



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE TALENTO HUMANO

**Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes del
nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Del Aguila Sedano, Isabel Lorena (ORCID: 0000-0001-5237-4803)

ASESOR:

Dr. Arana Sánchez, Adolfo (ORCID: 0000-0003-2730-7312)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano.

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por bendecirme y guiarme en cada paso que doy, concederme salud y sabiduría para lograr mis metas, asimismo por fortalecer mi corazón para no caer en momentos de desaliento.

A mi madre, Patricia Sedano, por darme la vida, amor incondicional y apoyarme en cada momento y etapa de mi vida, por sus consejos; cada logro se lo debo a ella, ya que es mi mayor ejemplo de fortaleza y perseverancia; a Mayra, mi querida hermana, también este logro es para ti.

A Osmar y Alicia, hoy en día son mis ángeles y sé que desde el cielo siguen guiando mis pasos; mi infinito amor y triunfos también son para ellos.

Agradecimiento

A mis asesores, Dr. Alfredo Arana Sánchez y Dra. Lucía Beatriz Bardales Aguirre, quienes, con su invaluable apoyo y motivación constantes, tuvieron la paciencia y disposición de educar mis conocimientos en investigación.

A los directores y docentes de las instituciones educativas, por su apoyo y disposición para participar del estudio.

Y, las personas que estuvieron conmigo en este largo camino, apoyándome de distintas formas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población y muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento.....	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.....	20
Tabla 2. Inteligencia intrapersonal y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.....	21
Tabla 3. Inteligencia interpersonal y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.....	22
Tabla 4. Adaptabilidad y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.....	23
Tabla 5. Manejo de estrés y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.....	24
Tabla 6. Ánimo general y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.....	25
Tabla 7. Impresión positiva y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.....	26
Tabla 8. Baremos interpretativos para el Inventario de Inteligencia emocional NA: JA.....	57
Tabla 9. Baremos interpretativos del Cuestionario de Desempeño Laboral.....	50
Tabla 10. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones.....	62
Tabla 11. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable desempeño.....	63

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas. Se desarrolló un estudio de tipo básico, con diseño no experimental, transversal y correlacional, aplicado en una muestra de 208 docentes de instituciones educativas del nivel de secundario. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos fueron el Inventario de Inteligencia Emocional de BarON ICE: NA – JA Forma abreviada y el Cuestionario de Desempeño laboral. Se concluyó una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($Rho = .424$) entre la inteligencia emocional y el desempeño en los docentes del nivel secundario.

Palabras clave: inteligencia emocional, desempeño, estado de ánimo general.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between emotional intelligence and the job performance of teachers at the secondary level of educational institutions, Yurimaguas. A basic type study was developed, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design, applied to a sample of 208 teachers from educational institutions at the secondary level. The data collection technique was the survey and the instruments were the BarON ICE Emotional Intelligence Inventory: NA - JA Short form and the Job Performance Questionnaire. The concluded a direct and highly significant ($p < 0.01$), moderate degree correlation ($Rho = .424$) between emotional intelligence and the performance of secondary school teachers.

Keywords: emotional intelligence, performance, general mood.

I. INTRODUCCIÓN

Gracias a estudios de la inteligencia emocional y al desarrollo del desempeño docente, recientemente se ha producido un desarrollo generalizado en el campo educativo. Esto se evidencia por la inclusión del sistema educativo en el país (Rosado, 2017).

La inteligencia emocional puede tener mucho que ver con el desempeño docente, ya que son dos cualidades que determinan la personalidad y el grado de coexistencia de una persona, formados a través de los órganos individuales, físicos y emocionales que expresan la percepción de una persona de su psique. La mente es una forma de comunicarse con el mundo, que incluye emociones, sentimientos, control de impulsos, autoconocimiento, compasión, etc., y forma las características del comportamiento humano, como la autodisciplina, gracia o altruismo, una condición interna necesaria para una buena y constructiva adaptación (Guardiola y Basurto, 2015).

Según Goleman (2005) las personas con altos niveles de bienestar emocional, son más efectivas para ser productivos en su quehacer, ya que se sienten satisfechas, seguras y equilibradas.

Vale la pena señalar que la investigación sobre las emociones y la enseñanza docente ha recibido mucha atención durante la última década. Además, la inteligencia emocional se utiliza para mejorar la habilidad para identificar las emociones ajenas, lo cual permite un comportamiento asertivo (Merchán y González, 2012).

Además, las entidades necesitan mejorar constantemente su desempeño para fortalecer la competencia y mantenerse en la mejor posición, lo que aumentará la satisfacción laboral de los docentes. Estas satisfacciones incluyen estar ocupado y disfrutar de actividades, mostrar prestigio social a otros y desarrollar recursos financieros suficientes. Sin embargo, en educación no proporciona tanta satisfacción a los empleados. Debido a que desarrollamos un proceso de gestión dirigido por empresas educativas y sus individuos, solo nos estamos adaptando a la innovación y la tecnología, la cual está evolucionando rápidamente. Por lo tanto, las organizaciones cotidianas de todo el mundo realizan regularmente programas

de capacitación en el marco de pautas y objetivos actualizados y prácticos que contribuyen al desarrollo de la capacidad humana que les permite avanzar con la demanda de tecnología en esta nueva era (Consejo Nacional de Educación, 2010).

A la luz de este estudio, las instituciones educativas son más vulnerables al cambio, lo cual es un desafío en el sector educativo, ya que necesitan tener un cronograma establecido para sus actividades y alcanzar sus objetivos. En los últimos años, en lugar del conocimiento y las promesas que se regulaban en ese momento, los maestros se han visto obligados a participar en los planes de estudio, la educación, la globalización, los procesos económicos y las necesidades de los demás, y esto ha ido en aumento (De la Torre, 2008).

El presente estudio se enfocó en estudiar la habilidad emotiva y cómo esta capacidad primordial, puede repercutir en su desempeño laboral, para con las funciones que realiza como facilitador del aprendizaje.

De la realidad mencionada, se formuló como problema: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas?

El estudio se justifica tomando como referencia a los postulados de Hernández, Fernández y Baptista (2014): Conveniencia, debido a que este estudio tiene como fin conocer la manera en cómo la capacidad emocional de los docentes del nivel secundaria, se relaciona con su desempeño laboral, según sus características en el trabajo. Además, por su relevancia social. Dado que los principales beneficiarios con este estudio serán los docentes y administrativos, de las instituciones educativas, asimismo, los alumnos en general. Así también por sus implicancias prácticas, ya que, al conocerse la relación entre las variables, se podrán proponer alternativas de mejora mediante la aplicación de estrategias dirigidas a los docentes. Por otro lado, por su valor teórico, debido a que se podrá generar un conocimiento empírico de acuerdo a las características poblacionales, en función de la asociación de las variables y finalmente, por su utilidad metodológica, este estudio será de mucha utilidad para futuros investigadores en estudiar la correlación de las variables en otros contextos poblacionales.

Asimismo, se propuso como objetivo general: determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.

Seguidamente se plantearon como objetivos específicos a los siguientes: establecer la relación entre la inteligencia intrapersonal y el desempeño laboral; además, establecer la relación entre la inteligencia interpersonal y el desempeño laboral; así también, establecer la relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral; asimismo, establecer la relación entre el manejo de estrés y el desempeño laboral; por otro lado, establecer la relación entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral; y finalmente, establecer la relación entre la impresión positiva y el desempeño laboral.

Por otro lado, la hipótesis alternativa fue: existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas, y la nula fue la negación de la alterna.

Mientras que las hipótesis específicas fueron: existe relación directa y significativa entre la inteligencia intrapersonal y el desempeño laboral; además, existe relación directa y significativa entre la inteligencia interpersonal y el desempeño laboral; así también, existe relación directa y significativa entre la adaptabilidad y el desempeño laboral; asimismo, existe relación directa y significativa entre el manejo de estrés y el desempeño laboral; al mismo tiempo, existe relación directa y significativa entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral; y finalmente, existe relación directa y significativa entre la impresión positiva y el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Fue preciso que en el presente estudio se realice una búsqueda exhaustiva de antecedentes, destacando a nivel internacional a Cruz y Vargas (2017) durante su investigación, explicó que, si existe una relación de la inteligencia emocional y el desempeño ($\rho=0.39$), aunque no es muy relevante para lo propuesto.

Argoti, Martínez y Guevara (2015) señalaron que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente ($r=0.417$). Por tanto, la emoción juega un rol sustancial en la vida personal, social y laboral de un individuo, y es importante tener en cuenta que el desarrollo de la inteligencia mental dentro de las organizaciones ayuda a mejorar la calidad del trabajo.

Pincay, Candelario y Castro (2018) en su estudio, obtuvo como resultado que cuanto mayor es el nivel de inteligencia emocional, mayor es el desempeño de los docentes estudiados ($r=0.930$)

Borsie y Riveros (2017) que concluyeron que la inteligencia emocional no es se encuentra relacionado con el desempeño ($\rho = -0.143$ ($p>0.05$)).

A nivel nacional, Canaza, Lavierre y Ramírez (2015) han demostrado que los niveles de inteligencia emocional no están relacionados con el desempeño laboral ($r=0.14$; $p>0.05$).

Arribasplata (2018) halló que, de acuerdo con la prueba y chi cuadrado, inteligencia emocional no influye en el desempeño del maestro ($p: 0.250 > \alpha: 0.05$)

Rosado (2017) encontró que había una relación directa y significativa ($r=0.518$) entre la inteligencia emocional e impacta en su desempeño.

A continuación, se describe el marco teórico, señalando en primer lugar las definiciones para la inteligencia emocional, seguida del desempeño laboral.

Otra definición de la variable, atribuye que es la capacidad de control para percibir las emociones propias y ajenas, distinguirlas y usar esta información para dirigirse a uno mismo para pensar y actuar (Fernández y Extremera, 2005).

Por otro lado, la inteligencia emocional está basada en normas sociales y valores morales al considerar la comprensión, evaluar, manejar, expresar

emociones y lograr el bienestar como habilidades cognitivas (García y Giménez, 2010).

BarOn (1997) la conceptualiza como habilidades sociales y emocionales que afectan la capacidad para adaptarse y hacer frente a cambios ambientales. Se trata de ser asertivo emocionalmente.

BarOn (2006) utilizó el trabajo inicial del investigador Darwin, enfatizando su importancia en la supervivencia y adaptación de cada individuo, y la relevancia del comportamiento inteligente hacia la orientación social para adaptarse efectivamente a todas las actividades de la vida diaria. Del mismo modo, el pensar de Darwin estuvo delimitado por la definición de inteligencia social de Thorndike, su relevancia para el desarrollo humano y las acotaciones de Wechsler sobre la influencia de factores no cognitivos y cognitivos.

Este modelo demuestra la teorización del cociente de inteligencia emocional, que se desarrolló originalmente para evaluar varios aspectos de la emoción humana. De acuerdo con la teoría de la inteligencia emocional, esta capacidad determina las destrezas y la independencia del ser humano (Alghamdi, Aslam & Khan, 2017).

El modelo de BarOn (2006) consta de cinco factores y quince subfactores los cuales son la intrapersonal, referida al autoconcepto y yo interior; comprende las subsecciones: la capacidad de comprender, distinguir y conocer la causa de los sentimientos y las emociones. Esta capacidad permite expresar emociones, creencias, opiniones, sin dañar la emocionalidad de otro. Además, el concepto de autocomprensión es la capacidad de comprenderse, aceptarse y respetarse a uno mismo, los defectos y cualidades propios, aceptando la limitación propia y oportunidades. A su vez, la autoconciencia es la capacidad de hacer lo que se sabe y podemos hacer. Y finalmente, a independencia es saber dirigirse a uno mismo, tener confianza en los pensamientos y comportamientos en la toma de decisiones (Bamberger, et ál., 2016).

Asimismo, la interpersonal cubre habilidades relacionales. Esta comprende las subsecciones: compasión, la capacidad de sentir, y apreciar sentimientos ajenos. Cabe señalar que las relaciones interpersonales son la construcción y el

mantenimiento de interacciones gratificantes caracterizadas por la intimidad emocional y la capacidad de trabajar en equipo (Abanto, Higuera y Cueto, 2000)

Así también, la adaptabilidad permite a un individuo evaluar capaz es para ser exitoso y cumplir con los requisitos del medio ambiente. Comprende las subsecciones: Resolución de problemas, capacidad de identificar y ejecutar solución a problemas o acontecimientos cambiantes. (Bisquerra, 2008; Carragher & Gormley, 2017).

El manejo del estrés incluye la capacidad de resistir el estrés, la capacidad de afrontar situaciones negativas o emociones intensas; además de controlar impulsos en base a la emoción individual (González, 2006).

El estado de ánimo general, denota la habilidad para regocijarse en las vivencias; estos incluyen: la felicidad, que es la capacidad de disfrutar nuestras vivencias; y el optimismo, que es la capacidad de ver la parte más productiva de la vida (Boeck y Martín, 2013).

La impresión positiva, mide la percepción exacerbadamente favorable de uno mismo (Mafuzah & Juraifa, 2016).

En cuanto a las teorías sobre la variable, destacan el Modelo de Mayer y Salovey (1997), quienes propusieron un modelo mental - emocional que enfatizaba cuatro habilidades:

La sensibilidad emocional, es la primera rama de la inteligencia emocional que implica la habilidad de reconocer emociones en rostros, voces, fotografías, música y otros estímulos. De esta manera, el individuo adquiere una asombrosa capacidad de sentir emociones e interpreta correctamente las expresiones faciales (Salovey, Mayer & Caruso, 2002).

La habilidad emocional, hace referencia al uso adecuado de las emociones positivas; una persona emocionalmente inteligente puede utilizar las emociones positivas de manera más efectiva (Goleman, 2005).

La capacidad de comprender las conexiones entre las emociones, sirve para diferenciar estados emocionales, y se refiere a la capacidad de distinguir entre alegría, orgullo o sentimientos de indiferencia e ira. Además, la capacidad para

controlar las emociones juega rol esencial para mantenimiento y control de las emociones negativas (Alferajh, 2017).

Por otro lado, el modelo de Goleman de inteligencia emocional incluye cinco componentes (Guy & Lee, 2015):

La autoconciencia, que tiene que ver con la capacidad de reconocer las emociones y los recursos que se pueden encontrar en una variedad de situaciones; las habilidades emocionales que crean esta habilidad son la conciencia y los valores.

La autorregulación de las habilidades emocionales, que dependen de las emociones, los impulsos, el control de recursos e incluyen: autocontrol, adaptabilidad e innovación.

Las emociones que conducen al logro de una meta, que incluye una guía para el éxito, la perseverancia, la iniciativa y el optimismo.

La cortesía, que incluye comprender a los demás, cuidarlos y apoyarlos en el logro de sus objetivos.

Las habilidades sociales, relacionadas con la capacidad de comunicarse de manera efectiva y productiva con los demás. Lograr esta capacidad requiere una defensa adecuada, adecuada comunicación, colaboración y habilidades de trabajo en equipo.

Finalmente, el Modelo multifactor de Baron, el cual fue tomado para este estudio, señala que los seres humanos que llegan a conocer y expresar sus sentimientos de manera apropiada, pueden vivir más felices. Por otro lado, son compasivos, es decir, tienen la capacidad de sentir cómo se sienten otras personas, lo que facilita buena relación interpersonal. Generalmente son optimistas, flexibles y realistas y lidian con el estrés sin perder el control de sus problemas. Así, según el modelo general del Baron, el comportamiento emocional se basa en el cociente intelectual (CI) y el cociente emocional (CE) (Gorgas, Greenberger, Bahner & Way, 2015). El modelo consta de cinco componentes principales definidos por las dimensiones de esta investigación

En cuanto a la variable desempeño laboral, Desler & Valera (2011) mencionan que, en la actualidad, las empresas están dirigiendo a sus empleados hacia el logro de sus objetivos comerciales, mejorando su trabajo y habilidades. En el marco de estos objetivos, el deseo de los empleados es garantizar su crecimiento personal y profesional. Por lo tanto, el concepto actual y el enfoque del desempeño en la organización tienen una visión más clara de todos los problemas e interrelaciones de los factores y elementos que afectan el desempeño de la organización. Sumado a esto, en la actualidad, la gerencia muestra un fuerte deseo de lograr un alto desempeño organizacional, de la cual depende su competitividad.

Araujo y Leal (2007) entienden el desempeño como el porcentaje al cual un empleado logra una meta corporativa durante un período de tiempo. Por lo tanto, en su opinión, el rendimiento es una actividad real, alcanzable y medible.

Además, el desempeño laboral se refiere a la forma en que las personas trabajan y siguen las reglas y regulaciones de la organización para lograr efectivamente los objetivos que establecen (Lu, Guo, Luo & Chen, 2015).

Chiavenato (2002) señala que el desempeño es el resultado del trabajo de los empleados dentro de una corporación, el cual es necesario, y está relacionado con hacer un muy buen trabajo y satisfacer las demandas laborales.

Por lo tanto, se concluye que el desempeño de los empleados de la compañía depende no solo de su capacidad para trabajar, sino también de su motivación (Platiza, Reklitis & Zimeras, 2015).

Esta investigación utilizó la definición de Sotomayor (2013) quien señala que está relacionado con el resultado de las habilidades de los empleados y todo lo que los rodea como sus condiciones de trabajo, circunstancias y motivaciones, delimitada por las recompensas, para crear sus propios efectos de rendimiento y son valorados por buenos resultados en términos de responsabilidades mixtas y constituye un proceso cíclico.

Por otro lado, Desler & Valera (2011) con respecto a la evaluación de desempeño, señalan que consiste en evaluar y medir el desempeño de un empleado de acuerdo con sus estándares en actividades de trabajo.

Así también, Robbins (1999) definió los parámetros de rendimiento esperados que una organización debería lograr para un empleado en relación con el alcance de los objetivos de trabajo, y estos indicadores tienen en cuenta factores como la confiabilidad o la honestidad.

Entre las dimensiones de este estudio, Sotomayor (2013) destacó las siguientes:

El desempeño en relación con los superiores, que es la relación más importante para un trabajo más productivo y se da entre el empleado y sus supervisores; además tiene un carácter positivo que proporciona el mejor entorno de desempeño para el empleado. Por tanto, una corporación que representa una forma de empleo más libre y personalizada, puede afectar el ambiente de trabajo de la organización en el futuro (Sotomayor, 2013).

Asimismo, el desempeño con las condiciones físicas, concerniente a los atributos tangibles del lugar de trabajo, que varían considerablemente entre las diferentes oficinas; por ejemplo, luz, temperatura, humedad y niveles asépticos, calidad del aire, entre otras que influyen en el desempeño (Hafiza & Faiza, 2015).

Sotomayor (2013) afirma que una temperatura del aire adecuada tiene un efecto suficiente en la comodidad de los trabajadores y en su capacidad para trabajar de manera más productiva. Cuando el ruido alcanza los 90 dB o más, puede hacer que los trabajadores se distraigan, y cambien sus emociones, lo cual tiene consecuencias negativas que pueden conducir a la depresión. Con respecto a la calidad del aire, el autor dice que en un entorno con diferente contaminación del aire puede afectar el desarrollo del trabajo o la precisión de ciertas tareas. Sin embargo, las personas se adaptan a los contaminantes del aire muy rápidamente y no prestan mucha atención al riesgo si están constantemente expuestas a estas condiciones ambientales.

El desempeño con participación en las decisiones, que para Sotomayor (2013) la participación en la toma de decisiones, es lo suficientemente alentadora como para que sus valores personales y la percepción del buen desempeño mejore. Sin embargo, los empleados no siempre discuten sus preocupaciones con su supervisor, sino que ofrecen hacerlo directamente con el gerente; lo que afecta

la asignación de funciones y, si no se corrige, puede conducir a resultados menos favorables en el rendimiento. A menudo se requiere que los empleados trabajen con su jefe para resolver ciertos tipos de problemas laborales, pero a veces se toman decisiones que no involucran a los empleados o que afectan las relaciones laborales, independientemente de la experiencia laboral.

El desempeño con el trabajo, que según Salinas (2001) debe observarse no solo para los empleados sino también para la organización, porque la situación personal de cada empleado y el trabajo de la empresa son dos cosas diferentes. En otras palabras, los empleados mejor capacitados trabajarán arduamente y se inspirarán, pero no podrán confiar en el desempeño efectivo de sus empleadores, a menos que la organización les permita prosperar superando las limitaciones. El autor señala que el grupo de empleados, en general, si no tiene la productividad esperada y un mejor rendimiento, no es culpa de la organización, pero el empleador o el gerente de la organización casi siempre están ausentes para realizar sus deberes correctamente.

El desempeño con el reconocimiento, plantea que, si se reconoce un buen desempeño, los empleados e instituciones mejorarán el ambiente de trabajo, identificarán a los empleados con su organización, reducirán la rotación y aportarán mejoras económicas a la organización (Hall, 2016). Asimismo, mejorar las emociones de los empleados, lleva a los empleados a ganar confianza en sí mismos y a motivarse más para lograr los objetivos de la organización (Adeyemo, Linus, Linus & Lambert, 2015).

Reconocer al trabajador fortalece las relaciones de las compañías y el trabajador, mejora dramáticamente las relaciones dentro de ellas, es decir, crea actitudes para que sus empleados sean reconocidos por sus logros, eficiencia y cumplimiento de objetivos (Sotomayor, 2013).

La importancia del desempeño se debe a que es un elemento fundamental, y es necesario prestar cuidado al procedimiento administrativo (Chiavenato, 2002). Este desempeño beneficia a la empresa y al colaborador al ayudar satisfacer a los colegas para lograr los objetivos de la organización (Salgado, 2017).

Las funciones y responsabilidades específicas de los empleados y la importancia del desempeño en el lugar de trabajo, deben respetar los procedimientos, políticas y objetivos. El desempeño laboral debe estimular esto constantemente, utilizando técnicas como cambiar a más autoridad, otorgar más responsabilidades, alentar el éxito y crear una buena atmósfera organizacional (Singh, 2016).

Por otro lado, acerca de la importancia del desempeño y la inteligencia emocional en el ámbito educativo, se sabe que la educación permite la adaptación social del individuo. En otras palabras, deben unirse a la sociedad, ser parte de ella y, por lo tanto, perpetuar la sociedad. Este proceso se vuelve claro en la socialización, y cada sujeto desarrolla las formas de pensar, sentir y actuar que son necesarias para una participación efectiva en la sociedad a través de la interacción con los demás (Hunt, 2016).

Por tanto, la capacidad emocional no solo es una herramienta útil, sino también una necesidad de garantizar el ajuste emocional adecuado de los jóvenes que contribuyen al desarrollo económico y social. Este desarrollo está en cierta medida marcado por el nivel de logro académico en la educación (Al Asmari, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

Básica, porque permite realizar mediciones de las variables sin modificar el contexto en el que se presentan (Hernández, et ál, 2014).

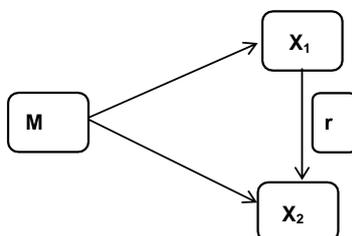
3.1.2. Diseño de investigación.

Asimismo, es no experimental, dado que no se intervino a las variables (Hernández, et ál, 2014).

Según Montero y León (2007) es transversal debido a que el recojo de datos se dará en un solo momento.

Es correlacional, permite verificar la relación de las variables (Hernández, et ál., 2014).

La investigación presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M = Docentes de secundaria de la ciudad de Yurimaguas.

X₁ = Inteligencia emocional

X₂ = Desempeño laboral

r = Relación de las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual

BarOn (1997) es la suma destrezas y saberes a nivel social y emocional que afectan la habilidad de adaptación situacional. Esta capacidad se basa en entender, intervenir y enunciar efectivamente las emociones.

Definición operacional: Fue medida mediante la información que se obtuvo de los docentes de nivel secundario, para el cual se utiliza el Cuestionario de Baron-Ice NA.

Dimensiones e indicadores

Intrapersonal

- Conocimiento emocional de sí mismo.
- Seguridad.
- Autoconcepto.
- Autorrealización.
- Independencia.

Interpersonal

- Relaciones Interpersonales.
- Responsabilidad social.
- Empatía.
- Solución de problemas.
- Prueba de la realidad.
- Flexibilidad.

Adaptabilidad

- Solución de problemas.
- Prueba de realidad y flexibilidad.

Manejo de estrés

- Tolerancia al estrés.

- Control de impulsos.

Estado de ánimo general

- Felicidad.
- Optimismo.

Impresión positiva

- Percepción favorable de sí mismo.

Escala de medición:

Ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Este utilizó la definición de Sotomayor (2013) relacionado con el resultado de las habilidades de los empleados y todo lo que los rodea como sus condiciones de trabajo, circunstancias y motivaciones, creando una forma de su retorno o recompensa cuando están vinculados entre sí para crear sus propios efectos de rendimiento y son valorados por buenos resultados en términos de responsabilidades mixtas y constituye un proceso cíclico.

Definición operacional: Fue medida mediante la información que se obtuvo de los docentes de nivel secundario, para el cual se utiliza el Cuestionario de Desempeño laboral.

Dimensiones e indicadores

Desempeño en relación con los superiores

- Grado percibido de nivel de confianza entre jefes y subordinados.
- Grado de apoyo cuando se requiere.

Desempeño con las condiciones físicas

- Grado de aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo.
- Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales.

Desempeño con la participación en sus decisiones

- Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo.
- Grado de participación en las decisiones laborales

Desempeño con el trabajo

- Nivel de responsabilidad compromiso e identificación con la organización.
- Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado
- Desenvolvimiento con el reconocimiento
- Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior.
- Percepción de Incentivo monetario y de capacitación.
- Reconocimiento de logros incentivos

Desenvolvimiento con el reconocimiento

- Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior.
- Percepción de incentivo monetario y de capacitación.
- Reconocimiento de logros incentivos

Escala de medición.

Ordinal.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población.

Se conformó una población muestral o censal, compuesta por 208 docentes de 7 instituciones educativas en el nivel secundaria de colegios de Yurimaguas, las cuales fueron: I.E.E " Monseñor Atanasio Jauregui Goiri", I.E.P "Virgen de los Dolores", I.E.P " Juan Julián Primo -Ruiz, I.E.P José María Arguedas, I.E.P N° 62009 " Marcelina López Rojas", I.E.P " Industrial 029" e I.E. Agropecuario N° 110, en el año académico 2020.

3.3.2. Criterios de selección.

Criterios de inclusión

Docentes inscritos en planilla en sus puestos de trabajo.

Docentes cuyo tiempo de servicio en el colegio no sea menor a tres meses.

Criterios de exclusión

Docentes del nivel secundario que no accedan a participar del estudio.

Docentes del nivel primaria y personal administrativo.

3.3.5. Unidad de análisis.

Un docente del nivel secundaria de colegios públicos de la ciudad de Yurimaguas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica.

La técnica es la encuesta, la cual permite realizar mediciones numéricas de variables para poder ser interpretadas a nivel descriptivo o correlacional (Creswell, 2008).

3.4.2. Instrumentos.

Se aplicó un cuestionario que constó de dos partes la primera relacionada al instrumento para inteligencia emocional y la segunda para el desempeño laboral.

Instrumento 1: Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE: NA – JA Forma abreviada

Del autor Reuven Bar-On en 1997, en Toronto Canadá. Su aplicación tiene un tiempo de 20 a 25 minutos y mide el cociente emocional. El cuestionario consta de 60 ítems correspondiente a las 6 dimensiones: Intrapersonal (Ítems 7,17,31,43), interpersonal (Ítems 2,5,10,14,24,36,45,55,59), Adaptabilidad (Ítems 12,16,22,25,30,34,38,44,48,57), Manejo de Estrés (Ítems 3,6,11,15,21,26,35,39,46,49,54,58), Estado de ánimo General (Ítems 1,4,9,13,20,23,29,32,37,40,41,47,50,51,56,60), Impresión Positiva (Ítems

8,18,27,28,33,42,52,53).

En cuanto a su validez, se realizó la validez de contenido para luego determinarse la correlación ítem-test de los elementos, con valores superiores a .20. Asimismo, por el AFC se obtuvo una varianza explicada de 85%. Asimismo, presenta una buena confiabilidad por Alfa de Cronbach en la versión adaptada, con el CET de .93 y para los componentes oscila entre .77 y .93. Cabe señalar que para esta investigación se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos, a partir de la cual se calculó el Alfa de Cronbach, con un valor de 0.892, y para sus dimensiones: Intrapersonal (0.894), Interpersonal (0.798), Adaptabilidad (0.880), Manejo de estrés (0.923), Estado de ánimo General (0.874) e Impresión Positiva (0.784). La interpretación se realiza gracias a la siguiente escala: 60-119: Baja capacidad emocional; 120-180: Media capacidad emocional y 181-240: Alta capacidad emocional.

Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño laboral

El Cuestionario de Desempeño Laboral, elaborado por Flor Sotomayor en 2013, en la ciudad de Lima, Perú. Su administración se da en trabajadores de 18 a 60 años, con un tiempo de aplicación entre 10 a 15 minutos aproximadamente, evaluando cinco factores. El cuestionario, consta de 23 ítems, al cual se le asignó igualmente una escala de medición usando la técnica de la escala de Likert. Estas dimensiones son: Desempeño en relación con sus superiores: (Ítems 1,2,3,4,5), Desempeño con las condiciones físicas: (Ítems 6,7,8,9,10), Desempeño con la participación en sus decisiones: (Ítems 11,12,13,14,15,16), Desempeño con el trabajo: (Ítems 17,18,19,20), Desarrollo con el reconocimiento: (Ítems 21,22,23)

Para la validez el AFC demostró una varianza de 42%, con cargas factoriales superiores a .40. Asimismo, para esta investigación se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos, a partir de la cual se calculó el Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente total del instrumento de 0.780, mientras que para sus dimensiones: Desempeño en relación con sus superiores (0.817), Desempeño con las condiciones físicas (0.793), Desempeño con la participación en sus decisiones (0.824), Desempeño con el trabajo (0.742) y

Desenvolvimiento con el reconocimiento (0.774). Asimismo, la interpretación de los puntajes se da a través de los siguientes baremos: Bajo nivel de desempeño laboral (0 – 30), nivel medio de desempeño laboral (31 – 61) y alto nivel de desempeño laboral (62 – 92).

3.5. Procedimiento

En primer lugar, se solicitó permiso pertinente al director de cada organización para explicar el propósito de la investigación. En segundo lugar, los instrumentos fueron elaborados en Google Formularios, para realizar la aplicación virtual de los mismos. Así también, se aplicó el instrumento, después de explicar el propósito de su aplicación, y se les explicó que se iba a mantener el anonimato de sus identidades y la privacidad de la información que dieran. Los instrumentos se aplicaron durante aproximadamente una semana, para luego codificar y procesar los datos.

3.6. Método de análisis de datos

La data de la aplicación de los instrumentos, fue descargada en el formato de Excel de Google Forms, para posteriormente ser exportado al software estadístico IBM SPSS versión 25. A efectos de conocer la normalidad de los datos, se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov. Además, se utilizó Rho de Spearman, dado que la distribución fue no normal ($p < 0.05$). Finalmente, se complementó con los estadísticos descriptivos mediante tablas bivariantes con el fin de mostrar las frecuencias absolutas y porcentuales.

3.7. Aspectos éticos

La información personal de cada participante estaba protegida desde un punto de vista ético, como el consentimiento de cada institución, la confidencialidad, la participación voluntaria y el anonimato de las identidades de docentes.

Del mismo modo, se garantizó la autenticidad de la información sin cometer plagio.

Por otro lado, no se realizó ningún tipo de manipulación deliberada de los datos codificados, sino que mantuvieron su veracidad de acuerdo a las respuestas brindadas por los participantes.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.

Nivel de inteligencia emocional	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	2	1.0%	2	1.0%	0	0.0%	4	1.9%
Medio	0	0.0%	74	35.6%	121	58.2%	195	93.8%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	9	4.3%	9	4.3%
Total	2	1.0%	76	36.5%	130	62.5%	208	100.0%

Rho de Spearman = 0.424 $p=0.000^{**} < 0.01$ altamente significativa

Fuente: Inventario de inteligencia emocional BarOn ICE – FA y Cuestionario de Desempeño Laboral.

En la tabla 1 se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.424$) entre la inteligencia emocional y el desempeño. Así también, se evidencia que 93.8% de docentes tienen una inteligencia emocional de nivel medio y el 62.5% un nivel alto de desempeño. Además, el 35.6% de evaluados con nivel medio de inteligencia emocional, también tienen un nivel medio de desempeño.

Tabla 2

Inteligencia intrapersonal y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.

Nivel de inteligencia intrapersonal	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	2	1.0%	17	8.2%	20	9.6%	39	18.8%
Medio	0	0.0%	56	26.9%	99	47.6%	155	74.5%
Alto	0	0.0%	3	1.4%	11	5.3%	14	6.7%
Total	2	1.0%	76	36.5%	130	62.5%	208	100.0%

Rho de Spearman = 0.232 $p=0.001^{**} < 0.01$ altamente significativa

Fuente: Inventario de inteligencia emocional BarOn ICE – FA y Cuestionario de Desempeño Laboral.

En la tabla 2 se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado bajo ($\rho = 0.232$) entre la inteligencia intrapersonal y el desempeño. Así también, se evidencia que 74.5% de docentes tienen una inteligencia intrapersonal de nivel medio y el 62.5% un nivel alto de desempeño. Además, el 26.9% de evaluados con nivel medio de inteligencia intrapersonal, también tienen un nivel medio de desempeño.

Tabla 3

Inteligencia interpersonal y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.

Nivel de inteligencia interpersonal	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0.0%	1	0.5%	1	0.5%	2	1.0%
Medio	1	0.5%	53	25.5%	37	17.8%	91	43.8%
Alto	1	0.5%	22	10.6%	92	44.2%	115	55.3%
Total	2	1.0%	76	36.5%	130	62.5%	208	100.0%

Rho de Spearman = 0.417 $p=0.000^{**} < 0.01$ altamente significativa

Fuente: Inventario de inteligencia emocional BarOn ICE – FA y Cuestionario de Desempeño Laboral.

En la tabla 3 se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.417$) entre la inteligencia interpersonal y el desempeño. Así también, se evidencia que 55.3% de docentes tienen una inteligencia interpersonal de nivel alto y el 62.5% un nivel alto de desempeño. Además, el 44.2% de evaluados con nivel alto de inteligencia interpersonal, también tienen un nivel alto de desempeño.

Tabla 4

Adaptabilidad y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.

Nivel de adaptabilidad	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0.0%	6	2.9%	16	7.7%	22	10.6%
Medio	2	1.0%	70	33.7%	108	51.9%	180	86.5%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	6	2.9%	6	2.9%
Total	2	1.0%	76	36.5%	130	62.5%	208	100.0%

Rho de Spearman = 0.282 $p=0.000^{**} < 0.01$ altamente significativa

Fuente: Inventario de inteligencia emocional BarOn ICE – FA y Cuestionario de Desempeño Laboral.

En la tabla 4 se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado bajo ($\rho = 0.282$) entre la adaptabilidad y el desempeño. Así también, se evidencia que 86.5% de docentes tienen una adaptabilidad de nivel medio y el 62.5% un nivel alto de desempeño. Además, el 33.7% de evaluados con nivel medio de inteligencia adaptabilidad, también tienen un nivel medio de desempeño.

Tabla 5

Manejo de estrés y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.

Nivel de manejo de estrés	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	2	1.0%	31	14.9%	38	18.3%	71	34.1%
Medio	0	0.0%	44	21.2%	92	44.2%	136	65.4%
Alto	0	0.0%	1	5%	0	0.0%	1	.5%
Total	2	1.0%	76	36.5%	130	62.5%	208	100.0%

Rho de Spearman = 0.109 p=0.058 > 0.01 no significativa

Fuente: Inventario de inteligencia emocional BarOn ICE – FA y Cuestionario de Desempeño Laboral.

En la tabla 5 se observa una correlación directa y no significativa ($p > 0.01$), de grado muy bajo ($\rho = 0.109$) entre el manejo de estrés y el desempeño. Así también, se evidencia que 65.4% de docentes tienen un manejo de estrés de nivel medio y el 62.5% un nivel alto de desempeño. Además, el 21.2% de evaluados con nivel medio de manejo de estrés, también tienen un nivel medio de desempeño.

Tabla 6

Estado de ánimo general y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.

Nivel de estado de ánimo general	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	2	1.0%	2	1.0%	0	0.0%	4	1.9%
Medio	0	0.0%	43	20.7%	42	20.2%	85	40.9%
Alto	0	0.0%	31	14.9%	88	42.3%	119	57.2%
Total	2	1.0%	76	36.5%	130	62.5%	208	100.0%

Rho de Spearman = 0.473 p=0.00** < 0.01 altamente significativa

Fuente: Inventario de inteligencia emocional BarOn ICE – FA y Cuestionario de Desempeño Laboral.

En la tabla 6 se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.473$) entre el estado de ánimo general y el desempeño. Así también, se evidencia que 57.2% de docentes tienen un estado de ánimo general de nivel alto y el 62.5% un nivel alto de desempeño. Además, el 42.3% de evaluados con nivel medio de estado de ánimo general, también tienen un nivel alto de desempeño.

Tabla 7

Impresión positiva y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas.

Nivel de impresión positiva	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	2	1.0%	3	1.4%	3	1.4%	8	3.8%
Medio	0	0.0%	71	34.1%	121	58.2%	192	92.3%
Alto	0	0.0%	2	1.0%	6	2.9%	8	3.8%
Total	2	1.0%	76	36.5%	130	62.5%	208	100.0%

Rho de Spearman = -0.026 p=0.356 > 0.01 no significativa

Fuente: Inventario de inteligencia emocional BarOn ICE – FA y Cuestionario de Desempeño Laboral.

En la tabla 7 se observa una correlación negativa y no significativa ($p < 0.01$), de grado muy bajo ($\rho = -0.026$) entre la impresión positiva y el desempeño. Así también, se evidencia que 92.3% de docentes tienen una impresión positiva de nivel medio y el 62.5% un nivel alto de desempeño. Además, el 34.1% de evaluados con nivel medio de impresión positiva, también tienen un nivel medio de desempeño.

V. DISCUSIÓN

En lo sucesivo se discutirán los hallazgos, para lo cual se considera la comparación con los resultados de los trabajos previos y la fundamentación del marco teórico, siguiendo la estructura acorde a los objetivos de estudio, partiendo del general y luego los específicos.

En la tabla 1 se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.424$) entre la inteligencia emocional y el desempeño. Los resultados son similares a los de Cruz y Vargas (2017) quienes hallaron que si existe una relación de la inteligencia emocional y el desempeño ($\rho = 0.39$), aunque no es muy relevante para lo propuesto. Asimismo, es similar al de Pincay, Candelario y Castro (2018) cuyo resultado es que cuanto mayor es el nivel de inteligencia emocional, mayor es el desempeño de los docentes estudiados ($r = 0.930$). Sin embargo, discrepan a los de Canaza, Lavierre y Ramírez (2015) que han demostrado que los niveles de inteligencia emocional no están relacionados con el desempeño laboral ($r = 0.14$; $p > 0.05$). Además, son contrarios a los de Borsie y Riveros (2017) que concluyeron que la inteligencia emocional no se encuentra relacionado con el desempeño ($\rho = -0.143$; $p > 0.05$).

Dichas diferencias podrían deberse a las características contextuales de las poblaciones de estudio, sin embargo, como ha quedado en manifiesto en otros estudios citados, la inteligencia emocional, es la capacidad de control para percibir las emociones propias y ajenas, distinguirlas y usar esta información para dirigirse a uno mismo para pensar y actuar (Fernández y Extremera, 2005), y ésta tiene un impacto positivo en el desempeño de los docentes. Por tanto, la capacidad emocional del docente, relacionada con la comprensión de sí mismo y el yo interior, así como la de las personas del círculo próximo, está relacionada con el desempeño de los evaluados.

Además, otros autores señalaron que la emoción juega un rol sustancial en la vida personal, social y laboral de un individuo, y es importante tener en cuenta que el desarrollo de la inteligencia emocional dentro de las organizaciones ayuda a mejorar la calidad del trabajo. Además, el desarrollo de la inteligencia emocional no solo es una herramienta útil, sino también una necesidad de garantizar el ajuste

emocional adecuado de las personas que contribuyen al desarrollo económico y social. Este desarrollo está en cierta medida marcado en el nivel de logro académico en la educación (Al Asmari, 2014).

En la tabla 2 se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado bajo ($\rho = 0.232$) entre la inteligencia intrapersonal y el desempeño. Los resultados son contrarios a los de Borsie y Riveros (2017) que concluyeron que la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal no se encuentra relacionado con el desempeño ($\rho = -0.143$ ($p < 0.05$)). Por tanto, la capacidad emocional para comprender con empatía y valoración los sentimientos y emociones propias, está relacionada con el desempeño de los docentes. Desde la óptica teórica de Bamberger, et ál. (2016), la capacidad de comprender, distinguir y conocer la causa de los sentimientos y las emociones es el concepto de sentir emociones, así como la capacidad de expresión emocional, posibilita que se manifieste un buen desempeño.

En la tabla 3 se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.417$) entre la inteligencia interpersonal y el desempeño. Los hallazgos discrepan de los de Arribasplata (2018) halló que la inteligencia emocional no influye en el rendimiento del maestro ($p: 0.250 > \alpha: 0.05$), esto indica que una buena capacidad emocional para comprender las emociones ajenas, no garantiza un buen clima social y por ende un buen desempeño laboral. Por tanto, la capacidad emocional para comprender con empatía y valoración los sentimientos y emociones de otros, está relacionada con el desempeño de los docentes. Desde el fundamento teórico, la capacidad de sentir, y apreciar sentimientos ajenos. Cabe señalar que las relaciones interpersonales son la construcción y el mantenimiento de interacciones gratificantes caracterizadas por la intimidad emocional y la capacidad de trabajar en equipo (Abanto, Higuera y Cueto, 2000), permite, consecuentemente, que se evidencia un buen desempeño docente.

En la tabla 4 se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado bajo ($\rho = 0.282$) entre la adaptabilidad y el desempeño en los docentes del nivel secundario. Los resultados se confirman con lo hallado por Rosado (2017), quien señaló que, la capacidad adaptativa al mundo cambiante,

posibilita que las personas tengan un mejor desempeño de docentes, ya que la inteligencia emocional y su efecto de adaptación de los docentes, tiene un efecto positivo en el desempeño laboral. Por tanto, la capacidad emocional para desplegar habilidades de adaptación de acuerdo a los cambios sociales y personales, está relacionada con el desempeño de los docentes. Teóricamente, la capacidad de dar soluciones; flexibilidad es la capacidad de usar patrones que se adaptan a nuestras emociones, pensamientos y comportamientos en situaciones cambiantes (Carragher & Gormley, 2017), permite la mejora del desempeño docente.

En la tabla 5 se observa una correlación directa y no significativa ($p > 0.01$), de grado muy bajo ($\rho = 0.109$) entre el manejo de estrés y el desempeño en los docentes del nivel secundario. Los hallazgos son distintos a los de Rosado (2017) quien encontró que había una relación directa y significativa ($r = 0.518$) entre la inteligencia emocional en su dimensión de manejo de estrés impacta en su desempeño. Por tanto, la capacidad emocional para tolerar situaciones de estrés y sobreponerse a ellas con el manejo emocional, está relacionada con el desempeño de los docentes, sin embargo, esta relación no siempre se va a manifestar, sino que fluctúa con los cambios contextuales. A nivel teórico, la capacidad de resistir el estrés, la capacidad de afrontar situaciones negativas o emociones intensas; además de controlar impulsos en base a la emoción individual (González, 2006), no en todos los casos ayuda a que el desempeño docente destaque en el puesto de trabajo.

En la tabla 6 se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.473$) entre el estado de ánimo general y el desempeño en los docentes del nivel secundario. Los hallazgos discrepan de los de Arribasplata (2018) halló que la inteligencia emocional no influye en el rendimiento del maestro ($p: 0.250 > \alpha: 0.05$). Por tanto, la capacidad emocional para disfrutar de las vivencias propias y tener una visión optimista de la vida, está relacionada con el desempeño de los docentes. Entonces, teóricamente, la habilidad para regocijarse en las vivencias; estos incluyen: la felicidad, que es la capacidad de disfrutar nuestras vivencias; y el optimismo, que es la capacidad de ver la parte más productiva de la vida (Boeck y Martín, 2013) permite que el desempeño de los docentes mejore.

En la tabla 7 se observa una correlación negativa y no significativa ($p < 0.01$), de grado muy bajo ($\rho = -0.26$) entre la impresión positiva y el desempeño en los docentes del nivel secundario. Los hallazgos discrepan de los de Rosado (2017) quien encontró que había una relación directa y significativa ($r = 0.518$) entre la inteligencia emocional en su dimensión impresión positiva, impacta en su desempeño. Por tanto, dadas las diferencias, la capacidad emocional para evaluar favorablemente la imagen de uno mismo, no está relacionada con el desempeño de los docentes. Los resultados indican que la impresión positiva no condiciona el desempeño de los docentes. Además, la percepción exacerbadamente favorable de uno mismo (Mafuzah & Juraifa, 2016), no permite, como queda en manifiesto, que el desempeño se incremente.

Cabe señalar que en cuanto a las dimensiones que no obtuvieron correlaciones significativas, existen dos paradigmas para la investigación cuantitativa, el positivismo y el postpositivismo, los cuales señalan que ninguna realidad puede ser conocida en su totalidad, dado que los contextos son cambiantes y no se puede manipular las opiniones de los participantes; por lo que probablemente, varios de ellos pudieron no haber contestado de forma honesta o de forma apresurada, lo cual aumenta el sesgo de medición (Piñero y Rivera, 2013).

Finalmente, dada la utilización de un muestreo no probabilístico para este estudio, los hallazgos no pueden ser generalizados, sino que sólo pueden explicar la correlación de las variables en la muestra estudiada.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la capacidad emocional del docente, relacionada con la comprensión de sí mismo y el yo interior, así como la de las personas del círculo próximo, está relacionada con el desempeño de los evaluados.
2. Se estableció que la capacidad emocional para comprender con empatía y valoración los sentimientos y emociones propias, está relacionada con el desempeño de los docentes.
3. Se estableció que la capacidad emocional para comprender con empatía y valoración los sentimientos y emociones de otros, está relacionada con el desempeño de los docentes.
4. Se estableció que la capacidad emocional para desplegar habilidades de adaptación de acuerdo a lo cambios sociales y personales, está relacionada con el desempeño de los docentes.
5. Se estableció que la capacidad emocional para tolerar situaciones de estrés y sobreponerse a ellas con el manejo emocional, está relacionada con el desempeño de los docentes.
6. Se estableció que la capacidad emocional para disfrutar de las vivencias propias y tener una visión optimista de la vida, está relacionada con el desempeño de los docentes.
7. Se estableció que la capacidad emocional para evaluar favorablemente la imagen de uno mismo, no está relacionada con el desempeño de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Departamento de Psicología de las instituciones educativas, diseñar y ejecutar un programa para incrementar y fortalecer la capacidad emocional de profesores, utilizando herramientas y estrategias participativas, con el fin de que las actividades sean de provecho para el desarrollo de la capacidad emocional, y con ello también se mejore y fortalezca el desempeño.
2. AL Departamento de Tutoría, se recomienda el desarrollo de talleres vivenciales para los docentes, con el fin de fortalecer su inteligencia intrapersonal, basándose en herramientas de la psicología humanista.
3. A los directores de las instituciones, se sugiere el desarrollo de actividades vivenciales de esparcimiento docente, con el fin de que puedan fomentar relaciones interpersonales saludables como colegas y miembros de una misma entidad, fortaleciendo su desempeño, en base a sus relaciones interpersonales.
4. A los psicólogos de las instituciones, tomar a bien el desarrollo de charlas con el fin de dotar a los docentes sobre las posibles alternativas y herramientas que permitan adaptarse a los cambios abruptos en su labor educativa, lo cual conllevará a una mejora de su desempeño docente.
5. A los docentes, se les recomienda buscar alternativas vivenciales que motiven el desarrollo de su ánimo personal, centrándose en sus diferentes círculos sociales con los cuales conviven, con el fin de que pueda mejorar su desempeño.
6. A futuros investigadores, se sugiere la confirmación de los hallazgos en torno a las dimensiones que obtuvieron baja correlación, con el fin de probar si el modelo propuesto por BarOn, permite estimar la capacidad emocional específica de docentes.

7. A otros investigadores, se les sugiere la realización de estudios explicativos con el fin de corroborar la correlación de las variables en otras poblaciones, utilizando muestreos probabilísticos, para realizar generalizaciones poblacionales.

REFERENCIAS

- Abanto, A. Higuera, R. y Cueto, T. (2000). *Adaptación del Inventario de Cociente emocional de Baron ICE*, Perú.
- Adeyemo, D., Linus, D., Linus, T. & Lambert, J. (2015). Organizational Climate, leadership Style and Emotional Intelligence as predictors of quality of work life among bank workers in Ibadan, Nigeria. *European Scientific Journal*, 11(4), 110-130.
- Al Asmari, A. (2014). Emotional Intelligence and Academic Achievement: A Comparative, Gender-Based Study of Undergraduate English Language Learners in Saudi Arabia. *Journal of Education and Practice*, 5(6),
- Alferajh, A. (2017). Conceptual model for measuring Saudi banking managers' job performance based on their emotional intelligence (EI). *International Journal of Organizational Analysis*, 25(1), 123-145.
- Alghamdi, N., Aslam, M. and Khan, K. (2017). Personality Traits as Predictor of Emotional Intelligence among the University Teachers as Advisors. *Education Research International*, 2017, 1-6
- Araujo, M. y Leal, M. (2007). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las instituciones de Educación Superior Publicas. *Publicaciones Universidad Rafael Belloso Chacín* 4. (2), 132 – 147.
- Argoti, E., Martínez, J., & Guevara, L. (2015). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. Recuperado de: <https://repository.usc.edu.co/bitstream/20.500.12421/870/1/Relaci%C3%B3n%20de%20la%20inteligencia%20emocional%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf>
- Arribasplata, L. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra*. Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19962/Arribasplata_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bamberger, E., Genizi, J., Kerem, N., Reuven-Lalung, A., Dolev, N., Srugo, I. and Rofe, A. (2016). A pilot study of an emotional intelligence training intervention for a paediatric team. *Archives of Disease in Childhood*, 102(2), 159-164.
- BarOn, R. (2006). *Modelo de BarOn de inteligencia emocional y social*. *Psicothema*, 18(1), 13-25. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72709503>
- Bisquerra, R. (2008). *Las competencias emocionales*. En A. Acosta M. (Ed.). *Educación emocional y convivencia en el aula*. Secretaría General Técnica.
- Boeck, K. y Martin, D. (2013). *EQ. Inteligencia Emocional. Claves para triunfar en la vida*. EDAF
- Borsie, Z. y Riveros, A. (2017). *La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior*. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.04.pdf>
- Canaza, J., Lavierre, A. y Ramírez, J. (2015) *Estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P. Santa Ana – Tacna 2015*. Neumann Business. Tacna. http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/139/1/TESIS_MAN_CANAZA_LARRIVIERE_RAMIREZ.pdf
- Carragher, J. & Gormley, K. (2017). Leadership and emotional intelligence in nursing and midwifery education and practice: a discussion paper. *Journal of Advanced Nursing*, 73(1), 85-96.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. El Capital Humano de las Organizaciones. Mc Graw Hill
- Consejo Nacional de Educación. (2010). *Memoria Primer Congreso Nacional. Mejores aprendizajes con buen desempeño docente en nuevas escuelas*. Tomo I. Lima: Raúl Peña SAC. <http://www.cne.gob.pe/images/stories/cnepublicaciones/memoriacongresotomo1.pdf>

- Cruz, I. y Vargas, A. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del gimnasio "Nueva América"*. Fundación Universitaria Los Libertadores.
<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1240/cruzivonne2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- De la Torre, M. (2008). *Concepciones y representaciones del cambio educativo*. Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/290435655_Concepciones_y_representaciones_del_cambio_educativo
- Dessler G. & Valera, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos, Enfoque latinoamericano*. 5ta. edición. ISBN: 978-607-32-0249-7. Quinta Edición. Pearson educación.
- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93. Recuperado de: http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf
- García, M., & Giménez, S. (2010). La Inteligencia Emocional y sus Principales Modelos: Propuesta de Un Modelo Integrador. *Espiral Cuadernos del Profesorado*, 3(6), 43-52.
http://www.cepcuevasolula.es/espiral/articulos/ESPIRAL_VOL_3_N_6_ART_4.pdf
- Goleman, D. (2005). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- González, M. (2006): *Manejo de Estrés*. Málaga – Antequera. *Innovación y cualificación*.
- Gorgas, D., Greenberger, S., Bahner, D., and Way, D. (2015) Teaching Emotional Intelligence: A Control Group Study of a Brief Educational Intervention for Emergency Medicine Residents *Western Journal of Emergency Medicine*; 16(6): 899- 906

- Guardiola, C. y Basurto, K. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Apuntes Universitarios*, 5(1), 69 – 77. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646130004.pdf>
- Guy, M. & Lee, H. (2015). How Emotional Intelligence Mediates Emotional Labor in Public Service Jobs. *Review of Public Personnel Administration*, 35(3), 261-277
- Hafiza, S. I., & Faiza, M. S. (2015). Impact of workforce diversity on organizational performance in the education sector of Karachi Pakistan. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 6(10), 1258-1273.
- Hall, R. (2016). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. 6ta Edición. Editorial Prentice Hall.
- Hernández, R. Fernández., & Baptista, M (2014). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hunt, S. (2016). Generic work behavior: An investigation into the dimensions of hourly job performance. *Personnel Psychology*, 49, 51-83. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01791.x>
- Lu, B. J., Guo, X. H., Luo, N. L., & Chen, G. Q. (2015). Corporate Blogging and Job Performance: Effects of Work-related and Nonwork-related Participation. *Journal of Management Information Systems*, 32(4), 285-314. <https://doi.org/10.1080/07421222.2015.1138573>
- Mafuzah, M., & Juraifa, J. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers. *Science Direct 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)
- Manrique, F. (2012). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del v ciclo primaria de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1251/1/2012_Manrique_Inteligencia%20emocional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20

en%20estudiantes%20del%20V%20ciclo%20primaria%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanill.pdf

Mayer, R. y Salovey, A. (1997). *La inteligencia emocional y la educación de las emociones*.

http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf

Merchán, I. y González, J. (2012). Análisis de la eficacia de un Programa de Inteligencia Emocional con profesores de Badajoz y Castelo Branco. *Campo Abierto*, 31(1), 51- 68. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4167918.pdf>

Montero, I & León, O. (2007). *Métodos de Investigación en Psicología y Educación*. (4ta Edic). Mc Graw Hill.

Pincay, I., Candelario, G. y Castro, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Psicología UNEMI* 2(2) 89 -114. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/699/595>

Piñero, M. y Rivera, M. (2013). *Investigación cuantitativa: Orientaciones procedimentales*. Barquisimeto: UPEL.

Platisa, Ch., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>

Robbins, S. (1999), *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.

Rosado, E. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de docentes de la institución educativa con jornada escolar completa "Jorge-Basadre Grohmann", Arequipa 2016*. Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5809/EDMroalge.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salgado, J. F. (2017). Moderator effect of job complexity on the validity of forced-choice personality inventories for predicting job performance. *Journal of Work*

and Organizational Psychology, 33, 229-238.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.001>

Salinas, G. (2001). *Relación Entre el Nivel de Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Privada César Vallejo – Trujillo*. Universidad César Vallejo- Trujillo

Salovey, P., Mayer, J. D., y Caruso, D. (2002). *The positive psychology of emotional intelligence*. New York: Oxford University Press.

Singh, K. (2016). Influence of Internal Service Quality on Job Performance: A Case Study of Royal Police Department. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 28-34. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.396>

Sotomayor, F (2013). *Desempeño laboral. Desarrollo de cuestionario de evaluación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.

Stoner, J., (2002). *Administración*. 6ª Ed. New York: Prentice Hall.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Inteligencia Emocional	BarOn (1997) señala que es la suma destrezas y saberes a nivel social y emocional que afectan la habilidad de adaptación situacional. Esta capacidad se basa en entender, intervenir y enunciar efectivamente las emociones.	La variable de Inteligencia emocional fue medida mediante la información que se obtuvo de los docentes de nivel secundario, para el cual se utiliza el Cuestionario de Baron-Ice NA.	Intrapersonal	-Conocimiento emocional de sí mismo -Seguridad. - Autoconcepto -Autorrealización -- Independencia	7,17,31,43	Ordinal
			Interpersonal	-Relaciones Interpersonales -Responsabilidad social - Empatía -Solución de problemas	2,5,10,14,24,36,45,55,59	
			Adaptabilidad	-Prueba de la realidad -Flexibilidad -Solución de problemas -Prueba de realidad y flexibilidad	12,16,22,25,30,34,38,44,48,57	
			Manejo de estrés	-Tolerancia al estrés -Control de impulsos	3,6,11,15,21,26,35,39,46,49,54,58	
			Estado de ánimo general	-Felicidad -Optimismo	1,4,9,13,20,23,29,32,37,40,41,47,50,51,56,60.	
			Impresión positiva	-Percepción favorable de sí mismo	8,18,27,28,33,42,52,53	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Para Sotomayor (2013) está relacionado con el resultado de las habilidades de los empleados y todo lo que los rodea como sus condiciones de trabajo, circunstancias y motivaciones, creando una forma de su retorno o recompensa cuando están vinculados entre sí para crear sus propios efectos de rendimiento y son valorados por buenos resultados en términos de responsabilidades mixtas y constituye un proceso cíclico.	La variable de desempeño laboral fue medida mediante la información que se obtuvo de los docentes de nivel secundario, para el cual se utiliza el Cuestionario de Desempeño laboral.	Desempeño en relación con sus superiores	-Grado percibido de nivel de confianza entre jefes y subordinados -Grado de apoyo cuando se requiere	1,2,3,4,5	Ordinal
			Desempeño con las condiciones físicas	-Grado de aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo. - Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales	6,7,8,9,10	
			Desempeño con la participación en sus decisiones	-Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo. -Grado de participación en las decisiones laborales	11,12,13,14,15,16	
			Desempeño con el trabajo	-Nivel de responsabilidad compromiso e identificación con la organización. -Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado	17,18,19,20	
			Desenvolvimient o con el reconocimiento	-Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior. -Percepción de Incentivo Monetario y de capacitación. - Reconocimiento de logros incentivos	21,22,23	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos
 INVENTARIO EMOCIONAL BarOn ICE: NA - Completo
 Adaptado por Nelly Ugarriza Chávez y Liz Pajares Del Aguila

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____



INSTRUCCIONES

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas:

1. Muy rara vez
2. Rara vez
3. A menudo
4. Muy a menudo

Dinos cómo te sientes, piensas o actúas **LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES**. Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es “Rara vez”, haz un ASPA sobre el número 2 en la misma línea de la oración. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas. Por favor haz un ASPA en la respuesta de cada oración.

		Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo
1.	Me gusta divertirme.	1	2	3	4
2.	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.	1	2	3	4
3.	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.	1	2	3	4
4.	Soy feliz.	1	2	3	4
5.	Me importa lo que les sucede a las personas.	1	2	3	4
6.	Me es difícil controlar mi cólera.	1	2	3	4
7.	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.	1	2	3	4
8.	Me gustan todas las personas que conozco.	1	2	3	4
9.	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	1	2	3	4
10.	Sé cómo se sienten las personas.	1	2	3	4

11.	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	1	2	3	4
12.	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	1	2	3	4
13.	Pienso que las cosas que hago salen bien.	1	2	3	4
14.	Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4
15.	Me molesto demasiado de cualquier cosa.	1	2	3	4
16.	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.	1	2	3	4
17.	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.	1	2	3	4
18.	Pienso bien de todas las personas.	1	2	3	4
19.	Espero lo mejor.	1	2	3	4
20.	Tener amigos es importante.	1	2	3	4
21.	Peleo con la gente.	1	2	3	4
22.	Puedo comprender preguntas difíciles.	1	2	3	4
23.	Me agrada sonreír.	1	2	3	4
24.	Intento no herir los sentimientos de las personas.	1	2	3	4
25.	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.	1	2	3	4
26.	Tengo mal genio.	1	2	3	4
27.	Nada me molesta.	1	2	3	4
28.	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4
29.	Sé que las cosas saldrán bien.	1	2	3	4
30.	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.	1	2	3	4
31.	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.	1	2	3	4
32.	Sé cómo divertirme.	1	2	3	4
33.	Debo decir siempre la verdad.	1	2	3	4
34.	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.	1	2	3	4
35.	Me molesto fácilmente.	1	2	3	4
36.	Me agrada hacer cosas para los demás.	1	2	3	4
37.	No me siento muy feliz.	1	2	3	4
38.	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.	1	2	3	4
39.	Demoro en molestarme.	1	2	3	4
40.	Me siento bien conmigo mismo (a).	1	2	3	4
41.	Hago amigos fácilmente.	1	2	3	4
42.	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.	1	2	3	4
43.	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento.	1	2	3	4
44.	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.	1	2	3	4
45.	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.	1	2	3	4
46.	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	1	2	3	4

47.	Me siento feliz con la clase de persona que soy.	1	2	3	4
48.	Soy bueno (a) resolviendo problemas.	1	2	3	4
49.	Par mí es difícil esperar mi turno.	1	2	3	4
50.	Me divierte las cosas que hago.	1	2	3	4
51.	Me agradan mis amigos.	1	2	3	4
52.	No tengo días malos.	1	2	3	4
53.	Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.	1	2	3	4
54.	Me disgusto fácilmente.	1	2	3	4
55.	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.	1	2	3	4
56.	Me gusta mi cuerpo.	1	2	3	4
57.	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.	1	2	3	4
58.	Cuando me molesto actúo sin pensar.	1	2	3	4
59.	Sé cuando la gente está molesta aun cuando no dicen nada.	1	2	3	4
60.	Me gusta la forma como me veo.	1	2	3	4

Gracias por completar el cuestionario.

Cuestionario de evaluación del desempeño laboral (Adaptado de Sotomayor Flor - 2013)

INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente.

Muy insatisfecho (0)

Algo insatisfecho (1)

Indiferente (2)

Algo satisfecho (3)

Muy satisfecho (4)

DESEMPEÑO LABORAL	0	1	2	3	4
Desempeño en relación con sus superiores					
1. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
2. La supervisión que ejercen sobre usted.					
3. Las relaciones personales con sus superiores.					
4. La forma en que sus superiores juzgan su tarea.					
5. El apoyo que recibe de sus superiores.					
Desempeño con las condiciones físicas					
6. La ventilación de su lugar de trabajo.					
7. La iluminación de su lugar de trabajo.					
8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.					
9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo					
10. La temperatura de su local de trabajo					
Desempeño con la participación en las decisiones					
11. El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales					
12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales					

13. Su participación en las decisiones de su Área,					
14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución					
15. La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su institución					
16. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo					
Desempeño con su trabajo					
17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca					
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan					
19. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo					
20. Los objetivos y metas que debe alcanzar					
Desempeño con el reconocimiento					
21. Las oportunidades de ascenso que tiene					
22. Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución					
23. El salario que usted recibe					

Anexo 3: Ficha técnica de instrumentos

Inventario de Inteligencia Emocional de BarON ICE: NA – JA Forma abreviada.

Ficha técnica:

1. Datos generales:

Titulo original: Inventario de Inteligencia Emocional de BarON ICE: NA – JA Forma abreviada.

Autor (es): Reuven Bar-On

Año de publicación: 1997

Procedencia: Toronto, Canadá

2. Administración:

Edades de aplicación: Jóvenes y adultos.

Tiempo de aplicación: Entre 20 a 25 minutos aproximadamente.

Aspecto que evalúa: Mide diversas habilidades y competencias que constituyen las características centrales de la inteligencia emocional, las escalas que mide son: - Intrapersonal: Hace referencia al Conocimiento emocional de sí mismo, Seguridad, Autoconcepto, Autorrealización e Independencia.

- Interpersonal: Hace referencia a las Relaciones Interpersonales, Responsabilidad social, Empatía

- Adaptabilidad: Hace referencia a la Solución de problemas, Prueba de la realidad, Flexibilidad.

- Manejo del Estrés: Hace referencia a la Tolerancia al estrés y Control de impulsos.

-Estado de Ánimo General: Hace referencia al nivel de Felicidad y Optimismo

-Impresión Positiva; Mide el nivel de autoestima.

3. Validez y Confiabilidad del Instrumento:

Validez:

En la población peruana Ugarriza Nelly y Pajares Liz realizan la adaptación y estandarización peruana en el año 2002 en la ciudad de Lima donde en primer lugar se efectuó la traducción de inventario del inglés al castellano participando seis psicólogos peruanos con conocimiento del idioma inglés, luego ésta versión fue evaluada por una traductora norteamericana con amplio dominio del idioma castellano; de tal forma se confirmó el equivalente lingüístico y la validez de contenido de los items

Confiabilidad:

Presenta una buena confiabilidad test – retest oscilando los coeficientes entre 0.77 y 0.88 tanto para la forma completa como para la abreviada, además cuenta con una excelente confiabilidad de consistencia interna del Coeficiente Emocional Total de 0.93 y para los componentes del I -CE oscila entre 0.77 y 0.93. Asimismo, con respecto a la validez específicamente hablando con respecto a sus componentes, el Componente Intrapersonal tiene una carga factorial 0.92 con una proporción de varianza explicada del Coeficiente Emocional General del 85%, seguida del Componente de Estado de Ánimo General, con una carga factorial de 0.88 y varianza explicada del 77%, el Componente Adaptabilidad con una carga factorial 0.78 y una varianza explicada del 61%, el Componente Interpersonal con una carga factorial 0.68 y una varianza explicada del 46% y el Componente Manejo del Estrés con una carga factorial 0.61 y una varianza explicada de 37%. Aparte, contiene una validez de las intercorrelaciones entre las escalas correspondientes del inventario tanto Completa como Abreviada como por ejemplo en la Escala Interpersonal tanto en varones como en mujeres fue de 0.92, en la Escala Manejo del Estrés fue de .89.

Asimismo, para esta investigación se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos, a partir de la cual se calculó el Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente total del

instrumento de 0.892, y para sus dimensiones: Intrapersonal (0.894), Interpersonal (0.798), Adaptabilidad (0.880), Manejo de estrés (0.923), Estado de ánimo General (0.874) e Impresión Positiva (0.784)

4. Descripción del Instrumento

El cuestionario consta de 60 ítems correspondiente a las 6 dimensiones de la Inteligencia Emocional:

- Intrapersonal: (Ítems 7,17,31,43)
- Interpersonal: (Ítems 2,5,10,14,24,36,45,55,59)
- Adaptabilidad: (Ítems 12,16,22,25,30,34,38,44,48,57)
- Manejo de Estrés: (Ítems 3,6,11,15,21,26,35,39,46,49,54,58)
- Estado de ánimo General: (Ítems 1,4,9,13,20,23,29,32,37,40,41,47,50,51,56,60)
- Impresión Positiva: (Ítems 8,18,27,28,33,42,52,53)

Tabla 8

Baremos interpretativos para el Inventario de Inteligencia emocional NA: JA

ESCALA	INTELIGENCIA EMOCIONAL	DIMENSIONES					
		Intrapersonal	Interpersonal	Adaptabilidad	Manejo de estrés	Estado de ánimo general	Impresión positiva
Bajo	60-119	4--7	9--17	10--19	12--23	17--33	8--15
Medio	120-180	8--12	18--26	20--29	24--36	34--50	16-24
Alto	181-240	13--16	27--36	30--40	37--48	51--68	25-32

Fuente: Elaboración propia.

Cuestionario de Desempeño laboral.

Ficha técnica:

1. Datos generales:

Titulo original: Cuestionario de Desempeño Laboral

Autor (es): Flor Sotomayor

Año de publicación: 2013

Procedencia: Lima, Perú

2. Administración:

Edades de aplicación: Trabajadores entre 18 a 60 años.

Tiempo de aplicación: Entre 10 a 15 minutos aproximadamente.

Aspecto que evalúa: Evalúa cinco factores:

-Desempeño en Relación con sus Superiores: Grado percibido de nivel de confianza entre jefes y subordinados y grado de apoyo cuando se requiere.

-Desempeño con las Condiciones Físicas: Grado de aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo y el grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales.

-Desempeño con Participación en las Decisiones: Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo y el grado de participación en las decisiones laborales.

- Desempeño con su Trabajo: Nivel de responsabilidad compromiso e identificación con la organización y grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado.

-Desempeño con el Reconocimiento: Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior, Percepción de Incentivo Monetario y de capacitación y el Reconocimiento de logros incentivos

3. Validez y Confiabilidad del Instrumento:

Validez:

Para la validez desarrolló la validez de constructo, mediante el análisis factorial confirmatorio, obteniendo una varianza explicada de 42%, con cargas factoriales superiores a .40.

Confiabilidad:

Se analizó, la confiabilidad y consistencia interna con el coeficiente o índice de confiabilidad Alpha de Cronbach. Encontrándose lo siguiente: Asimismo, el instrumento (Test) que ha medido el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta ha dado una confiabilidad a través del Alfa de Cronbach (0,921).

Asimismo, para esta investigación se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos, a partir de la cual se calculó el Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente total del instrumento de 0.780, mientras que para sus dimensiones: Desempeño en relación con sus superiores (0.817), Desempeño con las condiciones físicas (0.793), Desempeño con la participación en sus decisiones (0.824), Desempeño con el trabajo (0.742) y Desempeño con el reconocimiento (0.774).

4. Descripción del Instrumento:

El cuestionario, consta de 23 ítems, al cual se le asignó igualmente una escala de medición usando la técnica de la escala de Likert; muy insatisfecho:1, algo insatisfecho:2, indiferente:3, algo satisfecho:4, muy satisfecho:5, lo que significó un puntaje máximo de 115 puntos y un mínimo de 23 puntos. Estas dimensiones son:

- Desempeño en relación con sus superiores: (Ítems 1,2,3,4,5)
- Desempeño con las condiciones físicas: (Ítems 6,7,8,9,10)
- Desempeño con la participación en sus decisiones: (Ítems 11,12,13,14,15,16)
- Desempeño con el trabajo: (Ítems 17,18,19,20)

- Desarrollo con el reconocimiento: (Ítems 21,22,23)

Tabla 9

Baremos interpretativos del Cuestionario de Desempeño Laboral

ESCALA	DESEMPEÑO	DIMENSIONES				
		Desempeño o en relación a sus superiores	Desempeño o con las condiciones físicas	Desempeño con la participación en sus decisiones	Desempeño o con el trabajo	Desempeño o con el reconocimiento
Bajo	0-30	0--6	0--6	0--7	0--5	0--3
Medio	31-61	7--13	7--13	8--16	6--10	4--8
Alto	62-92	14--20	14--20	17--24	11--16	9--12

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4: Estadísticos descriptivos

Tabla 10

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						
		Intrapersonal	Interpersonal	Adaptabilidad	Manejo de estrés	Estado de ánimo general	Impresión positiva	Inteligencia emocional
n		208	208	208	208	208	208	208
Parámetros normales ^a	Media	9.45	26.65	23.68	24.79	52.13	20.94	157.65
	Desviación estándar	2.409	4.163	3.451	3.546	6.918	2.840	14.868
	Máximas diferencias extremas							
	Absoluta	0.122	.099	0.215	.081	0.121	0.123	.082
	Positivo	0.122	.099	0.130	.058	.070	0.102	.050
	Negativo	-.087	-.086	-0.215	-.081	-0.121	-0.123	-.082
Estadístico de prueba		0.122	.099	0.215	.081	0.121	0.123	.082
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,002 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,002 ^c

a. Se calcula a partir de datos.

b. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Inventario de inteligencia emocional BarOn ICE – FA.

En la tabla 10 se observa la Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones, determinándose una distribución no normal de los datos, dado que la significancia fue menor a 0.05, por lo cual, se consideró trabajar con el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable desempeño.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Desempeño
n		208
Parámetros normales ^a	Media	66.55
	Desviación estándar	14.485
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.067
	Positivo	.039
	Negativo	-.067
Estadístico de prueba		.067
Sig. asintótica (bilateral)		,024 ^c

a. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Cuestionario de Desempeño Laboral.

En la tabla 11 se observa la Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable desempeño, determinándose una distribución no normal de los datos, dado que la significancia fue menor a 0.05, por lo cual, se consideró trabajar con el coeficiente de correlación Rho de Spearman.