					
1	Cuando hablo en público domino mis emociones.					
2	No permito que mis sentimientos afecten mis actividades integradoras.					
3	Cuando tengo grandes problemas dentro de la Institución Educativa intento solucionarlos, y si no se puede, intento aceptarlos y vivir con ellos.					
4	Controlo las emociones negativas en momentos difíciles dentro de la Instituciones Educativa.					

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	AUTOMOTIVACION					
5	Tengo una visión realista de mis capacidades y debilidades.					
6	Tengo una buena autoestima.					
7	Me gustan los desafíos complejos.					
8	Tengo confianza en mis propias capacidades.					

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	AUTOCONOCIMIENTO					
9	Me gusta plantearme metas desafiantes que puedo alcanzar.					
10	Aprendo de mis fracasos y éxitos en la vida					
11	Soy persistente con mis objetivos laborales.					
12	Ante las adversidades duplico mis esfuerzos.					

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	EMPATIA					
13	Me sensibilizo en los sentimientos de los demás.					
14	Me preocupo por los colegas docentes de la Institución Educativa.					
15	Me pongo en el lugar de las personas que tiene problemas y los comprendo.					
16	Crees que todos deberían actuar y pensar como tú.					

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	HABILIDADES SOCIALES					
17	Cuando tengo que trabajar en equipo tomo iniciativa, participo abiertamente y coopero con todo el equipo.					
18	Soy una persona con gran capacidad de transmitir una buena comunicación en equipo.					
19	Soy consiente del efecto de mi comportamiento con los demás.					
20	Cuando tengo problemas con alguien, lo afronto y busco soluciones.					

Gracias por su colaboracion

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

El siguiente cuestionario tiene como finalidad su opinión sobre desempeño laboral que se mide en su centro laboral de trabajo. Cabe mencionar, dicha información es totalmente anónima, por lo que se solicitó responda a todas las interrogantes con total confianza y sinceridad, y de acuerdo sus propias experiencias, Agradezco anticipadamente su cooperación.

3. DATOS GENERALES: Por favor marque con X su respuesta:

Sexo: Masculino () Femenino ()

4. INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de interrogantes las cuales debería usted responder, marcando con (X) la respuesta que considere correcta:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Totalmente de acuerdo
5. De acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	TALENTO HUMANO					
1	¿Consideras tu desempeño laboral como buena y te permite optar por un ascenso laboral dentro de la Institución Educativa?					
2	¿Tienes la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presenta en el trabajo?					
3	¿Tienes la capacidad de relacionarte laboralmente con tus colegas?					
4	¿Existen las facilidades dentro de la institución educativa para un buen desempeño diario?					
5	¿Tu desempeño dentro de la Institución Educativa es reconocido por tus superiores?					
6	¿La evaluación del desempeño, te ayuda a mejorar tus debilidades laborales en tu entorno?					

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	FACTORES INTERNOS					
7	¿Tienes la capacidad de trabajar en un entorno que no conozcas?					
8	¿Estás satisfecho con el entorno en el que labora?					
9	¿Saben los líderes gestionar bien las relaciones internas en la Institución educativa?					
10	¿Las actividades que te brinda la Institución Educativa favorecen tu desempeño laboral?					
11	¿El director de la Institución Educativa siempre te motiva para que te desempeñes mejor en tu labor?					
12	¿Sientes que te complacen los resultados de tu trabajo?					

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	EVALUACIÓN					
13	¿La comunicación con el director es bueno?					
14	¿Es buena la comunicación entre los docentes de la Institución Educativa?					
15	¿Tienes un buen diálogo y entendimiento cuando trabajas en equipo?					
16	¿Tienes iniciativa para tomar decisiones cuando el director de la Institución Educativa no se encuentra?					
17	¿Tomas iniciativa cuando trabajas en equipo?					
18	¿En los peores momentos te atreverías a tener iniciativa?					
19	¿Tu rendimiento personal como docente contribuye en el crecimiento de la Institución Educativa?					
20	¿Sientes que tu compensación va acorde con la labor de docente que realizas?					

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARDO FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Lazo Cruz Aracely Dionidia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓				
14	✓				
15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				
19	✓				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88%

Ate ,07... de.....MAYO..... del 2020



Firma de experto informante

DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN EDUARDO FRANCISCO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: Lazo Cruz Aracely Dionidia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90%

Ate, ...07... de.....MAYO..... del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- L1. Apellidos y nombres del Informante: Dr. / NAVARRO-TAPIA, JAMIER FÉLIX
- L2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- L3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- L4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- L5. Autor del Instrumento: Lazo Cruz Aracely Dionidia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓				
14	✓				
15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

86 %

Ate...07... de.....MAYO..... del 2020



 Firma de experto informante
 DNI N°08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAMIER FÉLIX
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- I.5. Autor del instrumento: Lazo Cruz Aracely Dionidia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88%

Ate, 07 de MAYO del 2020



Firma de experto informante
DNI N°08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Informante: Mg. GONZALES FIGUEROA IRELL KATHERINE
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- I.5. Autor del Instrumento: Lazo Cruz Aracely Dionidia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					91
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la Investigación					91
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					91
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la Investigación					91
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					91
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					91
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.					91
PROMEDIO DE VALORACIÓN						91%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓				
14	✓				
15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

91 %

Ate, 07... de... MAYO..... del 2020



Firma de experto informante

DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GONZALES FIGUEROA IRIS KATHERINE
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- I.5. Autor del instrumento: Lazo Cruz Aracely Dionidia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓				
14	✓				
15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88 %

Ate, 07 de MAYO..... del 2020



 Firma de experto informante
 DNI N° 46461881

Anexo 4: Matriz de datos

VARIABLE	INTELIGENCIA EMOCIONAL																			
DIMENSIONES	AUTOCONTROL				AUTOCONOCIMIENTO				AUTOMOTIVACION				EMPATIA				HABILIDADES SOCIALES			
INDICADORES	BIENESTAR		CONFLICTOS		LOGROS		CONFIANZA		OBJETIVO		PERSEVERANCIA		SENTIMIENTOS		TOLERANCIA		COMUNICACIÓN		RECONOCIMIENTO	
PREGUNTAS	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20
1	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3
2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4
6	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
7	3	3	5	3	3	2	3	1	4	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5
8	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3
9	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	3	5	5
12	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4
13	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
15	3	5	2	3	3	4	5	3	1	2	3	3	3	3	3	5	4	2	2	3
16	5	4	5	4	5	5	4	1	1	5	5	4	5	1	4	4	4	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
18	4	5	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
19	3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3
20	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
21	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5
23	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
24	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5
25	2	4	3	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3
26	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	2	3	4	4	4	3	4	1	4	3	2	4	2	3	2	4	4	4	3
30	4	3	5	4	4	3	4	2	1	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5

VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL																			
DIMENSIONES	TALENTO HUMANO					FACTORES INTERNOS						EVALUACION								
INDICADORES	CAPACIDAD			DESEMPEÑO		ENTORNO			MOTIVACION			COMUNICACIÓN			INICIATIVA			RENDIMIENTO		
PREGUNTAS	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20
1	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3
2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	4	3	4	3	4	5	5	5	3	4	5	3	5	3	2	5	4	5	4	3
6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
7	5	4	3	3	3	5	5	5	5	1	4	3	2	3	3	4	5	5	3	3
8	4	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3
9	5	4	4	3	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	2	4	5	5	4	3
10	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	5	4	5	3	3
11	5	5	5	4	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
13	4	5	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4	3	3	2	4	3	5	4	3
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5
15	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
16	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3
17	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
18	4	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	2	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	5	3	3
21	4	1	4	3	2	3	2	5	2	3	3	4	4	1	3	2	5	3	4	3
22	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	5	5	3	2
23	1	2	1	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	1	4
24	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	1	4	3
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5
26	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4
27	5	1	4	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	1	3	4	2	4	4	3
28	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	1	3	3
29	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	5	3
30	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	3