



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Inteligencia emocional y desempeño por competencias de los
colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza, Trujillo – 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Mendez Perez, Angel Andre (orcid.org/0000-0002-4646-5394)

Pizan Uriol, Jheyzon Alex (orcid.org/0000-0001-5010-1430)

ASESORES:

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine (orcid.org/0000-0003-3058-816X)

Mg. Palacios Rodríguez, Jesús (orcid.org/0000-0003-4243-6825)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Por el apoyo incondicional de nuestras familias, a nuestros padres, quienes se encuentran en todo momento junto a nosotros, por no dejarnos caer ante cualquier situación presentada, por la fuerza que nos brindan cada día para poder terminar con éxito nuestro proyecto de investigación.

AGRADECIMIENTO

A Dios quien está en cada paso y decisión tomada, siendo nuestro guía y protector, por fortalecer nuestros corazones y brindarnos de mucha sabiduría durante todo nuestro periodo de estudios.

A la Dra. Olenka Ana Espinoza Rodríguez nuestra docente universitaria, por su paciencia, generosidad y disponibilidad por compartir su experiencia y amplio conocimiento para poder lograr concluir nuestro trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según la relación entre la inteligencia emocional y las competencias cardinales.</i>	21
Tabla 2 <i>Distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según la relación entre la inteligencia emocional y las competencias ordinales.</i>	22
Tabla 3 <i>Distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según la relación entre la inteligencia emocional y desempeño por competencias.</i>	23

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Barra de la distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según el nivel de inteligencia emocional.....	19
Figura 2 Barra de la distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según el nivel de desempeño por competencias.	20

RESUMEN

La siguiente investigación presenta como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias dentro del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023, llevándose a cabo a través de un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. Teniendo como muestra censal a 45 colaboradores pertenecientes al Instituto Nueva Esperanza, asimismo, empleando como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumentos el test y el cuestionario, validados por Ugarriza y otros expertos. Logrando obtener como resultados que: la inteligencia emocional de los colaboradores en el instituto se encuentra en un nivel medio, el desempeño por competencias de los colaboradores se encuentra en un nivel medio alto y también que, existe una relación significativa entre la variable inteligencia emocional y las dimensiones competencias cardinales y competencias ordinales. Ultimando que, existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño por competencias con una fuerza de asociación baja positiva. Concluyendo así que al optimizar el desempeño en los colaboradores del instituto se puede mejorar la inteligencia emocional de cada uno de ellos obteniendo así un trabajo más eficiente y eficaz.

Palabras clave: Inteligencia, desempeño, competencias, productividad, motivación.

ABSTRACT

The following research aims to determine the relationship between emotional intelligence and performance by competencies within the IESTP Nueva Esperanza in the year 2023, carried out through a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The census sample consisted of 45 collaborators belonging to the Nueva Esperanza Institute, using the survey as a data collection technique and the test and questionnaire as instruments, validated by Ugarriza and other experts. The results obtained were: the emotional intelligence of the employees at the institute is at a medium level, the performance by competencies of the employees is at a medium-high level and also that there is a significant relationship between the emotional intelligence variable and the cardinal competencies and ordinal competencies dimensions. Finally, there is a significant relationship between emotional intelligence and performance by competencies with a low positive strength of association. Thus concluding that by optimizing the performance of the institute's collaborators, the emotional intelligence of each one of them can be improved, thus obtaining a more efficient and effective work.

Keywords: Intelligence, performance, competencies, productivity, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años los directivos en las diferentes instituciones educativas son crecidamente conscientes que, para medir el éxito dentro de las empresas, se computa por el personal que cada entidad posee laborando en sus instalaciones, puesto que, no se puede gestionar el avance de la empresa sin antes medir el compromiso y voluntad que posee cada uno de los colaboradores con la empresa, ya que, dependerá única y exclusivamente de ellos que pueda llevarse a cabo el cumplimiento de las estrategias establecidas dentro de la organización, del trato que reciben por parte de sus superiores, de las habilidades que ellos poseen como también de las competencias y esfuerzos que emiten para el desarrollo de la empresa.

Hortensia Casanova, la Gerente de Psicología y Consultora de LHH DBM Perú, declaró que a menudo en reiteradas investigaciones se le atribuye un 20% del aumento de la productividad siempre y cuando haya un buen manejo de cada una de las emociones por parte de los colaboradores, así como también, hay evidencias de que una empresa con mala dirección y mal manejo de las emociones laborales e insatisfechas con su labor, difícilmente sobrevivirá a cualquier crisis, esto debido a que la gente pierde el compromiso, está desmotivada, no encuentra un objetivo claro y se quiera ir.

Según Costa et al. (2021), la inteligencia emocional es trascendental dado que comprenden que las acciones humanitarias se basan en respuestas en base a las emociones. La discrepancia que hay entre las acciones de una persona y otra ante un mismo vínculo viene determinada por un factor cognitivo que es determinante en las decisiones que se toman.

Por eso se considera que estas dos variables son notorias en la actualidad, este estudio favorece a la institución a saber los problemas e insuficiencias que los colaboradores revelan al momento de dirigir las emociones y sentimientos no pudiendo anteponer ante situaciones agobiantes.

Los docentes de la institución Nueva Esperanza se encuentran con emociones poco saludables, lo cual no les permite adaptarse a los cambios continuos de la institución y es por ello que presenta escasez en buenas habilidades de equilibrio para garantizar una mayor y mejor enseñanza, precisamente que es muy importante que cada uno de los colaboradores aprovechen al máximo sus capacidades y ayudar a los

compañeros a hacerlo para que como equipo se pueda lograr el éxito necesario en la institución.

Por lo expuesto, el presente desea adquirir datos precisos sobre de la inteligencia emocional y el desempeño por competencias, con tal finalidad de lograr obtener un mejor relacionamiento competitivo emocional y social entre los colaboradores.

Teniendo un planteamiento general a, ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias dentro del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023? Asimismo, se abarcarán problemas específicos presentados en las interrogantes mostradas a continuación; ¿cuál es el nivel de inteligencia emocional que manejan los colaboradores IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?, ¿cuál es el nivel de desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?, ¿qué relación existe entre inteligencia emocional y las competencias cardinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023? Y ¿qué relación existe entre inteligencia emocional y las competencias ordinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?

Se justifica esta investigación mediante los siguientes criterios; según la justificación teórica, debido a que se efectúa una indagación basada y actualizada de las variables dando acceso a que los colaboradores se desenvuelvan activamente en su labor cotidiana y poder tomar decisiones muy asertivas en la vida cotidiana. Asimismo, los resultados servirán a otros estudiosos a poder desarrollar nuevos saberes que vinculen la inteligencia emocional y el desempeño por competencias.

Asimismo, como justificación práctica ya que es importante conocer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias dentro del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023 puesto que, estas se han convertido en un factor temerario, que puede afectar tanto negativa y positivamente la salud mental y colectiva de las personas, permitiendo el uso de medidores de desempeño para calcular, subsanar y estructurar planes que conlleven a la mejora de situación que puede influir en el servicio que cada colaborador en el IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Por otro lado, se propone como justificación social se proceda a implementar medidas para que los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza pueden presentar un mejor interés en el desempeño.

Por ende, se plantea como objetivo general en esta indagación, determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias en los colaboradores IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

A su vez, los objetivos específicos del presente estudio son: Identificar un nivel de inteligencia emocional en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Identificar el nivel de desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las competencias cardinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las competencias ordinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Finalmente, la hipótesis general planteada, H_1): Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Hipótesis nula, no existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Hipótesis específicas; existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y las competencias cardinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023. Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y las competencias ordinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Eventualmente, Brackett et al. (2013), hicieron mención en que la evaluación del trabajo de los estudiantes es un aspecto fundamental de la profesión docente y puede tener un impacto significativo en los estudiantes. Aunque los profesores utilizan una variedad de juicios para la evaluación de los deberes de los alumnos, no está claro si la emoción es un factor en sus decisiones de calificación, como se ha demostrado en otros casos de evaluación profesional. La creencia de que este es el caso surge no sólo de la investigación sobre los juicios de congruencia de las emociones, sino también del floreciente campo de la investigación de las emociones de los docentes, que está comenzando a revelar que las emociones pueden ser un elemento importante en la enseñanza de una variedad de cogniciones y prácticas.

Enfatizando en Celtekligil et al. (2021), indica que las empresas con comportamiento oportunistas pueden tener ventaja en comparación con sus competidores. Sin embargo, para que las empresas aprovechen las oportunidades, deben haber desarrollado tanto estructuras organizativas como también las estructuras relacionadas con los recursos humanos.

Además, Mohamad y Jais (2016), señalaron en su investigación desarrollada que existe cuatro dominios de la inteligencia emocional, los cuales comprenden en autoconciencia, autorregulación, empatía y habilidades sociales, siendo estos los que adquirieron un apego más grande en el desempeño laboral en los docentes.

De igual manera, Foy et al. (2019), afirmaron que el estrés laboral es un factor que crea disminución en el desempeño laboral. Por otro lado, Zhu et al. (2018), mencionan que, los métodos de trabajo han sido ampliamente discutidos, conllevando a considerarse como una composición orgánica de una cadena de prácticas de gestión de coordinación y cooperación para mejorar el desempeño individual y organizacional.

Es por eso que se consideró en la investigación estudios relacionados a la primera variable en los tres ámbitos; local, nacional e internacional, según investigadores que, en investigaciones locales, como la de Flores (2019), realizada en el Centro de Salud El Milagro, con el fin de resolver la relación entre la inteligencia emocional y la clase de vida en el lugar donde trabajas, entre el personal teniendo un estudio no experimental, correlacional de corte transversal. Asimismo, se efectuó un estudio seccional en personal no médico. Haciendo uso de la relación del coeficiente emocional

de Bar-On y se utilizó el CVP-35 como dispositivo para valorar la clase de vida laboral, con una población de 50 colaboradores del sector salud, se hizo un estudio inferencial y descriptivo a través del coeficiente de correlación de Spearman (existiendo un gran vínculo directo). Asimismo, se concluyó que la inteligencia emocional se relacionó directa y significativamente con la clase de relación laboral del personal tanto médico como no médico del Centro de Salud El Milagro en el año 2019.

Por otro lado, Robladillo y Meneses (2018), en su investigación planteada a los militares de la tropa que laboran en el grupo 8 de las fuerzas aéreas en el Callao, presentó de objetivo a decretar el poder de la inteligencia emocional en la identidad militar, teniendo como investigación, un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental, haciendo uso de dos escalas, siendo la primera de Ice BarOn (Inteligencia emocional) que cuenta con una Estructura Factorial: ICE –T con 5 elementos y 15 subelementos, y también, la escala de Big Five (Personalidad) la cual consta de 5 dimensiones y 19 subdimensiones de personalidad, y ambos instrumentos utilizados fueron validado expertos y pruebas piloto, quienes confirmaron un alto nivel de confiabilidad en la validación de ambos instrumentos. Presentando una población de 150 militares, resultando que el intelecto emocional genera un gran impacto en la personalidad. Por lo tanto, se concluyó que existe un peso entre el intelecto emocional y el carácter personal, pero que los atributos y cualidades propias de cada individuo puedan diferir en el uso de las emociones y el fortalecimiento de las conexiones personales y transpersonales en el trabajo.

Además, Idrogo y Asenjo (2021), señalaron en su estudio realizado en una Universidad de Chota, Perú, teniendo como propósito vincular la inteligencia emocional y el rendimiento de los alumnos por medio de un estudio descriptivo correlacional, no experimental, transversal. Se utilizó una muestra de 325 estudiantes universitarios. Así como también, se hizo uso del formulario para la recaudación de datos de BarOn ICE. Los resultados obtenidos mostraron que una mayor proporción de estudiantes universitarios tienen una inteligencia emocional alta y un rendimiento académico promedio. La conclusión es que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Enfatizamos también en, Drigas y Papoutsi (2019), quienes señalaron que coinciden con otros autores quienes han destacado y coincidido que la administración

de las emociones propias y de otros es valioso para toda la empresa en general sin acepción de personas, desde los gerentes mismos hasta los colaboradores.

Asimismo, Usán et al. (2020), en un estudio realizado en la Universidad de Málaga, España, mostró la finalidad de estudiar el rol de la inteligencia emocional mostrada (mediante la aplicación del instrumento TMMS-24) y el burnout, esto es la respuesta de un trabajador cuando observa la diferencia que existen entre sus propios principios y la realidad de su vida laboral. El instrumento TMMS-24 está justificado en Trait Meta-Mood Scale o también conocida como el rango de meta-estado de ánimo de rasgo este es un modelo de auto informe de competencia que consta de tres medidas: atención a los sentimientos, claridad de sentimientos y corrección emocional, que se organizan jerárquicamente. El proceso de atención viene primero, seguido por el proceso de claridad y finalmente el proceso de reparación emocional. Así, la base de la estructura jerárquica habla acerca de la suficiencia para reconocer los afectos y sus significados. La claridad corresponde a la claridad de comprender las emociones identificadas en el proceso anterior. Luego, a partir del reconocimiento y comprensión de las emociones, el proceso final, la reparación, permite controlar las emociones, tanto positivas como negativas, y utilizarlas para conseguir el nivel e intensidad emocional más adecuado a cada situación. Teniendo como principales resultados, que los docentes que demostraron altos niveles de IE, especialmente en restauración emocional, tenían más probabilidades de liquidar pensamientos negativos y un alto sentido de construcción personal, elementos críticos para afrontar bien el estrés laboral y por lo tanto tiene menor probabilidad de sufrir el síndrome de Burnout.

Además, Sánchez (2012), manifiesta que las aptitudes emprendedoras se someten a un papel que influye en las capacidades organizativas y la importancia competitiva, teniendo un resultado vinculado sobre el cometido de la empresa.

Por otro lado, George et al. (2021), enfatizaron que las empresas deben centrarse en el nivel de apoyo que brindan a los empleados porque ellos evalúan y regulan las emociones de manera diferente. La manera en que los colaboradores ven la muestra organizacional es fundamental para ayudarlos a movilizar sus recursos personales para lograr los objetivos laborales. Este estudio destaca que, los empleados con mayor inteligencia emocional alcanzan a comprender cómo gestionar sus propias emociones y las de otras personas, lo que conduce a un mayor compromiso laboral.

Por consiguiente, Levitats (2019), en sus investigaciones enfocaron que la inteligencia emocional tiene un impacto positivo con el compromiso laboral, por tal motivo, proponen un marco conceptual para comprender mejor la relación entre los empleados públicos y sus complicados lugares de tareas. Así es como se puede centrar y evaluar la responsabilidad de los funcionarios públicos, el rol de la inteligencia emocional de directivos y empleados, y la motivación de los empleados en el servicio público para brindar mejores servicios a los ciudadanos.

En consecuencia, se investigó estudios relacionados a la variable desempeño por competencias en los tres ámbitos; local, nacional e internacional, identificando que:

Para Reza y Gupron (2020), el desempeño de una empresa está determinado por el desempeño de todos sus empleados, por consiguiente el gerente o director de una empresa se ve en la obligación de conocer el desempeño laboral de sus empleados para poder identificar el nivel de productividad que pueden alcanzar. Por ende, es necesario realizar una investigación para identificar elementos que influyen en el desempeño de los trabajadores, por ejemplo, la motivación, la competencia y la compensación.

En el ámbito local, Prieto (2017), señala en el estudio realizado en una empresa de Trujillo, teniendo como fin analizar el nivel de desempeño por competencias de los colaboradores. Haciendo uso de un diseño de indagación no experimental descriptivo transversal. Esta muestra se efectuó a 12 trabajadores, es por eso, que se consideraron participantes tanto hombres como mujeres, mayores de edad con al menos tres meses de antigüedad laboral. Se utilizó una encuesta de evaluación del desempeño de competencias y fue aprobada por los jueces con una alta validez y credibilidad moderada. Esta investigación mostró que los indicadores eran altos o superiores en la mayoría de los grupos. Además, la mayoría logró buenos niveles de calidad laboral, trabajos en grupos, guía a tolerancia y resultados al estrés. Sin embargo, para los indicadores morales, se encontró que el 50% de la población se encontraba en el nivel mínimo pasable. Teniendo como conclusión que las habilidades de los colaboradores estaban bien representadas en casi todas las poblaciones, tanto en general como en habilidades especiales.

Asimismo, Beltrán et al. (2022), en un estudio realizado en la ciudad de Arequipa, tuvo como fin saber la relación entre el desempeño y las habilidades en

alumnos de una universidad en Arequipa. Tratándose de una investigación correlacional y no experimental descriptivo. Constituyendo una muestra de 129 educandos a quienes se les administró la prueba de capacidad y la prueba de capacidad investigativa. Luego se hizo la relación de los datos, determinando primeramente la normalidad de la muestra. Estos resultados señalaron que, según la comprensión de los alumnos de posgrado, si existe una relación estadísticamente significativa. Es por, que se concluye que hay una relación significativa y una correlación positiva.

Según Paredes e Inciarte (2013), indican en su investigación realizada en Venezuela, que el desempeño por competencias es un enfoque innovador que promueve la formación de profesionales capaces de utilizar críticamente el conocimiento. Esta investigación tuvo como finalidad analizar el desempeño por competencias como un camino hacia la integridad y el desempeño profesional en sentido crítico y social. Usaron un método cualitativo que se basa en la Teoría Fundamentada (Grounded Theory de Strauss y Corbin, 2002), las técnicas utilizadas son las entrevistas en profundidad y el grupo focales. Es por eso que la conclusión es que el desempeño brinda oportunidades para la integridad al brindar capacitación que permite la integración del conocimiento. De igual manera, se comprobó que fomenta la relevancia social, transmite una visión que preserva los principios que dan sentido a la vida y permite la fundación de ambientes de enseñanzas para el desarrollo de competencias a partir de las realidades contextuales.

Después de haber descrito los antecedentes, se ha considerado las bases teóricas y el enfoque conceptual detallando que la inteligencia emocional posee distintas definiciones, teniendo a Goleman (1996), aclara que la inteligencia emocional es el talento que cada uno posee para entender y tener bajo control de forma considerada nuestras emociones y la de los demás, afectando en nuestro diario vivir y en las relaciones que formamos con las demás personas.

Puertas et al. (2020), señala a la inteligencia emocional como la cabida de observar, examinar, formular e interpretar emociones que sentimos por nosotros mismos o hacia los demás, la inteligencia emocional, va mucho más allá del intelecto tradicionalmente adscritas al significado de inteligencia, es la facultad de comprenderse a sí mismo y al prójimo en contextos sociales. En otras circunstancias, sentir, examinar y manejar tus propias emociones y lidiar con los sentimientos de otros.

A lo que refiere inteligencia emocional, la investigación se basa en la teoría expresada por Bar-On (1997), quien la manifiesta como un grupo de emociones particulares, e interpersonales que intervienen de gran manera en las decisiones que tomamos para poder afrontar a las presiones y exigencias del ambiente donde nos podamos encontrar, de modo que el intelecto emocional se torna en una circunstancia muy determinante en la capacidad de conseguir el éxito, para influir también directamente en el bienestar emocional. El modelo de Bar-On consta de cinco niveles: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y el estado de ánimo.

Por consiguiente, Sora et al. (2021), menciona que el ambiente laboral debe brindar seguridad a los empleados, por el contrario, la inseguridad puede provocar una disminución en los resultados laborales.

En cuanto a la primera variable estudiada como dimensión, Carrillo et al. (2017), explica que la dimensión intrapersonal, es un grupo de habilidades, rasgos o características que son propias de una persona y éstas son empleadas para poder interactuar consigo mismo y con la sociedad.

De igual forma, Castelló y Cano (2011), señala que la dimensión interpersonal, enfatiza a la representación de estados internos de otras personas, así como también aspectos sociales que una persona presenta ante los demás, esto, con el fin de intercambiar conocimientos asumiendo identidades sociales, intenciones, estilos, motivaciones o pensamientos.

Del Bosque y Aragón (2008), enfatizan que, la dimensión adaptabilidad está implicada como un proceso dispuesto y relacionado entre una parte y el intermedio en el cual se tiene la expectativa de mejora en la gestión de la persona a sus deseos propios e insuficiencias; asimismo, se requiere que la conducta sea adaptable con los escenarios del ambiente, a las pautas y obligaciones del personal a interactuar.

Por otro lado, Candra y Adelin (2020), enfatizan que el rendimiento en el personal desempeña un rol de mayor importancia en la adquisición de los objetivos de la empresa ya que estas estarán siempre en el punto de mira de diversas partes como, por ejemplo, el gobierno, el público, y en los servicios a brindar. Es por eso que se afirma rotundamente que el rendimiento es por supuesto una preocupación de todas las partes implicando a que los colaboradores apalean a ser efectivamente competentes en su área.

Mejía et al. (2021), definen a la dimensión estado de ánimo como un sentimiento que se pueden establecer cuando el sistema cognitivo se conserva en una manera emocional durante un período (ya que de manera positiva o negativamente acompañan siempre las ideas o situaciones que como personas percibimos en ciertos periodos puesto que estos son ocasionados por secuelas de emociones o condiciones y efectos que el ser humano pueda estar atravesando.

Para nuestra última dimensión, manejo de estrés, López et al. (2014), indican que esta dimensión es una respuesta misma del organismo frente a determinados estímulos o escenarios que pueden romper con el equilibrio emocional que uno posee asimismo este genera una dificultad para manejarlo. Castro (2021), define al estrés como un estado crónico, prologado el cual resulta difícil de manejar la presión durante un tiempo determinado.

A continuación, hablaremos de la variable desempeño por competencias, según Alles (2002), propone un informe de un conjunto de competencias, prudencia, ética, liderazgo, comunicación, etc. Mediante estas guías presentes se puede observar el comportamiento de la persona sin quitar de vista el inicio de las mencionadas conductas que recibe en los más profundo de la personalidad, asimismo, Alles, acentúa que los comportamientos de cada ser son los segmentos perceptibles de las competencias y que es posible renovar haciendo énfasis sobre los propios comportamientos.

Cuesta (2010), en su investigación sobre la metodología, comprensión y desarrollo de la competencia organizacional ha realizado importantes aportes, mostrando desde una perspectiva cognitiva y emocional que las personas competentes son el centro de atención y están asociadas al desempeño exitoso. Su análisis de competencia se relaciona con su significado holístico, no solo teorías y habilidades (saber hacer) para hacer la labor, sino también acciones, valores y rasgos propios emparentados al buen desempeño (querer hacer).

Asimismo, Alderete y Gallardo (2018), en su investigación educativa involucra a los estudiantes, la evaluación de la satisfacción del sujeto y el cambio educativo. Teniendo como intención de estudio a comprender cómo el proceso de evaluación afecta a los estudiantes cuando se aplican estos principios. Se realizó un estudio en una escuela pública utilizando métodos mixtos. En este estudio participaron treinta y cinco estudiantes de segundo grado. Se diseñaron tres herramientas de recolección de datos:

formularios de evaluación del desempeño, entrevistas y cuestionarios. Los resultados obtenidos en términos de percepciones sobre el uso y aplicación de la evaluación y el desempeño auténticos permitieron inferir que los estudiantes estaban satisfechos con estos nuevos procesos de evaluación y retroalimentación.

Para la variable desempeño por competencias, el estudio es fundamentado en la teoría de Alles (2007), quien menciona que el desempeño de un colaborador, en cualquier actividad que esté realizando, es el resultado de factores principales como: la experiencia práctica, los conocimientos y las competencias. Los valores pueden darse por competencias separadas, en un caso u otro, los valores deben estar primordial para un buen desarrollo de las actividades a realizar, pero si bien es cierto los conocimientos son muy necesarios, gracias a ello se puede lograr un gran desempeño.

Asimismo, tomando referencia a Alles (2006), esta propone dos dimensiones que son:

Las competencias cardinales, que son toda competencia que el personal de la organización debe de tener, pero a su vez se podrá tornar en específica cuando sean extraídas en jerarquías de acuerdo al perfil del puesto. Las habilidades específicas, quienes son las que muestran la relación directa con algún puesto familiar.

Dentro de la dimensión competencias cardinales, Alles (2002), muestra al enfoque en el cliente como, un deseo poder brindar ayuda o servir a los demás, comprendiendo y satisfaciendo sus necesidades. Significa trabajar para comprender y dar solución a los problemas de los clientes.

Asimismo, el trabajo en equipo, Alles (2002), lo señala como el talento de participar activamente en el logro de un objetivo común. Implicando un fácil relacionamiento y ser capaz de comprender el impacto de las propias acciones en el éxito del comportamiento del grupo.

En la misma línea, Chauhan y Munawar (2019), hicieron mención que el liderazgo influye positiva y significativamente en la motivación que pueden desarrollar los colaboradores, puesto que es un estilo que como líderes puede animar a los demás a poder cumplir con sus tareas de la mejor manera que puedan ir al mismo compás acordes con él.

Por otro lado, el enfoque a resultados, Alles (2002), manifiesta que consiste en la facultad de dirigir todas las actividades para lograr lo que se espera, actuando de manera rápida y precisa en las decisiones importantes necesarias para cumplir o aventajar los requisitos de los competidores, los compradores o mejorar la organización.

Finalmente, en el sentido de pertinencia, para Alles (2002), implica el continuo aprendizaje que se desarrolla en las instituciones y la participación de todos los colaboradores en una manera activa.

Ahora bien, en las dimensiones de competencias ordinales, Alles (2002), muestra la comunicación como la capacidad de poder oír a los demás y comprender las dinámicas y diseños de las reuniones, con el fin de establecer todos juntos un mismo propósito.

Asimismo, Alles (2002), resalta que la determinación de los problemas, influye en la aptitud de diseñar una solución que conduzca para satisfacer claramente el problema del cliente, teniendo en cuenta las necesidades, problemas y objetivos del cliente.

Para Alles (2002), la organización y administración del tiempo es estipular de manera muy eficaz las tareas y obligaciones del área para poder establecer nuestro tiempo verificado.

Y por último Alles (2002), muestra el plan estratégico como inteligencia para entender aceleradamente los cambios, las ocasiones de mercado, las advertencias competitivas, la solidez y debilitamiento de nuestra empresa para encontrar una mejor respuesta estratégica.

Por consiguiente, Butakor, et al. (2020), en una de sus investigaciones señalaron que la inteligencia emocional afectó positivamente a la identidad profesional directa e indirectamente a través de la satisfacción laboral. También se demostró que los maestros tenían mayor identidad y satisfacción profesional. Al concluir el estudio, se recomendaron que los profesores participen activamente en su trabajo; se les debe dar la oportunidad de desarrollar y mejorar su inteligencia emocional. Así como también recomendaron incluir módulos de inteligencia emocional en la formación de docentes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Se hizo uso a la indagación aplicada de orientación cuantitativo, dado que los resultados fueron utilizados de manera inmediata en las soluciones de los problemas del entorno empresarial. Este tipo de investigación suele identificar la realidad problemática, además ayuda a buscar la posible solución más adecuada para los objetivos específicos. (Hernández, et al. 2014).

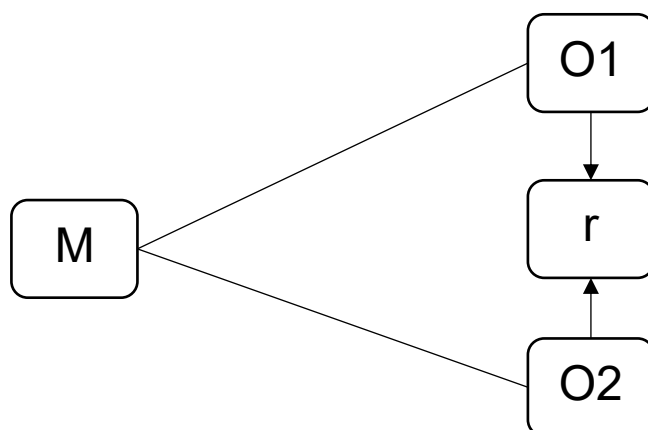
3.1.2. Diseño de investigación: El diseño de la investigación fue basado en el diseño no experimental, transversal y correlacional: Según indica la investigación a realizarse se hace sin cambiar ni alterar las variables de estudio, solo se ven los eventos en su lugar original para continuar con el análisis. (Hernández et al. 2014).

Además, su diseño fue un diseño no experimental, puesto que, en este no se manipuló a propósito las variables, solo se realizó una descripción y se puede correlacionar, ya que esta permite medir las variables, siendo una función primordial para poder especificar los objetivos. (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otro lado, se presentó un diseño transversal dado que, se ofreció resultados más descriptivos que experimentales, recolectando datos en un tiempo adecuado. (Hernández, 2014).

Finalmente, decimos que también presentó un diseño correlacional teniendo a fin el poder saber el valor existente relacionado entre las dos o muchas variables. (Hernández, et al. 2014).

A continuación, se muestra la representación gráfica.



Donde:

M: Colaboradores del IESTP Nueva Esperanza.

O1: Variable 1 – Inteligencia Emocional.

O2: Variable 2 – Desempeño por Competencias.

R: Relación causal entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable cuantitativa 1: Inteligencia emocional.

- **Definición conceptual:** Para Bar-On (1997), la IE es la aptitud de conocer los sentimientos propios y de los demás, así como aprender a diferenciarlas, de motivar y de ser consciente de los sentimientos que se proporcionan para guiar nuestras acciones en relaciones personales. Asimismo, Naz et al. (2019), señaló que la evidencia basada en la experiencia muestra que la inteligencia emocional contribuye con el comportamiento que se lleve a cabo en el cambio de culturas de los representantes en las empresas.
- **Definición operacional:** La inteligencia emocional se descubrió junto con el grupo de habilidades, actitudes, y destrezas que señala el comportamiento de una persona, asimismo, respondió en estado mental para poder identificar cómo se sienten en el entorno, con el fin de motivarse y gestionar bien sus relaciones permitiendo adaptarse mejor a su entorno y afrontar su vivir diario. (Bar-On, 1978).
- **Indicadores:** Asimismo, la variable hace uso de los siguientes indicadores: capacidad de empatía, entender las emociones de otros, escucha activa, interacción con otras personas, autocontrol y regulación emocional, estabilidad emocional, auto compromiso, autoestima y voluntad, descargar la tensión física, afrontar las situaciones de la vida, disfrutar cada día, apoyarme en la gente, una vida saludable, creatividad, innovación, calma - energía, calma – cansancio, tensión – energía, tensión – cansancio. (Anexo 1).
- **Escala de medición:** Se hizo uso de la escala de tipo ordinal.

Variable cuantitativa 2: Desempeño por competencias.

- **Definición conceptual:** Según Martha Alles (2007), permite detectar necesidades de desarrollo y capacitación, así como identificar puestos que el personal puede ocupar, ya que se puede reflexionar el desempeño de los colaboradores al motivarlos, por lo que es necesario involucrarlos a todos.
- **Definición operacional:** El desempeño por competencias se vio reflejado en los pasos para medir el nivel, donde utilizando ciertas dimensiones que determinaron las características individuales y sociales de los colaboradores.
- **Indicadores:** De igual modo, la variable consta de 2 dimensiones y 35 indicadores donde se resalta: el enfoque al cliente, trabajo en equipo, enfoque a resultados, sentido de pertinencia, comunicación resolución de problemas, organización y administración del tiempo, pensamiento estratégico. (Ver Anexo 1).
- **Escala de medición:** Se hizo uso de la escala de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

3.3.1. Población: La población estuvo compuesta por los Trabajadores del IESTP Nueva Esperanza de la ciudad de Trujillo, en el año 2023 la cual cuenta con una población de 66 colaboradores.

3.3.2. Muestra: Según, Zarcovich, (2015), propone que la muestra censal se recogen los datos que representa el total del mundo ya que, la población es pequeña y finita. En el IESTP Nueva Esperanza se hizo uso de la muestra censal donde participan toda la población.

3.3.3. Muestreo: Debido a que se trabajó con todos los elementos que conforman la población no se emplea muestreo alguno.

3.3.4. Unidad de análisis: Se hizo uso de la unidad de análisis a cada uno de los trabajadores del IESTP Nueva Esperanza que laboraron en el año 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación empleó como técnica de recaudación de datos a la encuesta dado que, para Montes, (2000), las encuestas son las técnicas ampliamente utilizadas en el procedimiento de la investigación en ciencias sociales de manera rápida y eficaz. Estas se utilizan para obtener información de las personas tales como, características, creencias, expectativas, conocimiento, comportamiento actual o comportamiento pasado.

Para las variables estudiadas:

Inteligencia emocional se hizo uso del cuestionario como herramienta de recaudación de datos, así como García et al. (2006), declaran que es un proceso muy estructurado para llevar a cabo la recopilación de los datos a través del cumplimiento de una serie de preguntas. Haciendo uso del Inventario de Bar-On ICE a través, este instrumento a utilizar es validado y adaptado por la Dra. Ugarriza (2001), donde cuenta con 133 ítems. (Anexo 6).

Para su confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach, donde se sabe que, para Celina y Campo (2005), es uno de los índices de mayor importancia y con mayor fiabilidad al momento de obtener la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados.

Asimismo, para la variable Desempeño por competencias, se usó del instrumento el cuestionario, así como lo muestra Hernández et al. (2014), enfocando a que un sondeo hace consistencia en un grupo de preguntas respecto a las variables que se van a medir. Por ende, que, para la recopilación de datos se estimó usar un cuestionario, el cual se contempla de manera coherente. Se llevó a cabo mediante el método propuesto por Martha Alles (2006), basándose en dos competencias, compuestas por dos dimensiones; la competencia cardinal y la de competencias específicas, a la misma vez que cuenta con cuatro subdivisiones con sus respectivos indicadores.

La validez fue hecha a juicio de expertos y para la confiabilidad se tomó en cuenta la prueba piloto donde se alcanzó un coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario inteligencia emocional de ,960 siendo este de excelente confiabilidad, asimismo, presentó un coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario desempeño por competencias de ,943 siendo este de excelente confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En la recaudación de la data se llevó a cabo lo siguiente; se realizaron las previas coordinaciones con los encargados administrativos del Instituto para poder aplicar los cuestionarios de manera presencial en cada uno de los colaboradores que laboran en el Instituto Nueva Esperanza en el año actual. Teniendo como tiempo estimado de 60 minutos. Asimismo, se hizo uso de una computadora portátil para poder detallar la información rescatada de cada encuesta terminada con cada una de las herramientas empleadas para representar los resultados de manera digital y gráficamente con su respectiva interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo: Se designó tablas para la presentación de dichos resultados de acuerdo a los objetivos establecidos empleando un software de análisis de datos como el SPSS –V23, donde se consideró medidas de tendencia central y descriptivas.

Análisis Inferencial: Se formalizó primero la prueba de normalidad, no obstante, la teoría indica que el inferencial estadístico para las variables de categoría cualitativa es el Rho de Spearman con el cual se trabajó para encontrar las relaciones entre las variables (Anexo 7).

3.7. Aspectos éticos

Los principios de integridad científica que la Universidad propone son:

- Originar la rectitud científica de las indagaciones que se plasman dentro de la Universidad César Vallejo de acuerdo con estándares más altos de disciplina científica, compromiso e integridad, para asegurar la precisión de la información científica y resguardar el bienestar y los derechos de los participantes en las investigaciones, investigadores y propiedad intelectual.
- Honestidad intelectual en los rasgos de la investigación científica.
- Objetividad e imparcialidad en la relación profesional y laboral.
- Veracidad, justicia y responsabilidad en el desarrollo y propagación de los resultados del estudio.
- Transparencia, donde se realizará en un ambiente sin polémica, en cuanto a intereses u otros problemas se trate.

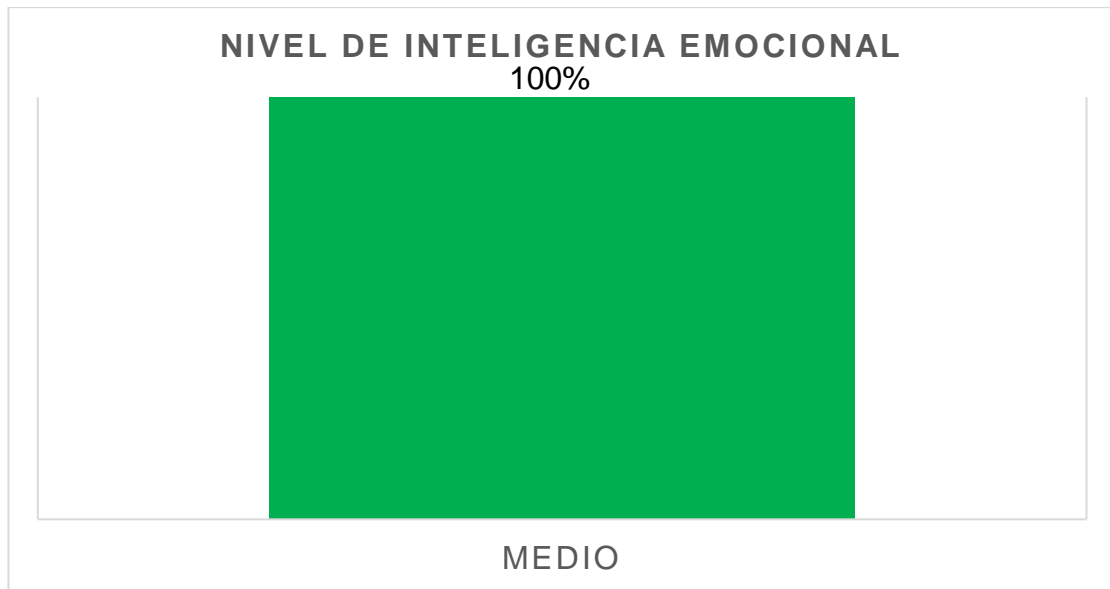
- Autonomía, dando la libertad de elección en participar o retirarse a las personas que son dispensables en la investigación.
- Integridad humana, reconociendo y aceptando al ser humano sin discriminar los diversos intereses sociales, culturales, u otra característica.
- Equidad, trato equitativo en los participantes de la investigación.
- Respeto de la propiedad intelectual, se seguirá la autenticidad y el estilo de APA para las citas y referencias bibliográficas, considerando la revisión del manuscrito en la plataforma Turnitin.
- Privacidad, datos guardados confidencialmente por los autores, información recopilada no podrá ser divulgada a otros sin el consentimiento de los participantes.
- Independencia, el estudio no está sumiso a ningún tipo de sometimiento; como tal tiene el carácter de autonomía.

IV. RESULTADOS

O1: Identificar un nivel de inteligencia emocional en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Figura 1

Barra de la distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según el nivel de inteligencia emocional.



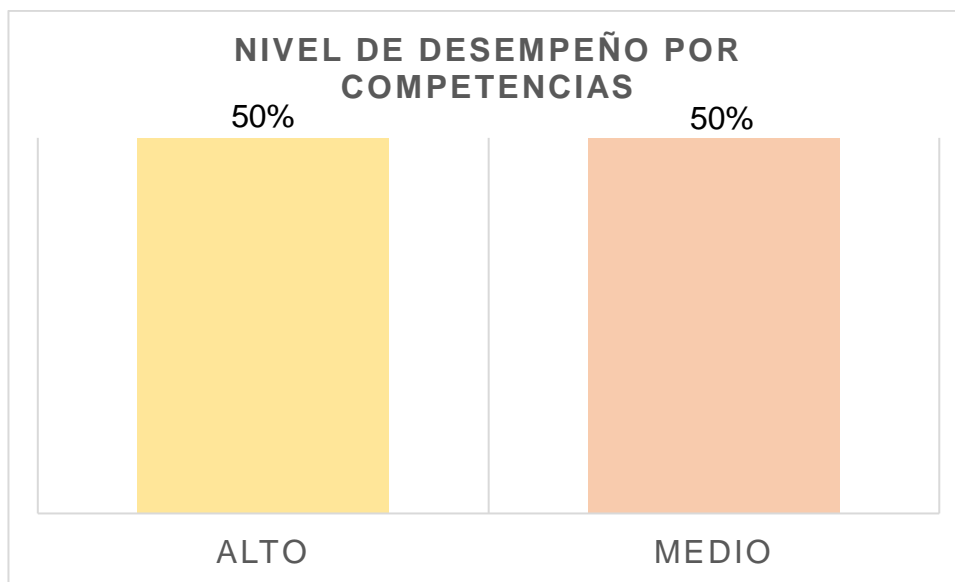
Fuente: Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 23.0 (2023).

Siendo la figura 1, el 100% (66) del total de colaboradores encuestados, se ubican en un nivel medio de Inteligencia Emocional, por ende, concluimos que la Inteligencia Emocional de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza se encuentra en un nivel medio.

OE2: Identificar el nivel de desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Figura 2

Barra de la distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según el nivel de desempeño por competencias.



Fuente: Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 23.0 (2023)

Según la figura 2, el 50.0% (33) del total de colaboradores encuestados, se ubican en un alto nivel de Desempeño por Competencias, asimismo, el otro 50.0% (33 colaboradores) se ubica en el nivel medio, por ende, concluimos que el desempeño por competencias de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza se encuentra en un nivel medio alto.

OE3: Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las competencias cardinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Tabla 1

Distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según la relación entre la inteligencia emocional y las competencias cardinales.

Correlaciones			
		Inteligencia emocional	Competencias cardinales
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.449** .000
		N	66
	Competencias cardinales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.449** .000
		N	66

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

Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 23.0 (2023).

El p valor de significancia agrupado a la correlación de Spearman, reflejó ser menor que 0.01 ($p=0.000 < 0.01$) generando que se rechace la hipótesis nula, por tanto, se concluye que existe relación significativa al 1% de significancia, además de ser una relación directa ($r_s = 0.449$) entre la variable Inteligencia Emocional y la dimensión Competencias Cardinales (Desempeño por Competencias) de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, cuya fuerza de asociación es baja positiva.

OE4: Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las competencias ordinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Tabla 2

Distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según la relación entre la inteligencia emocional y las competencias ordinales.

Correlaciones			
		Inteligencia emocional	Competencias ordinales
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000 ,414** .001
	Competencias ordinales	N	66
	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,414** .001
	Competencias ordinales	N	66

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

Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 23.0 (2023).

El p valor de significancia agrupado a la correlación de Spearman, resultando que, al ser menor que 0.01 ($p=0.001 < 0.01$) generando el rechazo de la hipótesis nula, por lo que, se concluye que existe relación significativa al 1% de significancia, además de ser una relación directa ($r_s = 0.414$) entre la variable Inteligencia Emocional y la dimensión Competencias Ordinales (Desempeño por Competencias) de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, cuya fuerza de asociación es baja positiva.

Hi): Existe una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño por Competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Tabla 3

Distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según la relación entre la inteligencia emocional y desempeño por competencias.

		Correlaciones		
			Inteligencia emocional	Desempeño por competencias
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	,446**
	Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)		.000
		N	66	66
		Coeficiente de correlación	,446**	1.000
	Desempeño por competencias	Sig. (bilateral)	.000	
		N	66	66

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

Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 23.0 (2023).

El p valor de significancia agrupado a la correlación de Spearman, resultó ser menor que 0.01 ($p=0.000 < 0.01$) generando el rechazo de la hipótesis nula, por tanto, se concluye que existe relación significativa al 1% de significancia, además de ser una relación directa ($r_s = 0.446$) entre las variables las variables Inteligencia Emocional y Desempeño por Competencias, cuya fuerza de asociación es baja positiva.

V. DISCUSIÓN

La Inteligencia Emocional ejerce una misión importante entre las personas, en las últimas décadas se ha manejado en distintas áreas; entidades, institutos y organizaciones, dado que estas contribuyen mucho en el ámbito laboral, es por ello que se cree que todo personal debe mantener un buen desempeño, pero para esto es indispensable tener una salud emocional adecuada, dado que las organizaciones buscan contar con personal plenamente capacitado para lograr los objetivos alcanzados en las instituciones. Por ende, en el Instituto Nueva Esperanza se observó la poca salubridad correspondiente a emociones, las cuales no fueron adecuadas para los colaboradores, ya que, estas impedían adaptarse a los cambios continuos, teniendo como consecuencia el débil desempeño de habilidades, dado que estas no ayudaron a lograr los objetivos institucionales. Es por ello, que esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, para poder brindar recomendaciones a la institución con la finalidad de mejorar dichas insuficiencias en los colaboradores. Seguidamente, se compararon los resultados adquiridos de los cuestionarios realizados en la presente investigación con los antecedentes, para de esa manera poder discutir y encontrar similitud y diferencias.

En esta investigación se tuvo como primer objetivo específico, identificar el nivel de inteligencia emocional en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023, teniendo como unidad de análisis a los trabajadores del Instituto, para poder obtener los resultados se aplicó el cuestionario correspondiente a la primera variable, la cual fue el Inventario emocional de BarOn Ice, donde se obtuvo como resultado en la aplicación de la encuesta que el nivel de inteligencia emocional de los docentes y personal administrativo dentro del instituto es de un nivel medio, ya que, en el estudio realizado los colaboradores pudieron expresar su forma de sentir, pensar y actuar, cuyos datos fueron reflejados en un puntaje obtenido de promedio que recae entre los puntos 311 y 488, manifestando así el nivel medio que tiene la variable. (Anexo 6). De tal manera que, se corrobora con Usán et al. (2020) quien señala en la investigación realizada en una Universidad de España, la finalidad de poder estudiar sobre la inteligencia, teniendo como resultado

que los profesores mostraron altos niveles de IE, lo cual les ayuda a eliminar pensamientos negativos y tener un excelente construcción de sus propias ideas, con la finalidad de que puedan afrontar el estrés que se genera en la instituciones, eso ayuda a evitar enfermedades en los colaboradores y se puedan desempeñar de una mejor manera.

Teniendo como segundo objetivo específico, identificar el nivel de desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023, por lo tanto, utilizamos el cuestionario de Martha Alles, con el cual se pudo determinar el desempeño en los trabajadores administrativos y personal docente, obteniendo como resultado que el 50% tienen un nivel alto, mientras el otro 50% se ubican en un nivel medio, es por eso que se puede concluir que el Desempeño por competencia en el Instituto Nueva Esperanza se encuentra en un nivel medio alto. Asimismo, corroboramos con Paredes e Inciarte (2013) quienes señalan en su trabajo realizado en el país de Venezuela, que el desempeño tiene un ángulo innovador que ayuda a la formación de profesionales, esta investigación tuvo como objetivo analizar el trabajo profesional, es por eso que se pudo comprobar que el desempeño puede fomentar la relevancia común para mejorar y alcanzar la visión de cualquier institución. Asimismo, Prieto (2017), señala en su estudio realizado en una entidad de la ciudad de Trujillo, haciendo uso de un diseño no experimental, descriptivo transversal, mostrando indicadores altos y buenos niveles de calidad laboral, teniendo como resultado que la población se encontraba en un nivel mínimo, concluyendo así, que las habilidades de los trabajadores estaban muy bien incorporadas.

De acuerdo al tercer objetivo, el cual muestra que si existe una relación significativa y relación directa entre la inteligencia emocional y la dimensión de competencias cardinales de los trabajadores del Instituto Nueva Esperanza; cuya fuerza de asociación es baja positiva, es por ello que se necesita aplicar esta dimensión en las instituciones para impulsar el crecimiento, dado que dentro de ella cuenta con subdimensiones que permiten mostrar un enfoque relacionado al cliente y el trabajo en equipo con el deseo lograr los objetivos institucionales. Esta información podemos corroborar con Robladillo y Meneses (2018), quien, en su estudio realizado a militares de las fuerzas aéreas del Perú, quien utilizo un enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo y no experimental, pudo concluir que si existe una relación entre ambas variables inteligencia emocional y el tipo de competencias

pero que sus características y cualidades propias de cada persona, pueden variar de acuerdo al uso de emociones, conllevando a fortalecer o disminuir conexiones en el trabajo.

Asimismo, en el cuarto objetivo señala que si existe una relación significativa y directa entre la inteligencia afectiva y las capacidades ordinales de los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, cuya fuerza de asociación es baja positiva, esto quiere decir que es necesario implementar una buena comunicación y capacidad de poder comprender a las demás personas, con el fin de establecer un desarrollo que permita que el desempeño de los colaboradores de la institución sea eficaz para poder alcanzar un mismo propósito. A su vez Beltrán et al. (2022), en su estudio realizado en Arequipa tuvo a fin identificar la relación entre las habilidades y el desempeño de los alumnos en una universidad, haciendo uso de una investigación correlacional y no experimental descriptiva, obteniendo como resultados que, si existe una relación estadísticamente significativa, por ende, se concluye que hay correlación positiva entre ambas variables.

Por último, en la hipótesis de investigación se determinó que si existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño por competencias en el IESTP Nueva Esperanza 2023, además de también contar con una relación directa, teniendo una fuerza baja positiva de asociación, donde la inteligencia emocional juega un papel importante de sentimientos propios y de los demás, mientras tanto el desempeño permite detectar e identificar las necesidades donde los colaboradores deben mejorar sus habilidades para que de esa manera perfeccionar y tener un buen desenvolvimiento laboral, el cual puede ser a base de motivaciones y/o capacitaciones, con el fin de lograr las metas trazadas en la organización. Asimismo, esto es corroborado por Idrogo y Asenjo (2021) quienes señalan en su investigación realizada en una universidad de Chota, Perú, el cual tuvo como finalidad la vinculación de la inteligencia emocional y el rendimiento de los alumnos, realizando mediante un estudio descriptivo correlacional, no experimental, transversal, obteniendo como resultados un nivel de inteligencia emocional alta y un rendimiento promedio, concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre dichas variables. Por lo mencionado anteriormente, se considera que estas variables mencionadas, es de mucha importancia investigar en las instituciones, entidades u organizaciones, para poder

saber el nivel de inteligencia o desempeño en el que se encuentran los colaboradores, dado que esto puede ayudar a mejorar los procesos u objetivos que trazan los jefes constantemente para alcanzar las metas establecidas. Es por eso que para realizar esta investigación se consideró la validación de los instrumentos, con el fin de poder contar con una confiabilidad, la misma que se pudo establecer al momento de realizar la prueba estadística, en la cual fue necesario realizar primero una prueba piloto, después de que realizamos el proceso se aplicó el alfa de Cronbach, el cual arroja datos coeficientes con el cual se pudo determinar la fiabilidad de estos. Es de gran importancia recalcar que esta investigación realizada en el IESTP Nueva Esperanza, tiene como finalidad lograr una mejora en los colaboradores tanto docentes como personal administrativo.

Finalizando, esta investigación sobre la Inteligencia y Desempeño, se observa que los resultados encontrados muestran que aún hay parte importante de seguir investigando estas variables para así de esa manera encontrar una mejor posible solución para obtener un mejor clima laboral en las instituciones y poder lograr alcanzar tanto la misión y visión de dicha institución.

Asimismo, los resultados de esta investigación no solo favorecen a la institución mencionada, sino también a otras entidades del mismo rubro ya sean locales o nacionales.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se identificó que existe un nivel medio de inteligencia emocional en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023, puesto que los trabajadores presentan un bajo nivel de estado de ánimo a comparación del manejo de estrés, la adaptabilidad y las relaciones inter e intra personales, la cual imposibilita lograr alcanzar el nivel alto de inteligencia emocional.
- 6.2. Se identificó que existe un nivel medio alto de desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023, ya que se muestra que el cincuenta por ciento de los mismos presenta un nivel medio y en el otro cincuenta por ciento un nivel alto, debido a que se muestra un deficiente desempeño en el enfoque de resultados, en la organización y administración del tiempo, en la resolución de los problemas y también en el pensamiento estratégico lo que impide poder lograr un nivel más alto.
- 6.3. Se estableció que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y las competencias cardinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023, alcanzando una fuerza de asociación baja positiva. En consecuencia, de que los enfoques estratégicos de trabajo en equipo, resultados y sentido de pertinencia no se están manejando de la mejor manera en cuanto a las emociones y sentimientos de cada colaborador.
- 6.4. Se estableció que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y las competencias ordinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023, obteniendo una fuerza de asociación baja positiva. Argumentando que los enfoques de comunicación y las capacidades de escucha activa no están siendo efectivos en cuanto al compromiso de cada colaborador con el propósito organizacional.
- 6.5. Finalmente se estableció una relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño por competencias dentro del IESTP Nueva Esperanza en al año 2023, obteniendo una correlación baja positiva. Por lo que se deduce que la inteligencia emocional no es la más adecuada en los colaboradores ya que esto afecta al desempeño en los colaboradores del instituto conllevando a un trabajo poco eficiente y poco eficaz.

VII. RECOMENDACIONES

Por otro lado, se recomienda al área Administrativa y Dirección del Instituto Público Nueva Esperanza a que:

- 7.1. Para mantener e incrementar el nivel de inteligencia emocional en los colaboradores de dicha Institución, se debe implementar un programa de inteligencia emocional con énfasis en la motivación y control de impulsos en los colaboradores para buscar de esta manera llegar a obtener un mejor rendimiento personal, social y económico en la empresa, estos programas serán distribuidos en sesiones correspondientes en 4 a 6 horas, logrando así descubrir el poder de las emociones, conocerse uno mismo y aprender a gestionar las emociones. El programa puede ser completado en un periodo de 6 meses y un año.
- 7.2. Seguir cultivando las habilidades de cada colaborador asesorándose del modelo de evaluación de 180° Feedback, que consiste en encuestas de autoevaluación. Llevando a cabo el proceso en intervalos de 6 meses, ya que permite visualizar si hay mejoras o recaídas y rastrear si se está cumpliendo con los objetivos. Este modelo es un sistema de evaluación comprendido por jefe, compañeros y clientes (estudiantes), del colaborador.
- 7.3. Para mejorar la relación existente entre la Inteligencia Emocional y las competencias cardinales, se debe de implementar el apoyo de una consultora externa, donde se podría inculcar en el fortalecimiento y la constitución en el trabajo en equipo, en estimular a reflexiones asociadas al liderazgo con sesiones de talleres llevados a cabo de 6 a 12 meses, además de incentivar en la utilización de recursos para plasmar proyectos y objetivos personales y laborales, con una sesión mensual.
- 7.4. Para mejorar la relación existente entre la Inteligencia Emocional y las competencias ordinales, se debe hacer uso de un Plan de comunicación, donde se establezcan fechas que pueden ser de manera trimestrales, mensuales, o semanales en el cual se puedan llevar reuniones específicas mínimo una por semana o poder habilitar un foro institucional donde se pueda contrastar ciertas inquietudes o puntos de vista a mejorar o perfeccionar en las diversas áreas de la institución.
- 7.5. Para mejorar la relación existente entre la Inteligencia Emocional y el desempeño por competencias se debe de implementar Sesiones y Talleres de

meditación y desarrollo personal, manejo de estrés y trabajo en equipo, estas pueden ser desarrolladas semanal o mensualmente durante el año académico con el fin de evaluar y medir el progreso para que de esta manera se pueda optimizar el rendimiento de cada trabajador dentro de la organización.

- 7.6. A futuros investigadores, se recomienda realizar estudios cuasiexperimental o preexperimental en donde se aplique un programa de inteligencia emocional para mejorar el desempeño por competencias con el fin de lograr un eficiente crecimiento empresarial en el ámbito educativo.

REFERENCIAS

- Alderete, M. A., y Gallardo, KE (2018). Evaluación del Desempeño y Auténtica en el Modelo por Competencias en Secundaria: Un Estudio Mixto. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16 (3), 103-122. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55160077006>
- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Ediciones Granica S.A. <https://granicaeditor.com/libro.asp?isbn=9789506419325>
- Alles, M. A. (2006). *Selección por competencias – 1ª ed.* – Buenos Aires Ediciones Granica S.A. https://books.google.com.pe/books?id=Vsmq568qZ7sC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Alles, M. A. (2007). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias – 1a ed. 3a reimp.* - Buenos Aires : Granica, Recuperado de https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Bar-On, R. (1997). The emotional quotient inventory (EQ-i) A test of emotional intelligence. Toronto Multi-Health Systems. - References - Scientific Research Publishing. (s. f.). [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjct55\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=768114](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjct55))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=768114)
- Beltrán, B. R., Amésquita, A. J., Y Turpo, T. O. (2022). Desempeño docente en las competencias investigativas de estudiantes de maestría. *Comuni@cción*, 13(4), 262-271. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.747>
- Brackett, M. A., Floman, J. L., Ashton-James, C. E., Cherkasskiy, L., y Salovey, P. (2013). The influence of teacher emotion on grading practices: a preliminary look at the evaluation of student writing. *Teachers and Teaching*, 19(6), 634-646. <https://doi.org/10.1080/13540602.2013.827453>
- Butakor, P. K., Guo, Q., y Adebajji, A. (2020). Using structural equation modeling to examine the relationship between Ghanaian teachers' emotional intelligence, job satisfaction, professional identity, and work engagement. *Psychology in the Schools*, 58(3), 534-552. <https://doi.org/10.1002/pits.22462>

- Candra Dinata, E., y Adelin, D. (2020). Determinants of employee performance in Pt. Pertamina (PERSERO). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(2), 199-211. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i2.625>
- Carrillo Vargas, M. C., Hamit Solano, A. R., y Benjumea Galindo, D. C. (2017). Conceptualización De La Interacción Comunicativa Y Su Caracterización. *Revista Med*, 25(2), 105-116. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91054722010>
- Castelló, A., y Cano, M. (2011). Inteligencia interpersonal: conceptos clave. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14 (3), 23-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217022109002>
- Castro Vega, S. (2021). *Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas* [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13192/CastroVega.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Celina Oviedo, H., y Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV (4), 572-580. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
- Celtekligil, K., Sonmez Cakir, F., y Adiguzel, Z. (2021). Examining the Effects of Organizations Competencies and Opportunistic Behaviors on Firm Performance in a Competitive Environment. *Universidad & Empresa*, 23(41), 1-25. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.10909>
- Chauhan, R., Ali, H., y Munawar, N. A. (2019). Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress And Work Motivation (Empirical Case Study In Stationery Distributor Companies) . *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(1), 87-107. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Costa Rodriguez, C., Leal, X. A. P., y Farías, C. S. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219-233. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052021000100219>
- Cuesta. A. (2010) *La gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ediciones ECOE. Pp. 448 *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 45, núm. 1, 2013,

- pp. 157-160 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80526356011>
- Del Bosque Fuentes, A. E., y Aragón Borja, L. E. (2008). Nivel de Adaptación en Adolescentes Mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 287-297.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28442210>
- Drigas, A., y Papoutsi, C. (2019). Emotional intelligence as an important asset for HR in organizations: leaders and employees. *International journal of advanced corporate learning*, 12(1), 58. <https://doi.org/10.3991/ijac.v12i1.9637>
- Flores, Q. E. (2019). *Inteligencia emocional relacionada con calidad de vida laboral en personal médico y no médico. Centro de Salud El Milagro.2019.*[Tesis De Maestría, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37536/flores_qe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., y Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018-1041. <https://doi.org/10.1108/ijppm-03-2017-0061>
- García Alcaraz, F., Alfaro Espín, A., Hernández Martínez, A., y Molina Alarcón, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 1(5), 232-236.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169617616006>
- George, O., Okon, S. E., y Akaighe, G. (2021). Emotional Intelligence and work engagement: a serial mediation model. *Journal of organizational effectiveness*, 9(2), 193-211. <https://doi.org/10.1108/joep-02-2021-0025>
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence: Why it Can Matter More Than IQ*. Bloomsbury Publishing.
https://www.academia.edu/37329006/Emotional_Intelligence_Why_it_Can_Matter_More_Than_IQ_by_Daniel_Goleman
- Hernández Sampieri, R, Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández V. (2014). *Diseño de estudios transversales*. García J, y Alvarenga J, y Ponce F, y Tapia Y, y Pérez L, y Bernal A(Eds.), *Metodología de la investigación*,

bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud, 2e. McGraw Hill.

<https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721§ionid=115929954>

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Idrogo Zamora, D., y Asenjo Alarcon, J. (2021). Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios peruanos. *Investigación psicológica*, 26, 69-79. <https://doi.org/10.53287/ryfs1548js42x>
- Levitats, Z. (2019). Emotionally Engaged Civil Servants: toward a multilevel theory and multisource analysis in public administration. *Review of Public Personnel Administration*, 40(3), 426-446. <https://doi.org/10.1177/0734371x18820938>
- López Santana, Y., Díaz Berasategui, Y., Cintra Hernández, Y., y Laugart Wilson, A. (2014). Manejo tradicional del estrés. *Revista Información Científica*, 88 (6), 1155-1164. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551757253019>
- Mejía, JC, Rosa-Salazar, DDL, y Huertas-Moreno, HD (2021). Implicaciones de la COVID-19 sobre el marketing de servicios educativos: un estudio desde las motivaciones y estados de ánimo de universitarios en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 126-137. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4271>
- Mohamad, M., y Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: a study among Malaysian teachers. *Procedia. Economics and finance*, 35, 674-682. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00083-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00083-6)
- Montes, Gonzalo. (2000). Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. *Temas Sociales*, (21), 39-50. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003&lng=es&tlng=es.
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., y Rafiq, M. (2019). Linking emotional intelligence to knowledge sharing behaviour: mediating role of job satisfaction and organisational commitment. *Middle East journal of management*, 6(3), 318. <https://doi.org/10.1504/mejm.2019.098598>

- Paredes, Í., e Inciarte, A. (2013). Enfoque por competencias. Hacia la integralidad y el desempeño profesional con sentido social y crítico. *Omnia*, 19(2), 125-138. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73728678010>
- Prieto P, V., (2017). Nivel de desempeño por competencias de los colaboradores de la empresa Perro Calato del Centro Comercial Real Plaza Trujillo - 2017. [Tesis De Licenciatura, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11601>
- Puertas Molero, P., Zurita-Ortega, F., Chacón-Cuberos, R., Castro-Sánchez, M., Ramírez-Granizo, I., y González-Valero, G. (2020). *Emotional intelligence in the field o feducation: a meta-analysis. Anales de psicología / annals of psychology* 36(1), 84-91. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/345901/274031>
- Reza Putra, M., y Gupron, G. (2020). Employee Performance Models: Competence, Compensation And Motivation (Human Resources Literature Review Study). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1), 185-198. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.629>
- Robladillo Bravo, L. M., y Meneses La Riva, M. E. (2018). Emotional intelligence in the personality of the troop military that works in the air force group 8 in el Callao, 2018, *Journal of Global Health & Medicine*, vol. 2, no 1, 2018, pp. 1-8. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39846/AC_Robladillo BL-Meneses M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39846/AC_Robladillo_BL-Meneses_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, J., (2012). The influence of entrepreneurial competencies on small firm performance. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44(2), 165-177. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80524058013>
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. M., y Boada, J. (2021). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational justice in terms of type of contract. *Psicothema* 2021, Vol. 33, No. 1, 86-94 doi: 10.7334/psicothema2020.205 PubMed. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.205>
- Strauss, A., y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Tecnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada (1.a ed. es) [Academia]. Universidad de Antioquía. https://www.academia.edu/29601295/Bases_de_la_investigaci%C3%B3n_cuali

tativa Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada

Usán Supervía, P.; Salavera Bordás, C.; Mejías Abad, J. J. (2020). Relaciones entre la inteligencia emocional, el burnout académico y el rendimiento en adolescentes escolares. *CES Psicología*, v. 13, n. 1, 125-139.

<https://doi.org/10.21615/cesp.13.1.8>

Zhu, C., Liu, A., y Chen, G. (2018). High performance work Systems and Corporate Performance: The influence of entrepreneurial orientation and organizational learning. *Frontiers of Business Research in China*, 12(1).

<https://doi.org/10.1186/s11782-018-0025-y>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz De Operacionalización De Variables.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Inteligencia emocional	Para Bar-On (1997), la IE es la capacidad de conocer los sentimientos propios y de los demás, así como también aprender a diferenciarlas, de motivar y de ser consciente de los sentimientos que se proporcionan para guiar nuestras acciones en relaciones personales.	La inteligencia emocional se llegará a medir la mediante el inventario emocional BarOn: NA Adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez, por intermedio de sus dimensiones, mediante la escala de Likert.	<p style="text-align: center;">Intrapersonal</p> <p style="text-align: center;">Interpersonal</p> <p style="text-align: center;">Manejo de estrés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de empatía. ● Entender las emociones de otros. ● Escucha activa ● Interacción con otras personas. ● Autocontrol y regulación emocional. ● Estabilidad emocional. ● Auto compromiso. ● Autoestima y voluntad. ● Descargar la tensión física. ● Afrontar las situaciones de la vida, pensar distinto y sentirse mejor. ● Disfrutar cada día. ● Apoyarme en la gente. ● Una vida saludable. ● Creatividad. 	<p style="text-align: right;">Ordinal</p>

			Adaptabilidad		<ul style="list-style-type: none"> • Innovación. • Calma - energía. • Calma - cansancio. • Tensión - energía. • Tensión - cansancio. 	
			Estado de ánimo			
	Según Martha Alles (2007),	El desempeño por competencias se permite detectar necesidades de desarrollo y capacitación, así como identificar puestos que el personal puede ocupar, ya que se puede mejorar el desempeño de los colaboradores al motivarlos, por lo que es necesario involucrarlos a todos.		Enfoque en el cliente	Relación a largo plazo Satisfacción de cliente Valor agregado a los clientes Necesidades del cliente Confiabilidad Iniciativa Liderazgo Transmite experiencias Integración Sentido a resultados Sentido de pertinencia	Ordinal
Desempeño por competencias		Por ende, se llegará a medir el desempeño por competencias mediante el cuestionario, por intermedio de sus dimensiones, mediante la escala de Likert.	Competencias cardinales	Trabajo en equipo		
			Competencias ordinales	Comunicación	Sentido de pertinencia Adaptabilidad a nuevos procesos Asertividad Creativo Innovación Fortalecimiento de la capacidad Comunicación afectiva Escucha activa Observa a sus trabajadores Se comunica de manera escrita con claridad Empatía	

Confiabilidad

Resolución de problemas	Búsqueda de información	de
	Identifica el problema	el
	Flexibilidad al cambio	al
	Toma de decisiones	de
	Control de emociones	de
Organización y administración del tiempo	Organiza el trabajo	el
	Manejo de tiempos	de
	Optimización de recursos	de
Pensamiento estratégico	Comprensión de decisiones	de
	Consecución de objetivos	de
	Visión estratégica	de
	Comportamiento estratégico	de

ANEXO 2: Tabla de consistencia.

Título de Tesis: Inteligencia emocional y desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	D. conceptual	D. operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Problema General ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias dentro del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?	Objetivo General Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias en los colaboradores IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.	Hipótesis General Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.		Para Bar-On (1997), la IE es la capacidad de conocer los sentimientos propios y de los demás, así como también aprender a diferenciarlas, de motivar y de ser consciente de los sentimientos que nos proporcionan para guiar nuestras acciones en relaciones personales.	La inteligencia emocional se se llegará a medir la mediante el inventario emocional BarOn: NA Adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez, por intermedio de sus dimensiones, mediante la escala de Likert.		<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de empatía. 	82-41-40-56-70-129-6-21-36-51-66-95-110-125-24-85-100-11	
Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional que manejan los colaboradores IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?	Objetivos específicos Identificar un nivel de inteligencia emocional en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.	Hipótesis específica Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y las competencias cardinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.	Inteligencia Emocional			Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> Entender las emociones de otros. 	7-9-23-35-63-88-116-81-52	Ordinal
¿Cuál es el nivel de desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?							<ul style="list-style-type: none"> Escucha activa 	3-19-32-48-92-107-121	

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las competencias cardinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?	Identificar el nivel de desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.	Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y las competencias ordinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción con otras personas. 	22-67-96-111 126-37-5-34	
¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las competencias ordinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?	Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las competencias cardinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.		<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol y regulación emocional. 	10-23-98 119-115-18	
	Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las competencias ordinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.		Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad emocional. 	39-84-99 113-90-44-124
				<ul style="list-style-type: none"> • Auto compromiso. 	55-16-30-61 72-76-104-79
				<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima y voluntad. 	62-69-128 46-109-123-24-14
			Manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Descargar la tensión física. 	33-49-64-122 71-101-13-63-130

	<ul style="list-style-type: none"> • Afrontar las situaciones de la vida, pensar distinto y sentirse mejor. 	4-78-93-108-27 86-102-117
	<ul style="list-style-type: none"> • Disfrutar cada día. 	120-26
	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyarme en la gente. 	42-58
	<ul style="list-style-type: none"> • Una vida saludable. 	54-50-94
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad. 	1-15-29-45-75-89-118-12 25-8-38-53-97-127-43-74 85-57
	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación. 	60-68-83-112-14-28-59 103-131-41
Estado de Ánimo	<ul style="list-style-type: none"> • Calma - energía. 	31-47-105-20-106
	<ul style="list-style-type: none"> • Calma – cansancio. 	2
	<ul style="list-style-type: none"> • Tensión – energía. 	91-132
	<ul style="list-style-type: none"> • Tensión – cansancio. 	17-77

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	D. conceptual	D. operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Problema General ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias dentro del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?	Objetivo General Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias en los colaboradores IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.	Hipótesis General Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.							
Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional que manejan los colaboradores IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?	Objetivos específicos Identificar un nivel de inteligencia emocional en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.	Hipótesis específica Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y las competencias cardinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.	Desempeño por Competencias	Según Martha Alles (2007), permite detectar necesidades de desarrollo y capacitación, así como identificar puestos que el personal puede ocupar, ya que se puede mejorar el desempeño de los colaboradores al motivarlos, por lo que es necesario involucrarlos a todos.	El desempeño por competencias se verá reflejado en los pasos para medir el nivel, utilizando ciertas dimensiones que determinan las características individuales y sociales de los colaboradores. Por ende, se llegará a medir el desempeño por competencias mediante el cuestionario, por intermedio de sus dimensiones, mediante la escala de Likert.	Competencias Cardinales	Satisfacción de cliente	2	Ordinal
¿Cuál es el nivel de desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?							Valor agregado a los clientes	3	

<p>¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las competencias cardinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?</p>	<p>Identificar el nivel de desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y las competencias ordinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.</p>	<p>Necesidades del cliente</p>	<p>4</p>
<p>¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las competencias ordinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las competencias cardinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.</p>		<p>Confiabilidad</p>	<p>5</p>
	<p>Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las competencias ordinales de los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.</p>		<p>Iniciativa</p>	<p>6</p>
			<p>Liderazgo</p>	<p>7</p>
			<p>Transmite experiencias</p>	<p>8</p>
			<p>Integración</p>	<p>9</p>

	Sentido pertinencia	10
	Nivel de desempeño	11
	Compromiso	12
	Adaptabilidad a nuevos procesos	13
	Asertividad	14
	Creativo	15
	Innovación	16
	Fortalecimien to de la capacidad	17
	Comunicació n afectiva	18
	Escucha activa	19
	Observa a sus trabajadores	20
	Se comunica de manera escrita con claridad	21
Competencias Ordinales	Empatía	22
	Confiabilidad	23
	Búsqueda de información	24
	Identifica el problema	25
	Flexibilidad al cambio	26
	Toma de decisiones	27

Control de emociones	28
Organiza el trabajo	29
Manejo de tiempos	30
Optimización de recursos	31
Comprensión de decisiones	32
Consecución de objetivos	33
Visión estratégica	34
Comportamiento estratégico	35

ANEXO 3: Autorización De La Empresa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO NUEVA ESPERANZA	RUC: 20204453196
Nombre del Titular o Representante legal: Mg. Wilfredo Quezada Vásquez	
Nombres y Apellidos: Wilfredo Quezada Vásquez	DNI: 18033157

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Inteligencia Emocional y Desempeño Por Competencias de los Colaboradores en el IESTP "Nueva Esperanza 2023"	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Ángel Andre Méndez Perez	73680054
Jheyson Alex Pizan Uriol	72205858

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Trujillo, 12 de abril de 2023

Sello y Firma: _____



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIBERTAD
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público
"NUEVA ESPERANZA"
Wilfredo Quezada Vásquez
MSc Wilfredo Quezada Vásquez
DIRECTOR GENERAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 4: Consentimiento Informado e instrumentos de recolección de datos.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Inteligencia emocional y desempeño por competencias de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza, Trujillo – 2023.

Investigador (a) (es): Mendez Perez, Angel Andre y Pizan Uriol, Jheyzon Alex

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Inteligencia emocional y desempeño por competencias de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza, Trujillo – 2023” cuyo objetivo es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias en los colaboradores IESTP Nueva Esperanza en el año 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución IESTP Nueva Esperanza.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias dentro del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Inteligencia emocional y desempeño por competencias de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza, Trujillo – 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en las instalaciones del IESTP Nueva Esperanza, La Esperanza, Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Mendez Perez, Angel Andre y a Pizan Uriol, Jheyzon Alex email amendezpe14@ucvvirtual.edu.pe y jpizanur22@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodríguez email oaespinozar@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años.*

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE 1: Test de Inteligencia Emocional

Estimado colaborador del IESTP Nueva Esperanza tenga usted muy buenos días, les saluda cordialmente dos estudiantes de la escuela de administración de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO. El propósito de estar acá es realizar una breve encuesta para determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el presente año, la cual permitirá realizar un trabajo de investigación acerca del tema mencionado.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicar el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

INVENTARIO EMOCIONAL BarOn: NA

Adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez

INTRODUCCIÓN: Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo (a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientas, piensas o actúas en la mayoría de las veces, hay cinco respuestas por cada frase.

1. RARA VEZ O NUNCA EN MI CASO
2. POCAS VECES EN MI CASO
3. A VECES EN MI CASO
4. MUCHAS VECES EN MI CASO
5. CON MUCHA FRECUENCIA O SIEMPRE EN MI CASO

INSTRUCCIONES:

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionado el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Sombrea el número.

*Si alguna frase no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías, si estuvieras en esa situación.

Notaras que algunas

frases no te proporcionan toda la información necesaria, aunque no estés seguro (a)

selecciona la respuesta más adecuada para ti. **No hay respuestas “correctas” o**

“incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

Responde honesta y sinceramente de acuerdo a como eres, **NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran.**

NO hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a

TODAS las oraciones.

CONTESTE EN LA “HOJA DE RESPUESTAS”

NO ESCRIBA NADA EN ESTE CUADERNILLO

1. RARA VEZ O NUNCA EN MI CASO
 2. POCAS VECES EN MI CASO
 3. A VECES EN MI CASO
 4. MUCHAS VECES EN MI CASO
 5. CON MUCHA FRECUENCIA O SIEMPRE EN MI CASO
-

	INDICADORES	RARA VEZ O NUNCA EN MI CASO (1)	POCAS VECES EN MI CASO (2)	A VECES EN MI CASO (3)	MUCHAS VECES EN MI CASO (4)	CON MUCHA FRECUENCIA O SIEMPRE EN MI CASO (5)
1	Para superar las dificultades que se me presentaron en su mayoría actuó paso a paso.					
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5	Me agradan las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					

10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones					
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					
18	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					

21	Realmente no se para que soy bueno (a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	No tengo confianza en mí mismo (a).					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme.					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					

33	Puedo manejar situaciones de estrés					
34	Pienso bien de las personas.					
35	Me es difícil entender como me siento.					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39	Me resulta fácil hacer amigos (as).					
40	Me tengo mucho respeto.					
41	Hago cosas muy raras.					
42	Soy impulsivo (a) y eso me trae problemas.					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme pensar.					

46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento (a) con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a).					
49	No puedo soportar el estrés.					
50	En mi vida no hago nada malo.					
51	No disfruto lo que hago.					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54	Generalmente espero lo mejor.					
55	Mis amigos me confían sus intimidades.					
56	Me siento bien conmigo mismo (a).					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					

60	Quando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65	Nada me perturba.					
66	No me entusiasman mucho mis intereses.					
67	Quando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.					
69	Me es difícil llevarme con los demás.					
70	Me resulta difícil aceptarme como soy.					

71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.					
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73	Soy impaciente.					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77	Me deprimó.					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79	Nunca he mentado.					
80	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas					

	cosas que me divierten.					
82	Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83	Me dejo llevar por la imaginación y mis fantasías.					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.					
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a).					
89	Para poder resolver una situación que se me presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90	Soy capaz de respetar a los demás.					

91	No estoy muy contento (a) con mi vida.					
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94	Nunca he violado la ley.					
95	Disfruto de las cosas que me interesan.					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97	Tiendo a exagerar.					
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo.					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo (a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104	Considero que es muy importante ser un					

	(a) ciudadano (a) que respete la ley.					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
107	Tengo tendencia a depender de otros.					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109	No me siento avergonzado (a) por nada lo que he hecho hasta ahora.					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.					

114	Estoy contento (a) con la forma en que me veo.					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116	Me es difícil describir lo que siento.					
117	Tengo mal carácter.					
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120	Me gusta divertirme.					
121	Me parece que necesito de los demás más de los que ellos me necesitan.					
122	Me pongo ansioso (a).					
123	No tengo días malos.					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.					

127	Me es difícil ser realista.					
128	No mantengo relación con mis amistades.					
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).					
130	Tengo una tendencia a explotar fácilmente.					
131	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE 2: Encuesta Desempeño por competencias.

Estimado colaborador del IESTP Nueva Esperanza tenga usted muy buenos días, les saluda cordialmente dos estudiantes de la escuela de administración de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO. El propósito de estar acá es realizar una breve encuesta para determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias en los colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el presente año, la cual permitirá realizar un trabajo de investigación acerca del tema mencionado.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicar el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una "X" el casillero:

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo medir el desempeño por competencias. Por favor responda con sinceridad.

	ENFOQUE EN EL CLIENTE	DEFICIENTE (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	MUY BUENO (4)	EXCEL ENTE (5)
1	Establece y mantiene relación a largo plazo con los clientes al ganar su confianza.					
2	Procura la satisfacción del cliente al brindar un servicio de excelencia.					
3	Busca nuevas maneras de brindar valor agregado a los clientes.					
4	Entiende las necesidades del cliente y					

	busca exceder sus expectativas.					
5	Es percibido por el cliente como una persona confiable que representa a la empresa.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
6	Se desempeña como un miembro activo del equipo.					
7	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.					
8	Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.					
9	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo.					
	ENFOQUE A RESULTADOS					
10	Reconoce y aprovecha las oportunidades.					
11	Mantiene altos niveles de estándares de desempeño.					
12	Demuestra interés por el logro de metas individuales y organizacionales con compromiso.					

	SENTIDO DE PERTINENCIA					
13	Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas.					
14	No muestra resistencia a las ideas de las demás personas.					
15	Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades.					
16	Se esfuerza por innovar y aportar ideas.					
17	Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad.					
	COMUNICACIÓN					
18	Comparte información de manera efectiva y asertiva.					
19	Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás.					
20	Presta atención en las conversaciones.					
21	Se comunica de manera escrita con claridad					
22	Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona.					
23	Fomenta el diálogo de manera abierta y directa.					

	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
24	Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión.					
25	Se enfoca en los asuntos clave para resolver el problema.					
26	Tiene flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones.					
27	Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción.					
28	Conserva la calma en situaciones complicadas.					
	ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO					
29	Es capaz de establecer prioridades en sus tareas laborales.					
30	Completa de manera efectiva en tiempo y forma los proyectos asignados.					
31	Utiliza eficientemente los recursos asignados para llevar a cabo sus actividades.					
	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO					

32	Comprende las implicaciones de sus decisiones en el negocio a corto y largo plazo.					
33	Determina objetivos y establece prioridades para lograrlos.					
34	Tiene visión a largo plazo y busca oportunidades para llevar a la organización al crecimiento.					
35	Basa sus decisiones y acciones estratégicas en la misión, visión y valores de la organización.					

ANEXO 5: Fichas de validación.

Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Inteligencia emocional y desempeño por competencias de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza, Trujillo - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Miguel Angel G. Otoyá Arrese	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Mendez Perez Angel Andre y Pizan Uriol Jheyzon Alex
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	IESTP Nueva Esperanza, Trujillo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 19 indicadores y 5 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, y 8 sub dimensiones de 35 indicadores y 5 ítems en total. El objetivo es medir la relación de



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia Emocional

Para Bar-On (1997), la IE es la capacidad de conocer los sentimientos propios y de los demás, así como también aprender a diferenciarlas, de motivar y de ser consciente de los sentimientos que nos proporcionan para guiar nuestras acciones en relaciones personales.

- **Variable 2:** Desempeño por Competencias

Según Martha Alles (2007), permite detectar necesidades de desarrollo y capacitación, así como identificar puestos que el personal puede ocupar, ya que se puede mejorar el desempeño de los colaboradores al motivarlos, por lo que es necesario involucrarlos a todos.

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Interpersonal • Intrapersonal • Manejo de estrés • Adaptabilidad • Estado de Ánimo 	Bar-On, (1997) define como un grupo de emociones personales, e inter-personales que intervienen de gran manera en las decisiones que tomamos para poder afrontar a las presiones y exigencias del ambiente donde nos podamos encontrar, de modo que el intelecto emocional se torna en una circunstancia muy determinante en la capacidad de conseguir el éxito, para influir también directamente en el bienestar emocional. El modelo de Bar-On consta de cinco escalas: intrapersonal, interpersonal,
Desempeño por competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias Cardinales • Competencias ordinales 	Alles, (2007), propone dos dimensiones que son: Las competencias cardinales, que son toda competencia que el personal de la organización debe de tener, pero a su vez se podrá tornar en específica cuando sean extraídas en jerarquías de acuerdo al perfil del puesto. Las habilidades específicas, quienes son las que muestran la relación directa con algún puesto familiar.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Inteligencia emocional y desempeño por competencias de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza, Trujillo – 2023 elaborado por Mendez Perez, Angel Andre y Pizan Uriol, Jheyzon Alex en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Inteligencia Emocional

- Primera dimensión: Intrapersonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de empatía	82				
	41				
	40				
	56				
	70				
	129				
	6	4	4	4	
	21				
	36				
	51				
	66				
	95				
	110				
	125				
Entender las emociones de otros	7				
	9				
	23				
	35	4	4	4	
	63				
	88				
	116				
Escucha activa	3				
	19				
	32	4	4	4	
	48				
	92				
	107				



Interacción con otras personas	22	4	4	4	
	67				
	96				
	111				
	126				
	37				
	5				
	34				

- Segunda dimensión: Interpersonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auto control y regulación emocional.	10	4	4	4	
	23				
	98				
	119				
	115				
	18				
Estabilidad emocional	39	4	4	4	
	84				
	99				
	113				
	90				
Auto compromiso	44	4	4	4	
	55				
	16				
	30				
	61				
	72				
Autoestima y voluntad	76	4	4	4	
	62				
	69				
	128				
	46				
	109				
123					
24					

- Tercera dimensión: Manejo de estrés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Descargar la tensión física.	33	4	4	4	

	49 64 122 71 101 13 63 130				
Afrontar las situaciones de la vida, pensar distinto y sentirse mejor.	4 78 93 108 27 86 102	4	4	4	
Disfrutar cada día.	120 26	4	4	4	
Apoyarme en la gente.	42 58	4	4	4	
Una vida saludable.	54 50 94	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Adaptabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Creatividad	1				
	15				
	29				
	45				
	75				
	89				
	118				
	12				
	25	4	4	4	
	8				
	38				
	53				
	97				
	127				
	43				
	74				
85					

	57				
Innovación	60 68 83 112 14 28 59 103 131 41	4	4	4	

- Quinta dimensión: Estado de ánimo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calma - energía.	31 47 105 20 106	4	4	4	
Calma – cansancio.	2	4	4	4	
Tensión – energía.	91 132	4	4	4	
Tensión – cansancio.	17 77	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño por competencias

- Primera dimensión: Competencias cardinales

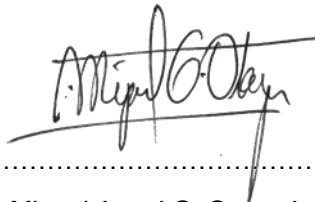
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación a largo plazo	1	4	4	4	
Satisfacción de cliente	2	4	4	4	
Valor agregado a los clientes	3	4	4	4	
Necesidades del cliente	4	4	4	4	
Confiabilidad	5	4	4	4	
Iniciativa	6	4	4	4	
Liderazgo	7	4	4	4	

Transmite experiencias	8	4	4	4	
Integración	9	4	4	4	
Sentido pertinencia	10	4	4	4	
Nivel de desempeño	11	4	4	4	
Compromiso	12	4	4	4	
Adaptabilidad a nuevos procesos	13	4	4	4	
Asertividad	14	4	4	4	
Creativo	15	4	4	4	
Innovación	16	4	4	4	
Fortalecimiento de la capacidad	17	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias ordinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación afectiva	18	4	4	4	
Escucha activa	19	4	4	4	
Observa a sus trabajadores	20	4	4	4	
Se comunica de manera escrita con claridad	21	4	4	4	
Empatía	22	4	4	4	
Confiabilidad	23	4	4	4	
Búsqueda de información	24	4	4	4	
Identifica el problema	25	4	4	4	
Flexibilidad al cambio	26	4	4	4	
Toma de decisiones	27	4	4	4	
Control de emociones	28	4	4	4	
Organiza el trabajo	29	4	4	4	
Manejo de tiempos	30	4	4	4	
Optimización de recursos	31	4	4	4	
Comprensión de decisiones	32	4	4	4	
Consecución de objetivos	33	4	4	4	
Visión estratégica	34	4	4	4	

Comportamiento estratégico	35	4	4	4	
----------------------------	----	---	---	---	--



.....
Mgtr. Miguel Angel G. Otoyá Arrese

DNI N° 18084048

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Inteligencia emocional y desempeño por competencias de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza, Trujillo - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Carolina Esther Castellares Jhonon	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Mendez Perez Angel Andre y Pizan Uriol Jheyzon Alex
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	IESTP Nueva Esperanza, Trujillo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 19 indicadores y 5 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, y 8 sub dimensiones de 35 indicadores y 5 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia Emocional

Para Bar-On (1997), la IE es la capacidad de conocer los sentimientos propios y de los demás, así como también aprender a diferenciarlas, de motivar y de ser consciente de los sentimientos que nos proporcionan para guiar nuestras acciones en relaciones personales.

- **Variable 2:** Desempeño por Competencias

Según Martha Alles, (2007), permite detectar necesidades de desarrollo y capacitación, así como identificar puestos que el personal puede ocupar, ya que se puede mejorar el desempeño de los colaboradores al motivarlos, por lo que es necesario involucrarlos a todos.

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Interpersonal • Intrapersonal • Manejo de estrés • Adaptabilidad • Estado de Ánimo 	Bar-On, (1997) define como un grupo de emociones personales, e inter-personales que intervienen de gran manera en las decisiones que tomamos para poder afrontar a las presiones y exigencias del ambiente donde nos podamos encontrar, de modo que el intelecto emocional se torna en una circunstancia muy determinante en la capacidad de conseguir el éxito, para influir también directamente en el bienestar emocional. El modelo de Bar-On consta de cinco escalas: intrapersonal, interpersonal,
Desempeño por competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias Cardinales • Competencias ordinales 	Alles, (2007), propone dos dimensiones que son: Las competencias cardinales, que son toda competencia que el personal de la organización debe de tener, pero a su vez se podrá tornar en específica cuando sean extraídas en jerarquías de acuerdo al perfil del puesto. Las habilidades específicas, quienes son las que muestran la relación directa con algún puesto familiar.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Inteligencia emocional y desempeño por competencias de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza, Trujillo – 2023 elaborado por Mendez Perez, Angel Andre y Pizan Uriol, Jheyzon Alex en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



Variable del instrumento: Inteligencia Emocional

- Primera dimensión: Intrapersonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de empatía	82	3	3	3	
	41				
	40				
	56				
	70				
	129				
	6				
	21				
	36				
	51				
	66				
	95				
	110				
Entender las emociones de otros	7	3	3	3	
	9				
	23				
	35				
	63				
	88				
	116				
	81				
Escucha activa	3	3	3	3	
	19				
	32				
	48				
	92				
	107				
	121				
Interacción con otras personas	22	3	3	3	
	67				
	96				
	111				
	126				
	37				
	5				



- Segunda dimensión: Interpersonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auto control y regulación emocional.	10 23 98 119 115 18	3	3	3	
Estabilidad emocional	39 84 99 113 90 44	3	3	3	
Auto compromiso	55 16 30 61 72 76	3	3	3	
Autoestima y voluntad	62 69 128 46 109 123 24	3	3	3	

- Tercera dimensión: Manejo de estrés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Descargar la tensión física.	33 49 64 122 71 101 13 63	3	3	3	

	130				
Afrontar las situaciones de la vida, pensar distinto y sentirse mejor.	4 78 93 108 27 86	3	3	3	
Disfrutar cada día.	120 26	3	3	3	
Apoyarme en la gente.	42 58	3	3	3	
Una vida saludable.	54 50 94	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Adaptabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Creatividad	1	3	3	3	
	15				
	29				
	45				
	75				
	89				
	118				
	12				
	25				
	8				
	38				
	53				
	97				
	127				
	43				
	74				
85					
57					
Innovación	60	3	3	3	
	68				

	83				
	112				
	14				
	28				
	59				
	103				
	131				
	41				

- Quinta dimensión: Estado de ánimo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calma - energía.	31	3	3	3	
	47				
	105				
	20				
	106				
Calma – cansancio.	2	3	3	3	
Tensión – energía.	91	3	3	3	
	132				
Tensión – cansancio.	17	3	3	3	
	77				

Variable del instrumento: Desempeño por competencias

- Primera dimensión: Competencias cardinales

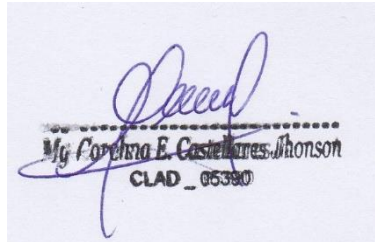
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación a largo plazo	1	3	3	3	
Satisfacción de cliente	2	3	3	3	
Valor agregado a los clientes	3	3	3	3	
Necesidades del cliente	4	3	3	3	
Confiabilidad	5	3	3	3	
Iniciativa	6	3	3	3	
Liderazgo	7	3	3	3	

Transmite experiencias	8	3	3	3	
Integración	9	3	3	3	
Sentido pertinencia	10	3	3	3	
Nivel de desempeño	11	3	3	3	
Compromiso	12	3	3	3	
Adaptabilidad a nuevos procesos	13	3	3	3	
Asertividad	14	3	3	3	
Creativo	15	3	3	3	
Innovación	16	3	3	3	
Fortalecimiento de la capacidad	17	3	3	3	

- Segunda dimensión: Competencias ordinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación afectiva	18	3	3	3	
Escucha activa	19	3	3	3	
Observa a sus trabajadores	20	3	3	3	
Se comunica de manera escrita con claridad	21	3	3	3	
Empatía	22	3	3	3	
Confiabilidad	23	3	3	3	
Búsqueda de información	24	3	3	3	
Identifica el problema	25	3	3	3	
Flexibilidad al cambio	26	3	3	3	
Toma de decisiones	27	3	3	3	
Control de emociones	28	3	3	3	
Organiza el trabajo	29	3	3	3	
Manejo de tiempos	30	3	3	3	
Optimización de recursos	31	3	3	3	
Comprensión de decisiones	32	3	3	3	
Consecución de objetivos	33	3	3	3	
Visión estratégica	34	3	3	3	

Comportamiento estratégico	35	3	3	3	
----------------------------	----	---	---	---	--



Mg. Carolina E. Castellares Jhonson
CLAD_05380

.....
Mg. Carolina Esther Castellares Jhonson

DNI N° 40364160

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Inteligencia emocional y desempeño por competencias de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza, Trujillo - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Mendez Perez Angel Andre y Pizan Uriol Jheyzon Alex
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	IESTP Nueva Esperanza, Trujillo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 19 indicadores y 5 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, y 8 sub dimensiones de 35 indicadores y 5 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia Emocional

Para Bar-On (1997), la IE es la capacidad de conocer los sentimientos propios y de los demás, así como también aprender a diferenciarlas, de motivar y de ser consciente de los sentimientos que nos proporcionan para guiar nuestras acciones en relaciones personales.

- **Variable 2:** Desempeño por Competencias

Según Martha Alles, (2007), permite detectar necesidades de desarrollo y capacitación, así como identificar puestos que el personal puede ocupar, ya que se puede mejorar el desempeño de los colaboradores al motivarlos, por lo que es necesario involucrarlos a todos.

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Interpersonal • Intrapersonal • Manejo de estrés • Adaptabilidad • Estado de Ánimo 	Bar-On, (1997) define como un grupo de emociones personales, e inter-personales que intervienen de gran manera en las decisiones que tomamos para poder afrontar a las presiones y exigencias del ambiente donde nos podamos encontrar, de modo que el intelecto emocional se torna en una circunstancia muy determinante en la capacidad de conseguir el éxito, para influir también directamente en el bienestar emocional. El modelo de Bar-On consta de cinco escalas: intrapersonal, interpersonal,
Desempeño por competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias Cardinales • Competencias ordinales 	Alles, (2007), propone dos dimensiones que son: Las competencias cardinales, que son toda competencia que el personal de la organización debe de tener, pero a su vez se podrá tornar en específica cuando sean extraídas en jerarquías de acuerdo al perfil del puesto. Las habilidades específicas, quienes son las que muestran la relación directa con algún puesto familiar.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y desempeño por competencias de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza, Trujillo – 2023 elaborado por Mendez Perez, Angel Andre y Pizan Uriol, Jheyzon Alex en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel



Variable del instrumento: Inteligencia Emocional

- Primera dimensión: Intrapersonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de empatía	82	4	4	4	
	41				
	40				
	56				
	70				
	129				
	6				
	21				
	36				
	51				
	66				
	95				
	110				
	125				
Entender las emociones de otros	7	4	4	4	
	9				
	23				
	35				
	63				
	88				
	116				
Escucha activa	3	4	4	4	
	19				
	32				
	48				
	92				
	107				



Interacción con otras personas	22	4	4	4	
	67				
	96				
	111				
	126				
	37				
	5				
	34				

- Segunda dimensión: Interpersonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auto control y regulación emocional.	10	4	4	4	
	23				
	98				
	119				
	115				
	18				
Estabilidad emocional	39	4	4	4	
	84				
	99				
	113				
	90				
	44				
Auto compromiso	55	4	4	4	
	16				
	30				
	61				
	72				
	76				
Autoestima y voluntad	62	4	4	4	
	69				
	128				
	46				
	109				
	123				
24					

- Tercera dimensión: Manejo de estrés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Descargar la tensión física.	33 49 64 122 71 101 13 63 130	4	4	4	
Afrontar las situaciones de la vida, pensar distinto y sentirse mejor.	4 78 93 108 27 86 102	4	4	4	
Disfrutar cada día.	120 26	4	4	4	
Apoyarme en la gente.	42 58	4	4	4	
Una vida saludable.	54 50 94	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Adaptabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Creatividad	1 15 29 45 75 89 118 12 25 8 38 53 97 127 43 74	4	4	4	

	85				
	57				
Innovación	60				
	68				
	83				
	112				
	14	4	4	4	
	28				
	59				
	103				
	131				
	41				

- Quinta dimensión: Estado de ánimo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calma - energía.	31				
	47				
	105	4	4	4	
	20				
	106				
Calma – cansancio.	2	4	4	4	
Tensión – energía.	91	4	4	4	
	132				
Tensión – cansancio.	17	4	4	4	
	77				

Variable del instrumento: Desempeño por competencias

- Primera dimensión: Competencias cardinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación a largo plazo	1	4	4	4	
Satisfacción de cliente	2	4	4	4	
Valor agregado a los clientes	3	4	4	4	
Necesidades del cliente	4	4	4	4	
Confiabilidad	5	4	4	4	

Iniciativa	6	4	4	4	
Liderazgo	7	4	4	4	
Transmite experiencias	8	4	4	4	
Integración	9	4	4	4	
Sentido pertinencia	10	4	4	4	
Nivel de desempeño	11	4	4	4	
Compromiso	12	4	4	4	
Adaptabilidad a nuevos procesos	13	4	4	4	
Asertividad	14	4	4	4	
Creativo	15	4	4	4	
Innovación	16	4	4	4	
Fortalecimiento de la capacidad	17	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias ordinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación afectiva	18	4	4	4	
Escucha activa	19	4	4	4	
Observa a sus trabajadores	20	4	4	4	
Se comunica de manera escrita con claridad	21	4	4	4	
Empatía	22	4	4	4	
Confiabilidad	23	4	4	4	
Búsqueda de información	24	4	4	4	
Identifica el problema	25	4	4	4	
Flexibilidad al cambio	26	4	4	4	
Toma de decisiones	27	4	4	4	
Control de emociones	28	4	4	4	
Organiza el trabajo	29	4	4	4	
Manejo de tiempos	30	4	4	4	
Optimización de recursos	31	4	4	4	
Comprensión de decisiones	32	4	4	4	

Consecución de objetivos	33	4	4	4	
Visión estratégica	34	4	4	4	
Comportamiento estratégico	35	4	4	4	



.....

Mg. Carlos A. Cedrón Medina

DNI N° 18070929

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 6: Determinación de confiabilidad de Instrumentos.

Variable 1: Inteligencia emocional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,960	,963	133

Se puede observar el resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach (0,960), esto indica que la consistencia interna de la escala es “Alta” y el instrumento tiene mayor confiabilidad para que sea aplicado en la investigación, dado que este valor se encuentra por encima del valor mínimo aceptable para el coeficiente de Alfa de Cronbach (0,70).

Variable 2: Desempeño por competencias

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,943	,939	35

Se puede observar el resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach (0,943), esto indica que la consistencia interna de la escala es “Alta” y el instrumento tiene mayor confiabilidad para que sea aplicado en la investigación, dado que este valor se encuentra por encima del valor mínimo aceptable para el coeficiente de Alfa de Cronbach (0,70).

ANEXO 7: Prueba de Normalidad de datos.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,175	66	,000	,906	66	,000
Desempeño por competencias	,191	66	,000	,921	66	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad para muestras grandes ($n \geq 50$) Kolmogorov Smirnov presentó un p valor de significancia asociado menor que 0 05 tanto para la variable Inteligencia Emocional ($p=0.000 < 0.05$), como para la variable Desempeño por Competencias ($p=0.000 < 0.05$), es así que para cuantificar la relación entre ambas variables se hará uso de la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman.

ANEXO 8: Evidencia de aplicación de cuestionarios.

RESPUESTAS DE UN COLABORADOR "X" DEL IESTP Nueva Esperanza.

1. RARA VEZ O NUNCA EN MI CASO
2. POCAS VECES EN MI CASO
3. A VECES EN MI CASO
4. MUCHAS VECES EN MI CASO
5. CON MUCHA FRECUENCIA O SIEMPRE EN MI CASO

INDICADORES	RARA VEZ O NUNCA EN MI CASO (1)	POCAS VECES EN MI CASO (2)	A VECES EN MI CASO (3)	MUCHAS VECES EN MI CASO (4)	CON MUCHA FRECUENCIA O SIEMPRE EN MI CASO (5)
1 Para superar las dificultades que se me presentaron en su mayoría actué paso a paso.				X	
2 Es duro para mí disfrutar de la vida.			X		
3 Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	X				
4 Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.				X	
5 Me agradan las personas que conozco.					X
6 Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.				X	
7 Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.		X			
8 Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a).				X	

9 Reconozco con facilidad mis emociones.				X	
10 Soy incapaz de demostrar afecto.				X	
11 Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones.				X	
12 Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.	X				
13 Tengo problemas para controlarme cuando me enoja.		X			
14 Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.		X			
15 Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.			X		
16 Me gusta ayudar a la gente.					X
17 Me es difícil sonreír.			X		
18 Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.	X				
19 Cuando trabajo con otros tengo a confiar más en sus ideas que en las mías.	X				
20 Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.				X	
21 Realmente no se para que soy bueno (a).	X				
22 No soy capaz de expresar mis ideas.		X			
23 Me es difícil compartir mis sentimientos más	X				

24 Intimo con los demás.					
25 No tengo confianza en mí mismo (a).	X				
26 Creo que he perdido la cabeza.	X				
27 Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.				X	
28 Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme. En general, me resulta difícil adaptarme.			X		
29 Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					X
30 No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.		X			
31 Soy una persona bastante alegre y optimista.					X
32 Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	X				
33 Puedo manejar situaciones de estrés.					X
34 Pienso bien de las personas.			X		
35 Me es difícil entender como me siento.			X		
36 He logrado muy poco en los últimos años.		X			
37 Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.					X

38 He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.			X		
39 Me resulta fácil hacer amigos (as).				X	
40 Me tengo mucho respeto.				X	
41 Hago cosas muy raras.		X			
42 Soy impulsivo (a) y eso me trae problemas.			X		
43 Me resulta difícil cambiar de opinión.			X		
44 Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.			X		
45 Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.				X	
46 A la gente le resulta difícil confiar en mí.	X				
47 Estoy contento (a) con mi vida.					X
48 Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a).	X				
49 No puedo soportar el estrés.			X		
50 En mi vida no hago nada malo.	X				
51 No disfruto lo que hago.		X			
52 Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.		X			

53 La gente no comprende mi manera de pensar.			X		
54 Generalmente espero lo mejor.					X
55 Mis amigos me confían sus intimidades.				X	
56 Me siento bien conmigo mismo (a).			X		
57 Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	X				
58 La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.			X		
59 Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.			X		
60 Cuando quiero resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.			X		
61 Me detendría y ayudaría a un niño que fuera por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.				X	
62 Soy una persona divertida.					X
63 Soy consciente de cómo me siento.					X
64 Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.				X	
65 Nada me perturba.			X		
66 No me entusiasman mucho mis intereses.	X				

67 Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirlo.					X
68 Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.			X		
69 Me es difícil llevarme con los demás.		X			
70 Me resulta difícil aceptarme como soy.	X				
71 Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.			X		
72 Me importa lo que pueda suceder a los demás.					X
73 Soy impaciente.		X			
74 Puedo cambiar mis viejas costumbres.			X		
75 Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.			X		
76 Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	X				
77 Me deprimó.			X		
78 Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					X
79 Nunca he mentado.	X				
80 En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las				X	

	cosas se ponen difíciles.						
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					X	
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.			X			
83	Me dejo llevar por la imaginación y mis fantasías.		X				
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.			X			
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.						X
86	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.			X			
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					X	
88	Soy consciente de lo que me estoy pasando, aun cuando estoy alterado (a).						X
89	Para poder resolver una situación, que se me presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					X	
90	Soy capaz de respetar a los demás.						X
91	No estoy muy contento (a) con mi vida.			X			
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.	X					

93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.			X			
94	Nunca he violado la ley.	X					
95	Disfruto de las cosas que me interesan.					X	
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.						X
97	Tiendo a exagerar.			X			
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	X					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.					X	
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo.					X	
101	Soy una persona muy extraña.			X			
102	Soy impulsivo (a).					X	
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.			X			
104	Considero que es muy importante ser un (a) ciudadano (a) que respete la ley.					X	
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					X	
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.						X
107	Tengo tendencia a depender de otros.			X			

	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.						X
108	No me siento avergonzado (a) por nada lo que he hecho hasta ahora.					X	
109	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					X	
110	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.			X			
111	Soy capaz de dejar de fastidiar para volver a ponerme en contacto con la realidad.			X			
112	Los demás opinan que soy una persona sociable.					X	
113	Estoy contento (a) con la forma en que me veo.					X	
114	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.			X			
115	Me es difícil describir lo que siento.			X			
116	Tengo mal carácter.						X
117	Por lo general, me traho cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					X	
118	Me es difícil ver a través de la gente.			X			
119	Me gusta divertirme.						X

121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.			X			
122	Me pongo ansioso (a).			X			
123	No tengo días malos.			X			
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.			X			
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.			X			
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.	X					
127	Me es difícil ser realista.	X					
128	No mantengo relación con mis amistades.			X			
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).			X			
130	Tengo una tendencia a explotar fácilmente. Si me viene obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.			X			
131	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.			X			
132	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					X	

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE 2: Encuesta Desempeño por competencias.

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, TECNOLÓGICO PÚBLICO NUEVA ESPERANZA

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo medir el desempeño por competencias. Por favor responda con sinceridad.

ENFOQUE CLIENTE	EN EL DEFICIENTE (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	MUY BUENO (4)	EXCELENTE (5)
1 Establece y mantiene relación a largo plazo con los clientes al ganar su confianza.				X	
2 Procura la satisfacción del cliente al brindar un servicio de excelencia.			X		
3 Busca nuevas maneras de brindar valor agregado a los clientes.				X	
4 Entiende las necesidades del cliente y busca exceder sus expectativas.				X	
5 Es percibido por el cliente como una persona confiable que representa a la empresa.				X	
TRABAJO EN EQUIPO					
6 Se desempeña como un miembro activo del equipo.				X	
7 Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.				X	
8 Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.				X	
9 Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo.				X	
ENFOQUE RESULTADOS					

10	Reconoce y aprovecha las oportunidades.			X		
11	Mantiene altos niveles de desempeño.			X		
12	Demuestra interés por el logro de metas individuales y organizacionales comprometido.				X	
SENTIDO DE PERTINENCIA						
13	Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas.			X		
14	No muestra resistencia a las ideas de los demás personas.			X		
15	Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades.			X		
16	Se esfuerza por innovar y aportar ideas.			X		
17	Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad.			X		
COMUNICACIÓN						
18	Comparte información de manera efectiva y asertiva.				X	
19	Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás.				X	
20	Presta atención en las conversaciones.				X	
21	Se comunica de manera escrita con claridad.				X	
22	Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona.				X	
23	Formenta el diálogo de manera abierta y directa.				X	
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS						
24	Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión.			X		
25	Se enfoca en los asuntos clave para resolver el problema.			X		

RESPUESTAS DE UN COLABORADOR "X" DEL IESTP Nueva Esperanza.

1. RARA VEZ O NUNCA EN MI CASO
 2. POCAS VECES EN MI CASO
 3. A VECES EN MI CASO
 4. MUCHAS VECES EN MI CASO
 5. CON MUCHA FRECUENCIA O SIEMPRE EN MI CASO

INDICADORES	RARA VEZ O NUNCA EN MI CASO (1)	POCAS VECES EN MI CASO (2)	A VECES EN MI CASO (3)	MUCHAS VECES EN MI CASO (4)	CON MUCHA FRECUENCIA O SIEMPRE EN MI CASO (5)
1. Para superar las dificultades que se me presentan en su mayoría actué paso a paso.			X		
2. Es duro para mí disfrutar de la vida.		X			
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.				X	
4. Se como enfrentar los problemas más desagradables.			X		
5. Me agradan las personas que sonríen.			X		
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.		X			
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X				
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a).	X				

9. Razono con facilidad mis emociones.					X
10. Soy incapaz de demostrar afecto.				X	
11. Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones.	X				
12. Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cuerpo.			X		
13. Tengo problemas para convivir con cuando me enoja.				X	
14. Me resulta difícil conocer cosas nuevas.	X				
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta recibir toda la información que pueda sobre ella.	X				
16. Me gusta ayudar a la gente.			X		
17. Me es difícil dormir.			X		
18. Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.					X
19. Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en las ideas que en las mías.			X		
20. Creo que puedo convivir en situaciones muy difíciles.			X		
21. Realmente no se para que soy bueno (a).				X	
22. No soy capaz de expresar mis ideas.	X				
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más.			X		

24. No tengo confianza en mí mismo (a).				X	
25. Creo que he perdido la fe.			X		
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					X
27. Cuando comienzo a hacer - me resulta difícil detenerme.			X		
28. En general, me resulta adaptarme.			X		
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.				X	
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.			X		
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.			X		
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	X				
33. Puedo manejar situaciones de estrés.					X
34. Pienso bien de las personas.					X
35. Me es difícil entender como me siento.			X		
36. He logrado muy poco en los últimos años.			X		
37. Cuando estoy enojado (a) con alguien sé lo puedo decir.			X		

38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.		X			
39. Me resulta fácil hacer amigos (as).				X	
40. Me tengo mucho respeto.					X
41. Hago cosas muy raras.		X			
42. Soy impulsivo (a) y eso me trae problemas.			X		
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.		X			
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.		X			
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenme pensar.			X		
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.			X		
47. Estoy contento (a) con mi vida.					X
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a).		X			
49. No puedo soportar el estrés.		X			
50. En mi vida no hago nada malo.		X			
51. No disfruto lo que hago.			X		
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X				

53. La gente no comprende mi manera de pensar.			X		
54. Generalmente espero lo mejor.			X		
55. Mis amigos me confían sus intenciones.		X			
56. Me siento bien conmigo mismo (a).				X	
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.				X	
58. La gente me dice que hago el tono de voz cuando hablo.				X	
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.		X			
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego elego la que considero mejor.		X			
61. Me siento ansioso y ayúdame a un niño que se cae por ensomarse a sus padres, aun cuando fueren algo que hacer en ese momento.				X	
62. Soy una persona divertida.			X		
63. Soy consciente de como me siento.			X		
64. Siento que me resulta difícil controlar mis ansiedades.			X		
65. Nunca me perturban.	X				
66. No me entusiasman mucho mis intereses.				X	

67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirlo.				X	
68. Tengo tendencia a fantasear y a ponerlo con lo que ocurre a mi alrededor.		X			
69. Me es difícil llevarme con los demás.	X				
70. Me resulta difícil aceptarme como soy.				X	
71. Me siento como si estuviera separado (a) de mí mismo.	X				
72. Me importa lo que puede sucederme a los demás.	X				
73. Soy paciente.			X		
74. Puedo cambiar mis malas costumbres.		X			
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.				X	
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría.		X			
77. Me deprimó.		X			
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.				X	
79. Nunca he mentado.	X				
80. En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando los				X	

ANEXO 9: Base de datos piloto

Prueba piloto variable inteligencia emocional

INTELIGENCIA EMOCIONAL - PRUEBA PILOTO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 134 de 134 variables

	ENCUE	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35	V36	V37	V38	
1	E1	3.0	3.0	5.0	3.0	5.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	1.0	4.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	3.0		
2	E2	2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0	2.0	2.0	2.0	5.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0	2.0	2.0	2.0	5.0	3.0	5.0	3.0	
3	E3	4.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	
4	E4	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	3.0
5	E5	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	2.0	
6	E6	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	5.0	3.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	5.0	3.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	
7	E7	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	
8	E8	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	3.0	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	
9	E9	3.0	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	5.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0	3.0	4.0	5.0	4.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	4.0	2.0	
10	E10	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	3.0	3.0	4.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0	4.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	3.0	2.0	
11	E11	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	
12	E12	2.0	4.0	3.0	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	3.0	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	
13	E13	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	
14	E14	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	3.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	
15	E15	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	
16	E16	3.0	5.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	5.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	5.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	
17	E17	2.0	5.0	2.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	5.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	5.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0
18	E18	2.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0	
19	E19	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	3.0	5.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	5.0	3.0	5.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	
20	E20	2.0	5.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	3.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	3.0	5.0	2.0	3.0	3.0	4.0	3.0	
21	E21	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	
22	E22	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	5.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	5.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	
23	E23	2.0	5.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	5.0	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	4.0	5.0	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	
24	E24	3.0	4.0	2.0	3.0	3.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0		
25	E25	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	
26	E26	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	1.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	1.0	3.0	5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

INTELIGENCIA EMOCIONAL - PRUEBA PILOTO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 134 de 134 variables

	V39	V40	V41	V42	V43	V44	V45	V46	V47	V48	V49	V50	V51	V52	V53	V54	V55	V56	V57	V58	V59	V60	V61	V62	V63	V64	V65	V66	V67	V68	V69	V70	V71	V72	V73	V74	V75	V76	V77
1	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	1.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	1.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	1.0	4.0
2	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	2.0	2.0	5.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	2.0	2.0	5.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0
3	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0
4	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0
5	4.0	2.0	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0
6	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0
7	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0
8	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0
9	4.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0
10	3.0	1.0	4.0	1.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0	4.0	1.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0	4.0
11	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0
12	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0
13	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0
14	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	3.0	
15	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	4.0	2.0	3.0	4.0	2.0	3.0
16	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0
17	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0
18	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0
19	4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0
20	4.0	3.0	5.0	2.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	2.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	2.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	2.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	2.0	3.0	4.0	3.0	4.0	
21	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0
22	5.0	3.0	5.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.0	5.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.0	5.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.0	5.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	2.0	5.0
23	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0
24	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0
25	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0
26	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0
27	4.0	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	5.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0

Vista de datos Vista de variables

INTELIGENCIA EMOCIONAL - PRUEBA PILOTO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Processor está listo

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 134 de 134 variables

	V115	V116	V117	V118	V119	V120	V121	V122	V123	V124	V125	V126	V127	V128	V129	V130	V131	V132	V133	V134	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	
1	4.0	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	1.0	4.0	4.0	2.0	5.0	3.0																		
2	4.0	5.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	3.0	5.0	3.0																		
3	5.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0																	
4	5.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0																	
5	4.0	5.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	5.0	3.0	3.0	2.0																		
6	5.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0																	
7	5.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	4.0	2.0	5.0	2.0																		
8	4.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0																	
9	4.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	5.0	2.0	4.0																	
10	4.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0	4.0	1.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0	4.0	5.0	2.0	3.0	2.0																		
11	4.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0																	
12	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0																																

ANEXO 9: Base de datos piloto

Prueba piloto variable desempeño por competencias

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

25: Visible: 35 de 35 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	
1	4.00	1.00	4.00	2.00	4.00	2.00	5.00	3.00	4.00	1.00	4.00	2.00	5.00	3.00	4.00	1.00	4.00	2.00	4.00	2.00	5.00	3.00	4.00	1.00	4.00	2.00	4.00
2	4.00	3.00	4.00	2.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
3	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00
4	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	3.00	3.00	2.00	5.00	2.00	5.00	3.00	3.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00
5	4.00	2.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00
6	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00
7	4.00	2.00	5.00	2.00	4.00	2.00	5.00	2.00	4.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	4.00	2.00	5.00	2.00	4.00	2.00	5.00	2.00	4.00	2.00	5.00	2.00	4.00
8	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00
9	4.00	2.00	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	5.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00
10	3.00	1.00	4.00	1.00	5.00	2.00	3.00	2.00	3.00	1.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	1.00	4.00	1.00	5.00	2.00	3.00	2.00	3.00	1.00	4.00	2.00	3.00
11	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00
12	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00
13	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
14	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00
15	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00
16	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00
17	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00
18	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00
19	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00
20	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00
21	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00
22	5.00	3.00	5.00	2.00	4.00	3.00	4.00	2.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	2.00	5.00	3.00	5.00	2.00	4.00	3.00	4.00	2.00	5.00	3.00	4.00	2.00	5.00
23	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00
24	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00
25	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00
26	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

25: Visible: 35 de 35 variables

	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	2.00	5.00	3.00	4.00	1.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00										
2	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00										
3	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00										
4	3.00	3.00	2.00	5.00	2.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00										
5	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00										
6	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00										
7	2.00	5.00	2.00	4.00	2.00	5.00	4.00	2.00	5.00	4.00	2.00	5.00	4.00	2.00	5.00	5.00										
8	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00										
9	2.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00										
10	2.00	3.00	2.00	3.00	1.00	4.00	3.00	1.00	4.00	3.00	1.00	4.00	3.00	1.00	4.00	4.00										
11	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00										
12	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00										
13	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00										
14	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00										
15	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00										
16	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00										
17	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00										
18	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00										
19	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00										
20	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00										
21	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00										
22	3.00	4.00	2.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00										
23	2.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00										
24	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00										
25	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00										

ANEXO 10: Base de datos real

This screenshot shows an Excel spreadsheet with the following structure:

- Worksheet Name:** RESULTADOS DE ENCUESTAS CON TOTALES - Excel
- Columns:** Labeled P1 through P24, representing different variables.
- Rows:** Labeled E1 through E24, representing different dimensions or levels.
- Content:** A grid of numerical data points for each variable-dimension pair.
- Formulas:** A formula bar at the top shows '=3'.
- Footer:** 'V. INTELIGENCIA EMOCIONAL (2) | V1 Y DIMENSIONES | V. DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS | NIVELES DE LAS VARI...'.

This screenshot shows an Excel spreadsheet with the following structure:

- Worksheet Name:** RESULTADOS DE ENCUESTAS CON TOTALES - Excel
- Columns:** Labeled P33 through P57, representing different variables.
- Rows:** Labeled E1 through E24, representing different dimensions or levels.
- Content:** A grid of numerical data points for each variable-dimension pair.
- Formulas:** A formula bar at the top shows '=3'.
- Footer:** 'V. INTELIGENCIA EMOCIONAL (2) | V1 Y DIMENSIONES | V. DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS | NIVELES DE LAS VARI...'.

This screenshot shows an Excel spreadsheet with the following structure:

- Worksheet Name:** RESULTADOS DE ENCUESTAS CON TOTALES - Excel
- Columns:** Labeled P116 through P133, representing different variables.
- Rows:** Labeled E1 through E24, representing different dimensions or levels.
- Content:** A grid of numerical data points for each variable-dimension pair.
- Formulas:** A formula bar at the top shows '=3'.
- Footer:** 'V. INTELIGENCIA EMOCIONAL (2) | V1 Y DIMENSIONES | V. DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS | NIVELES DE LAS VARI...'.

RESULTADOS DE ENCUESTAS CON TOTALES - Excel

RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS

Primera dimensión : Competencias cardinales

	P1	P2	P3	P4	P5	Enfoque en el cliente	Nivel	P6	P7	P8	P9	Trabajo en equipo	Nivel	P10	P11	P12	Enfoque a resultados
E1	3	3	2	4	3	15	Medio	4	6	4	4	17	Alto	2	3	2	
E2	2	3	2	1	2	10	Bajo	3	2	3	4	12	Medio	2	3	2	
E3	2	4	3	3	2	14	Medio	2	2	2	3	9	Bajo	5	2	3	1
E4	2	4	3	2	1	12	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	3	3	
E5	3	2	4	3	2	14	Medio	4	3	4	3	14	Medio	2	2	3	
E6	3	2	4	4	3	16	Medio	4	3	3	4	14	Medio	2	2	3	
E7	3	2	5	4	1	15	Medio	3	4	4	2	13	Medio	6	3	5	1
E8	3	2	1	3	5	14	Medio	4	1	2	5	12	Medio	1	3	2	
E9	3	1	2	4	5	15	Medio	3	1	2	4	10	Medio	5	2	5	1
E10	1	2	3	4	5	15	Medio	1	2	1	5	9	Bajo	3	2	3	
E11	3	3	2	4	3	15	Medio	3	2	4	3	12	Medio	3	2	4	
E12	3	2	4	3	3	15	Medio	4	2	3	4	13	Medio	3	3	4	1
E13	3	4	3	4	3	17	Medio	3	2	3	4	12	Medio	3	2	3	
E14	3	4	3	2	1	14	Medio	2	3	2	3	9	Bajo	6	4	3	
E15	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	1
E16	5	5	5	5	5	25	Alto	3	3	5	5	16	Alto	4	4	4	1
E17	4	5	4	4	5	22	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	4	1
E18	4	3	2	4	3	16	Medio	2	3	4	2	11	Medio	2	3	4	
E19	3	3	4	4	4	19	Medio	4	4	4	4	16	Alto	3	3	4	1
E20	3	5	3	4	5	20	Alto	5	4	4	3	16	Alto	5	4	4	1
E21	3	2	4	3	3	15	Medio	3	3	4	4	14	Medio	3	2	3	
E22	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	

RESULTADOS DE ENCUESTAS CON TOTALES - Excel

RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS

	P12	Enfoque a resultados	Nivel	P13	P14	P15	P16	P17	Sentido de pertenencia	Nivel	TOTAL D1	P18	P19	P20	P21	P22	P23
E1	2	7	Bajo	4	2	3	3	2	14	Medio	53	3	2	2	4	4	4
E2	2	7	Bajo	2	3	3	3	2	13	Medio	42	2	4	4	4	3	3
E3	3	10	Medio	3	3	2	4	4	14	Medio	47	2	2	3	2	4	3
E4	3	8	Medio	3	3	2	3	1	12	Medio	40	2	3	2	2	3	2
E5	3	7	Bajo	2	3	3	3	3	14	Medio	49	2	1	3	1	3	2
E6	3	7	Bajo	3	3	3	4	4	17	Medio	54	3	2	2	3	3	3
E7	5	13	Alto	4	2	4	1	3	14	Medio	55	5	2	4	3	1	
E8	2	5	Bajo	1	5	3	2	4	15	Medio	47	1	2	3	5	2	
E9	5	12	Medio	1	3	2	5	4	15	Medio	53	1	3	2	4	5	
E10	3	8	Medio	4	5	1	2	3	15	Medio	47	4	2	3	4	1	
E11	4	9	Medio	3	2	4	3	3	15	Medio	51	3	4	2	4	3	
E12	4	10	Medio	3	4	3	4	3	17	Medio	56	2	2	4	3	3	
E13	3	8	Medio	3	2	4	3	3	15	Medio	52	4	3	2	3	3	
E14	3	12	Medio	3	4	4	3	3	17	Medio	52	5	4	4	5	4	
E15	5	15	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	84	5	5	4	5	4	
E16	4	12	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	73	4	4	4	4	4	
E17	4	13	Alto	5	5	4	5	5	24	Alto	79	5	5	5	5	5	
E18	4	9	Medio	4	3	2	4	3	16	Medio	53	3	2	2	2	4	
E19	4	10	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	59	4	4	4	4	4	
E20	4	13	Alto	3	3	3	2	2	13	Medio	62	4	4	3	5	5	
E21	3	8	Medio	3	3	2	3	3	14	Medio	58	4	2	3	4	4	

RESULTADOS DE ENCUESTAS CON TOTALES - Excel

RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS

	Nivel	P29	P30	P31	Organización y administración del tiempo	Nivel	P32	P33	P34	P35	Pensamiento estratégico	Nivel	TOTAL D2	TOTAL VARIABLE 2	NIVEL
E1	Alto	4	4	3	11	Medio	4	3	3	2	12	Medio	62	113	Medio
E2	Bajo	5	4	4	13	Alto	3	4	3	3	13	Medio	57	99	Medio
E3	Bajo	3	2	3	8	Medio	3	2	2	4	11	Medio	43	90	Medio
E4	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	2	4	2	11	Medio	45	89	Medio
E5	Bajo	3	1	1	5	Bajo	1	1	4	5	11	Medio	38	87	Medio
E6	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	45	99	Medio
E7	Medio	5	4	2	11	Medio	1	3	5	4	13	Medio	59	114	Medio
E8	Medio	3	5	1	9	Medio	5	3	2	4	14	Medio	54	101	Medio
E9	Bajo	3	5	2	10	Medio	4	1	3	5	13	Medio	56	108	Medio
E10	Bajo	1	5	1	7	Bajo	1	2	5	2	10	Medio	44	93	Medio
E11	Medio	3	3	4	10	Medio	3	4	3	4	14	Medio	59	119	Medio
E12	Medio	2	3	3	7	Bajo	2	3	2	3	10	Medio	47	102	Medio
E13	Medio	3	2	3	8	Medio	2	3	3	2	10	Medio	49	101	Medio
E14	Medio	3	2	2	7	Bajo	2	3	3	4	12	Medio	59	111	Medio
E15	Alto	5	5	4	14	Alto	5	5	5	5	20	Alto	86	170	Alto
E16	Alto	4	4	4	12	Medio	5	5	5	5	20	Alto	76	149	Alto
E17	Alto	4	5	5	14	Alto	4	5	4	4	17	Alto	84	163	Alto
E18	Medio	3	4	3	10	Medio	4	3	4	3	14	Medio	57	109	Medio
E19	Medio	3	3	3	9	Medio	4	4	4	4	16	Alto	64	123	Medio
E20	Alto	5	3	5	13	Alto	5	5	5	5	20	Alto	81	143	Alto
E21	Medio	4	3	5	12	Medio	5	4	4	4	17	Alto	68	120	Medio

ANEXO 11: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica Variable 1: Inteligencia emocional

TÉCNICA	Encuesta
INSTRUMENTO	Cuestionario
AUTOR	R. Bar-On y J. D. A. Parker
ADAPTADO POR	Nelly Ugarriza
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.
PAÍS	Perú
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Personal
DIMENSIONES	Intrapersonal
	Interpersonal
	Manejo de estrés
	Adaptabilidad
	Estado de ánimo
EVALUACIÓN	Con escala de Likert 1=Rara vez o nunca en mi caso; 2= Pocas veces en mi caso; 3= A veces en mi caso; 4= Muchas veces en mi caso; 5=Con mucha frecuencia o siempre en mi caso.

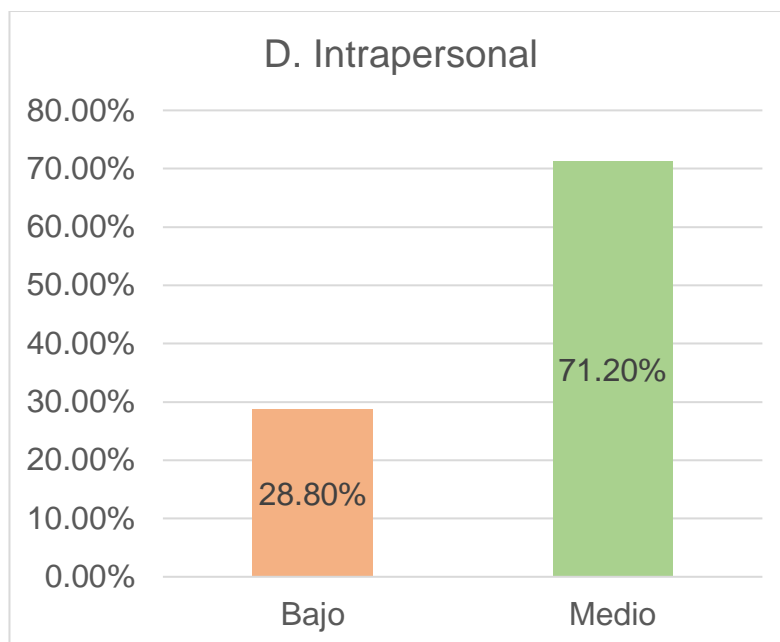
Ficha técnica Variable 2: Desempeño por competencias.

TÉCNICA	Encuesta
INSTRUMENTO	Cuestionario
AUTOR	Martha Alles
ADAPTADO POR	Mendez Perez, Angel Andre y Pizan Uriol, Jheyzon Alex
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Colaboradores del IESTP Nueva Esperanza en el año 2023.
PAÍS	Perú
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Personal
DIMENSIONES	Competencias cardinales
	Competencias ordinales
EVALUACIÓN	Con escala de Likert 1= Deficiente; 2= Regular; 3= Bueno; 4= Muy bueno; 5=Excelente.

ANEXO 12: Figuras

Figura 3

Barra de la distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según el nivel de dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional.

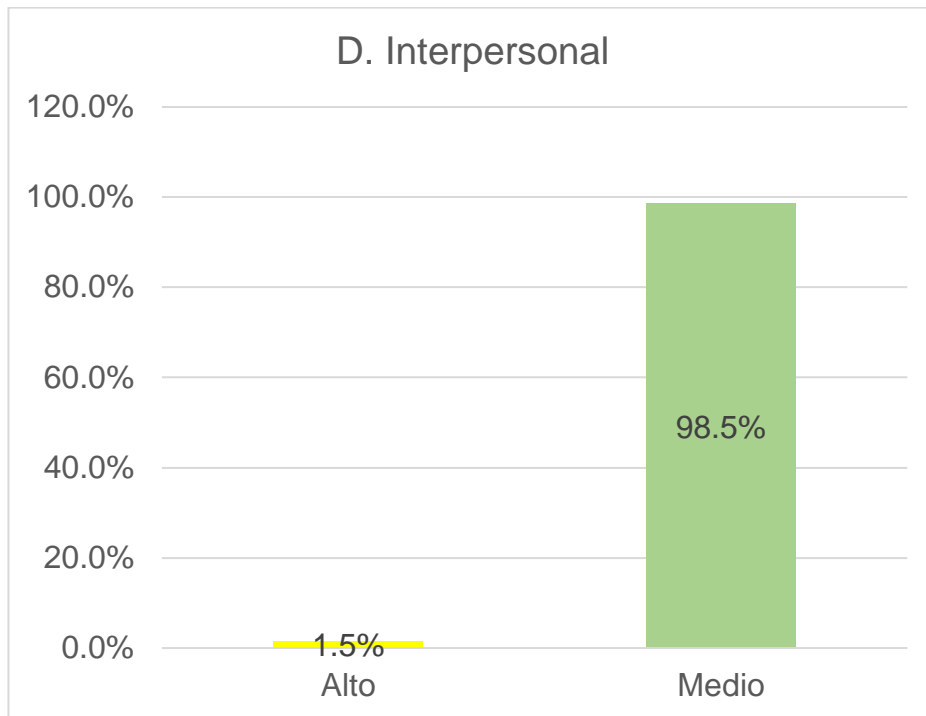


Fuente: Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 23.0 (2023).

Siendo la figura 3, el 71.20% (47) del total de colaboradores encuestados, se ubican en un nivel medio y el 28.80% (19) colaboradores se ubica en un nivel bajo de dimensión intrapersonal, por ende, concluimos que la dimensión intrapersonal de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza se encuentra en un nivel medio.

Figura 4

Barra de la distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según el nivel de dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional.

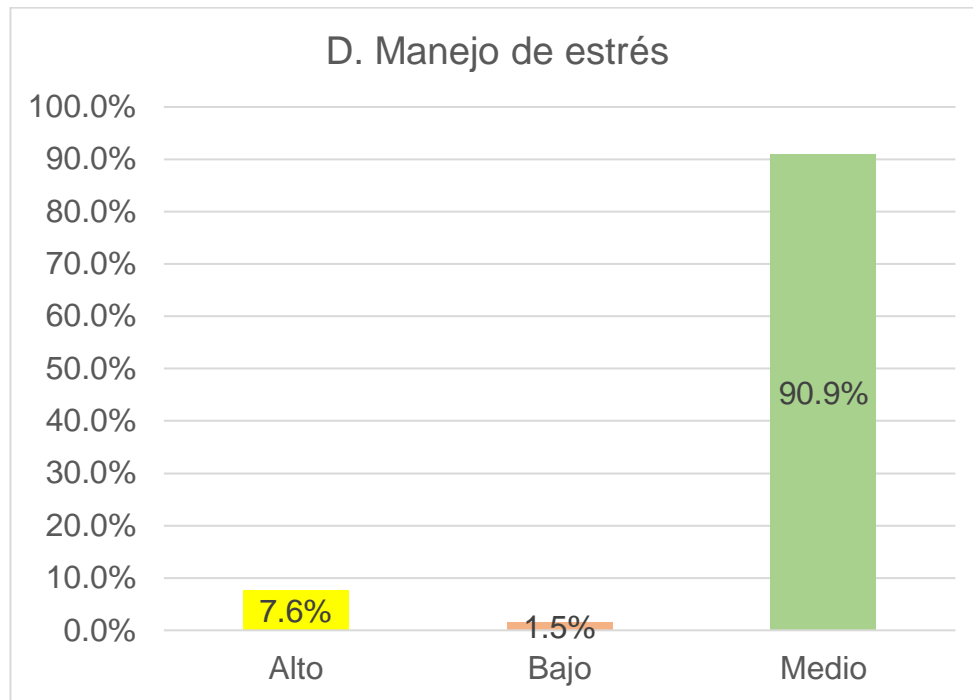


Fuente: Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 23.0 (2023).

Siendo la figura 4, el 1.5% (1) del total de colaboradores encuestados, se ubican en un nivel alto y el 98.5% (65) colaboradores se ubica en un nivel medio de dimensión intrapersonal, por ende, concluimos que la dimensión interpersonal de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza se encuentra en un nivel medio.

Figura 5

Barra de la distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según el nivel de dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional.

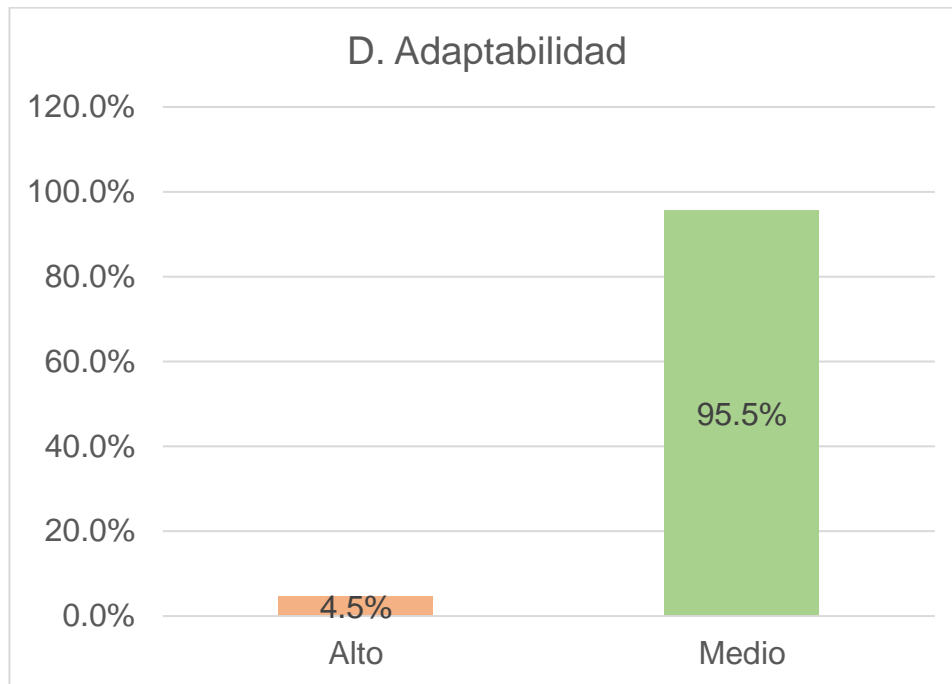


Fuente: Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 23.0 (2023).

Siendo la figura 5, el 7.6% (5) del total de colaboradores encuestados, se ubican en un nivel alto y el 90.9% (60) colaboradores se ubica en un nivel medio de dimensión manejo de estrés, por ende, concluimos que la dimensión manejo de estrés de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza se encuentra en un nivel medio.

Figura 6

Barra de la distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según el nivel de dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional.

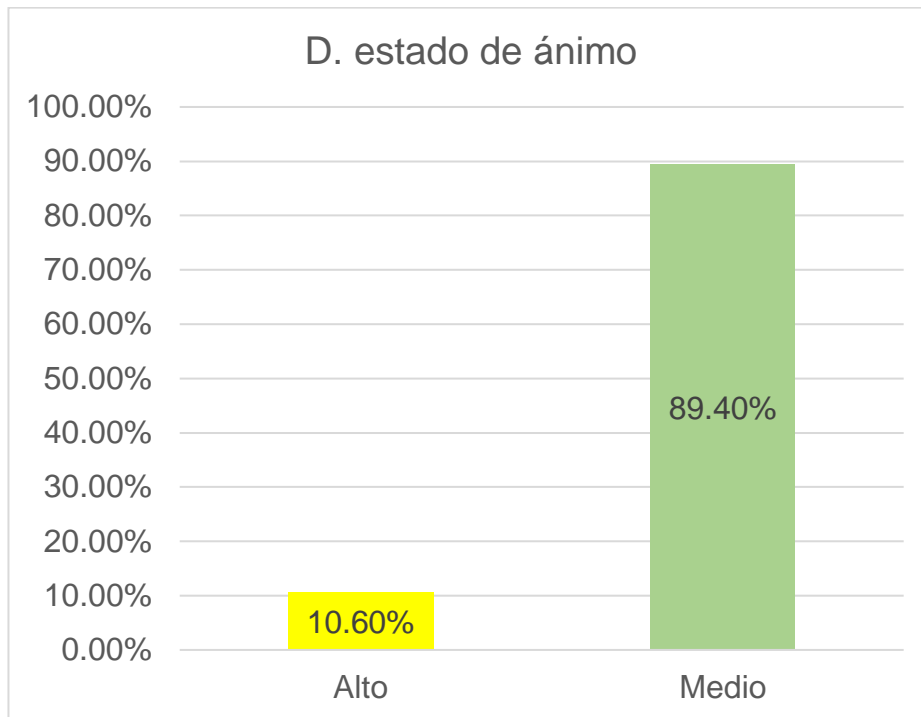


Fuente: Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 23.0 (2023).

Siendo la figura 6, el 4.5% (3) del total de colaboradores encuestados, se ubican en un nivel alto y el 95.5% (63) colaboradores se ubica en un nivel medio de dimensión adaptabilidad, por ende, concluimos que la dimensión adaptabilidad de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza se encuentra en un nivel medio.

Figura 7

Barra de la distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según el nivel de dimensión estado de ánimo de la variable inteligencia emocional.

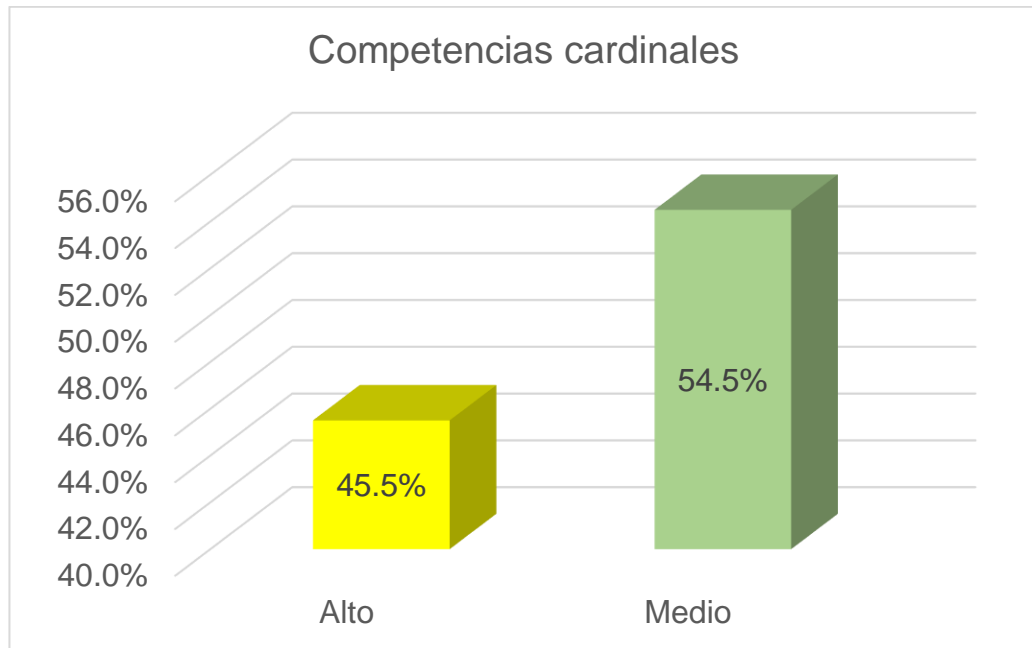


Fuente: Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 23.0 (2023).

Siendo la figura 7, el 10.6% (7) del total de colaboradores encuestados, se ubican en un nivel alto y el 89.4% (59) colaboradores se ubica en un nivel medio de dimensión estado de ánimo, por ende, concluimos que la dimensión estado de ánimo de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza se encuentra en un nivel medio.

Figura 8

Barra de la distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según el nivel de dimensión competencias cardinales de la variable desempeño por competencias.

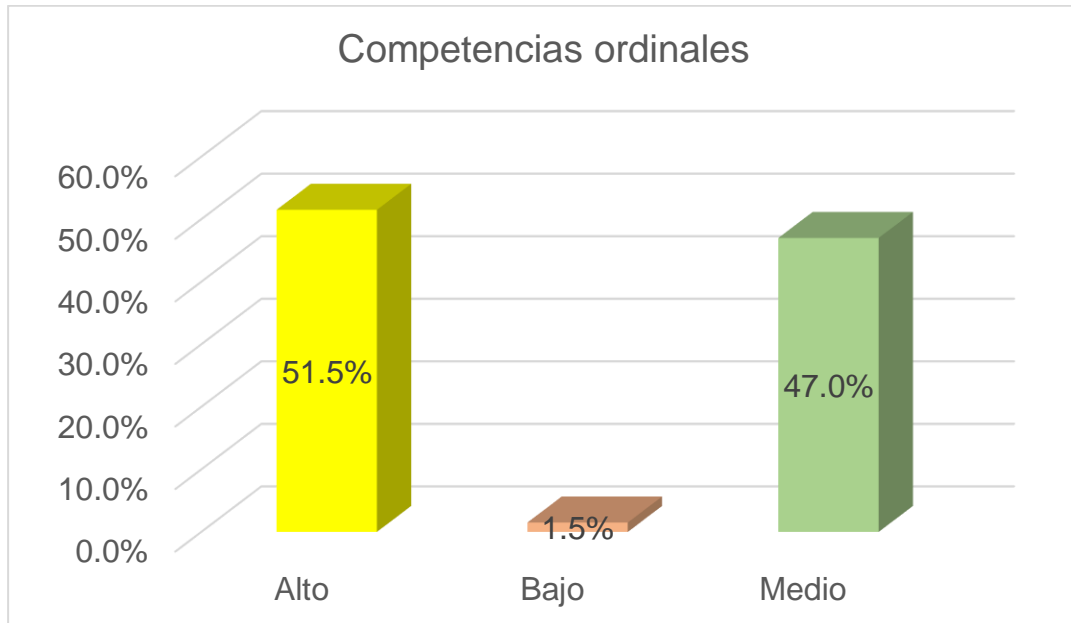


Fuente: Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 23.0 (2023).

Siendo la figura 8, el 45.5% (30) del total de colaboradores encuestados, se ubican en un nivel alto y el 54.5% (36) colaboradores se ubica en un nivel medio de dimensión competencias cardinales, por ende, concluimos que las competencias cardinales de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza se encuentra en un nivel medio.

Figura 9

Barra de la distribución de colaboradores del IESTP Nueva Esperanza, 2023, según el nivel de dimensión competencias ordinales de la variable desempeño por competencias.



Fuente: Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 23.0 (2023).

Siendo la figura 9, el 51.5% (34) del total de colaboradores encuestados, se ubican en un nivel alto y el 47.0% (31) colaboradores se ubica en un nivel medio de dimensión competencias ordinales, por ende, concluimos que las competencias ordinales de los colaboradores en el IESTP Nueva Esperanza se encuentra en un nivel alto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y desempeño por competencias de los colaboradores en el iestp nueva esperanza, trujillo-2023", cuyos autores son MENDEZ PEREZ ANGEL ANDRE, PIZAN URIOL JHEYZON ALEX, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE DNI: 18092486 ORCID: 0000-0003-3058-816X	Firmado electrónicamente por: OAESPINOZAR el 08-12-2023 22:15:38
PALACIOS RODRIGUEZ JESUS DNI: 41639320 ORCID: 0000-0003-4243-6825	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSRO01 el 10-12-2023 17:26:24

Código documento Trilce: TRI - 0663306