



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Inteligencia Emocional y su Relación con el Desempeño Laboral  
en Docentes Peruanos: una Revisión Sistemática en el periodo 2015-  
2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Leon Villalba, Carmen (ORCID: 0000-0003-1971-9253)

**ASESOR:**

Mg. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID:0000-0002-7997-2464 )

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis hijos por ser mi motor e inspiración a seguir superándome cada día más, a mi esposo y mis padres por el sacrificio y apoyo brindado a lo largo de estos años.

## **Agradecimiento**

A Dios por ser mi fortaleza y fuente de apoyo cuando sentía no poder alcanzar mis sueños y metas.

A mis padres y esposo por el apoyo brindado y la confianza que depositaron en mí para ser cada día una mejor persona.

A mí querido asesor Mg Antonio Serpa Barrientos por todos sus conocimientos brindados en cada una de sus asesorías.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice gráficos y figura.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	10
3.3. Escenario de estudio.....	11
3.4. Participantes.....	11
3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	11
3.6. Procedimientos.....	11
3.7. Rigor científico.....	12
3.8. Método de análisis de datos.....	12
3.9. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	38

## Índice de Tablas

Tabla 1 análisis poblacional.....	18
Tabla 2 Bitácora poblacional.....	21
Tabla 3 calidad metodológica.....	24
Tabla 4 análisis de la muestra.....	26
Tabla 5 análisis de estudios con calidad alta.....	28
Tabla 6 Bitácora de la muestra.....	30

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diagrama de flujo del PRISMA.....	23
---	----

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general conocer las características de inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en docentes peruanos bajo una revisión sistemática, para ello se efectuó la búsqueda en las siguientes base de datos: google escolar, Renati, Alicia concytec y repositorios institucionales a nivel nacional obteniendo 19 estudios. De los cuales se seleccionaron los estudios de tipo correlacional, quedando 13 estudios en esta revisión y fueron sometidos a una evaluación crítica y de calidad para el cual se utilizó el instrumento de Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez (2008). La revisión ha permitido observar que seis investigaciones identifican calidad epistemológica alta, sin embargo sus coeficientes de *sperman* ( $r_s$ ), utilizados son poco confiables debido al número de la muestra empleada. Por último se concluye que los estudios reportan correlación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes peruanos.

**Palabras clave:** inteligencia emocional, desempeño laboral, revisión sistemática.

## **Abstract**

The general objective of this research was to find out the characteristics of emotional intelligence and its relationship with job performance in Peruvian teachers under a systematic review, for which the following databases were searched: Renati, Alicia concytec and institutional repositories nationwide obtaining 19 studies. Of which correlational type studies were selected, leaving 13 studies in this review and were subjected to a critical and quality evaluation for which the instrument of Berra, Elorza-Ricart, Estrada and Sánchez (2008) was used. The review has allowed to observe that six investigations identify high epistemological quality, however their sperman coefficients ( $r_s$ ), used are not very reliable due to the number of the sample used. Finally, it is concluded that these studies present a significant correlation between emotional intelligence and job performance in Peruvian teachers.

**Keywords:** emotional intelligence, job performance, systematic review

## I.INTRODUCCIÓN

Los especialistas de la Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional de Empleadores,(OIT Y OIE, 2019). Indicaron que las empresas y los colaboradores se encuentran en constante desafío por la tecnología. De manera que las competencias que poseen no son suficientes para el currículo de la futura fuerza laboral, para dicho currículo tendrán que desarrollar diferentes habilidades como gestión de personal, pensamiento crítico e inteligencia emocional, en conclusión, esto se ha convertido en una brecha para los empleadores.

Por su parte los especialistas del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2019) en una encuesta en el Perú sobre las habilidades al trabajo (ENHAT) identificó que el 32 % de los postulantes no cuentan con habilidades socioemocionales, asimismo, mencionó que dicha habilidad es la más difícil de encontrar entre los buscadores de empleo, por ello (Lorente, 2010) refirió que la dirección de Recursos Humanos (DRH) no solo debería preocuparse por la gestión y desarrollo humano sino también por su salud y bienestar emocional, en los diferentes sectores , tales como salud , minería , agropecuarios, comercio, inmobiliarias, en especial el sector educativo ya que es la entidad con mayor deficiencia en cuanto al capital humano.

Por lo cual el Ministerio de Educación (2018) buscó mejorar y transformar las prácticas de los docentes a través de una evaluación, con el fin de propiciar una reflexión profesional sobre su desempeño laboral por ese motivo realizó talleres socioemocionales, que consistía en desarrollar estrategias para el reconocimiento de emociones con la finalidad de lidiar circunstancias emocionalmente difíciles, manteniendo un buen equilibrio emocional. Esto permite ver sobre el valor de las relaciones interpersonales, lo cual es de gran ayuda para la persona.

Actualmente las organizaciones se han vuelto una parte importante en el desarrollo psicosocial de las personas, es por eso que expertos de la Psicología del Trabajo buscan explorar las condiciones psicológicas y sociales que ajustan o favorecen la eficiencia del capital humano y la producción de la organización, en efecto lo se espera es potenciar y desarrollar las capacidades profesionales y hasta

sus habilidades intrapersonales del trabajador para que así el aporte hacia la organización sea de impacto y de manera positiva (Chiavenato, 2007).

A pesar de los diversos estudios realizados en el contexto nacional, aún existe la necesidad de precisar las conclusiones, de tal forma que nos permitirán tomar decisiones, he ahí el vacío del conocimiento en cuanto a las características de la relación existente del constructo de inteligencia emocional (IE) y desempeño laboral (DL), para ello este estudio se desarrollará a través de una revisión sistemática.

Finalmente, la intención de esta investigación es extraer datos relevantes, evaluar los riesgos de sesgos en los estudios incluidos en la variable de la IE y su conexión con el DL en un contexto peruano. Así mismo se espera esclarecer, interpretar y reportar los resultados de la evidencia en las diferentes bases de datos.

Por todo lo antes mencionado se realiza la siguiente interrogante: ¿cuáles son las características de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes peruanos bajo una revisión sistemática?

Desde un punto de vista teórico esta investigación conseguirá proporcionar conocimientos ya existentes sobre las variables de estudio, enfocados en diversos modelos teóricos sobre IE y DL explorando las características y la relación que pueda existir sobre ellas cuyo resultado podrá sistematizar una propuesta que sea de gran aporte para la ciencia y enfocada en el área de desarrollo organizacional. Así mismo la justificación práctico y social que otorga esta investigación tiene la finalidad de incorporar posibles alternativas que brinden solución a problemáticas que se generen en un entorno laboral, tanto como en futuras investigaciones, además será una guía o un aporte para realizar un plan de mejora sobre las diversas áreas de manejo organizacional. Por lo tanto, para los colaboradores, le será de gran provecho puesto que les permitirá identificar su rendimiento en el desempeño de sus funciones, desarrollo y crecimiento personal.

Por todo lo antes planteado esta investigación tiene como objetivo general conocer las características de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes peruanos bajo una revisión sistemática, en el periodo 2015-2020 en cuanto los objetivos específicos fue detallar el tipo y diseño de investigación empleados en los estudios más relevantes, describir la metodología empleada y por último, conocer los instrumentos de medición que se han utilizado en las distintas investigaciones en los docentes peruanos.

## II.MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la exhaustiva búsqueda que se realizó en las diferentes bases de datos entre ellos Reserchgate, Sciencedirect, Web of science, Scopus, Scielo y Redalyc, "RENATI", Google academic, bajo las denominaciones: "RS Inteligencia emocional y desempeño laboral", "RS Inteligencia emocional y rendimiento laboral", "Sitemtic reviw Emotional intelligence and Job performance", "SR labor performance", "SR job performance", en donde no se ha evidenciado investigaciones bajo la metodología y diseño de investigación, tanto a nivel internacional como nacional, puesto que estas variables no han sido desarrolladas bajo una revisión sistemática.

A Continuación, se hace una revisión de literatura de los principales modelos teóricos de la inteligencia emocional y desempeño laboral.

La inteligencia emocional es un término utilizado mucho en los últimos años, ya que es de gran utilidad en diferentes ámbitos de la vida como, educativo, laboral, sanitario, liderazgo, relaciones interpersonales y el bienestar psicológico de la persona.

Salovey y Mayer (1989), fueron los primeros en patentar el término de inteligencia emocional, en el cual lo conceptualizan como la habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones propias y de los demás. Es decir que el pensamiento constructivo conlleva información afectiva, para luego ser procesado de manera diferente, de esta dependerá tener una reacción u otra.

Dicho concepto de la IE fue en base al interés que estos autores tuvieron por la teoría de las múltiples inteligencias personales de Gardner (1983) básicamente fueron dos las que llamaron su atención las cuales son: la inteligencia intrapersonal lo cual constituye en la capacidad de distinguir o reconocer los propios sentimientos, y la inteligencia interpersonal que refiere a la capacidad de monitorear los estados de ánimo de los demás.

Por otra parte, Goleman (1995) definió la inteligencia emocional como la capacidad que permite identificar los sentimientos propios y de los demás, englobando actitudes, competencias, destrezas y habilidades que determinan la conducta. De las cuales serán evidenciados mediante las reacciones y en la forma

como sean comunicados. Asimismo, reveló que el cociente intelectual alto no es garantía para que las personas desempeñen bien su trabajo, así que quienes tengan un coeficiente intelectual moderado su desempeño será considerablemente mejor, es decir que el CI no garantiza el éxito de la vida sino más bien las competencias que poseen o que requieran aprender.

En otro sentido el autor Bar-on (2000), definió la inteligencia emocional como un conjunto de capacidades, competencias y habilidades no cognitivas en el cual estas influyen en la persona para tener éxito ante exigencias y presiones ambientales. De este modo la inteligencia emocional es un factor importante para el bienestar emocional. Asimismo, indicó que puede ser adquirida a través de un aprendizaje, de igual forma el coeficiente intelectual también se puede desarrollar.

El modelo de habilidad originariamente de (Salovey, 1989) , la inteligencia emocional considera tres dimensiones:(a) La Percepción de la emoción de forma correcta: la cual consiste en percibir nuestras propias emociones y la de los demás, (b) La comprensión de las emociones: refiere a la capacidad de analizar y diferenciar los estados emocionales, (c) El manejo de la emoción: refiere a la capacidad para analizar y regular las emociones en la interacción social en un determinado contexto.

Años más tarde se creó el Instrumento de Inteligencia Emocional (MSCEIT) bajo el modelo de Mayer, Salovey, Carruso, & Saniterios,(2003) , con el fin de evaluar el rendimiento integrando en cuatro factores: (a) Percepción de las emociones (b) Facilitación emocional de actividades cognitivas, (c) Comprender y analizar la Información y por último (d) Regulación de las emociones.

Goleman (1995) propuso cinco dimensiones del constructo de inteligencia emocional, son las siguientes: (a) Autoconocimiento, quiere decir tener conciencia de nuestros propios estados internos,(b) Autorregulación, lo cual indica tener control de nuestros impulsos y recursos internos ,(c) Motivación, refiere a las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos,(d) Empatía, refiere a la conciencia de los sentimientos y las preocupaciones ajenas, y por último (e) Habilidades sociales, refiere a la capacidad de inducir respuestas deseables en los demás. Años más tarde modificó su planteamiento inicial,

proponiendo solo cuatro habilidades: autoconocimiento, autodominio, conciencia y habilidades sociales. Dimensiones que se plasman en el instrumento de evaluación en el inventario de competencia emocional (ECI), donde tiene como finalidad predecir la efectividad y el rendimiento en el mundo laboral.

En cuanto al inventarios de cociente emocional (ICE) de Barón (1997) ha sido descrita considerando cinco componentes mayores: (a) la capacidad intrapersonal, facultad de poder expresar sus propias, emociones, sentimientos e ideas, b) Habilidades interpersonal, posibilidad de comprender y apreciar los sentimientos de los demás para tener relaciones mutuamente satisfactorias. (c) Adaptabilidad: capacidad de flexibilidad de los pensamientos y sentimientos para resolver problemas personales e interpersonales, (d) Manejo de estrés, habilidad para controlar emociones fuertes y el estrés, y (e) El estado de ánimo general y motivacional, la cual define como la destreza de ser optimista con uno mismo y con los demás. Asimismo, estos componentes se dividen en subcomponentes: (a) comprensión emocional de sí mismo, asertividad, auto concepto, autorrealización, independencia, (b) empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social, (c) solución de problemas, prueba de realidad, flexibilidad, (d) tolerancia al estrés, control de impulsos, (e) felicidad, optimista.

Por su parte el constructo desempeño laboral, la OMS (2006) entiende por un acertado desempeño laboral, al personal que labora de forma justa y eficiente a las necesidades, para lograr óptimos resultados en la medida posible dados los recursos y las circunstancias. Dentro de las dimensiones que la OMS considera esta la disponibilidad que es la distribución y la presencia de los trabajadores en el lugar de trabajo otro de ellos es la competencia, este es la mezcla de conocimientos, comportamientos, capacidades y actitudes en el trabajo, el siguiente es la sensibilidad a las necesidades que hace referencia al trato adecuado y generoso a los colaboradores sin importar la posición y condición en la que se encuentran en la organización, finalmente y no menos importante es la productividad que alude a la producción eficaz de los colaboradores regulando el tiempo que les toma desenvolverse en cada actividad.

En las publicaciones realizadas por el Ministerio de Educación “Minedu” (2012) nos refiere: El desempeño laboral son las acciones que pueden ser

observadas en la persona, asimismo pueden ser expuestas y evaluadas. Por lo tanto, la manera de realizar dichas tareas describe la competencia y habilidad de base de la persona.

En cuanto al desempeño laboral Chiavenato (2007) lo definió como el comportamiento del colaborador orientado a lograr adecuadamente los objetivos planteados, asimismo constituye la estrategia individual que indica la eficacia de las personas dentro de la organización, puesto que cada vez es más la cantidad de trabajadores que deben ser eficientes para que la institución se auto realice y satisfaga sus propias necesidades (Chiavenato 2006). Por lo tanto, hoy en día las organizaciones ya no dirigen personas ahora dirigen con las personas eso significa tratarlas como representantes independientes dentro de la estructura institucional y son considerados como los únicos recursos vivos, creativos y dotados de inteligencia con un grado máximo de iniciativa y decisión (Chiavenato, 2007).

Según Toro (2010) el desempeño es la acción o conjunto de acciones conscientes e inconscientes que están destinada a contribuir o proveer para la realización del proyecto, se entiende aquí que el desempeño es todo proceder que intencionalmente realizan las personas para obtener un resultado, para ello es importante el grado de desarrollo de sus habilidades, conocimientos y motivación. En cuanto a las dimensiones son el desempeño intra rol que vendría a ser las conductas que están orientadas a cumplir las responsabilidades, funciones y desarrollo de procesos propios del puesto, desempeño extra rol, se refiere a acciones extras que no están dentro de las funciones del puesto pero si adicionan un valor agregado al desempeño del colaborador y por último la dimensión de cumplimiento de normas, estas son todas las actuaciones acorde a las normas y principios descritos por la organización.

Según el modelo multifactorial de (Campbell, Mchenry, & Wise, 1990) definió al desempeño laboral como acciones observables que realizan las personas y son de suma importancia para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, el desempeño laboral se centra en la conducta de los empleados, en lugar de los resultados de estos comportamientos, de tal modo que estos son utilizados para describir el desempeño de la tarea, por lo general incluyen la cantidad y calidad, habilidades y competencias que se realizan dentro del trabajo, por lo que

el desempeño de la tarea se puede conceptualizar como la capacidad con la que los sujetos realizan las tareas sustanciales o técnicas del trabajo.

Asimismo, explica un marco de trabajo específico con personal del ejército en la cual desarrolló cinco dimensiones del desempeño laboral, expuestos de la siguiente forma (a) núcleo de tareas, (b) competencia técnica, (c) competencia general, (d) esfuerzo y liderazgo, (e) disciplina personal, (f) aptitud física.

En la teoría que propone (Viswesvaran & Ones, 2000) definió al desempeño laboral como comportamientos escalables que dan como resultado la participación y vinculación de los empleados para la contribución de los objetivos impuestos por la organización, de tal manera consideró las siguientes diez dimensiones (a) desempeño laboral general (b) desempeño laboral o productividad, (c) esfuerzo, (d) conocimiento laboral, (e) competencia interpersonal (f) competencia administrativa (g) calidad (h) competencia de comunicación (i) liderazgo, (j) cumplimiento de normas.

(Murphy, 1990) Desarrolló un marco donde menciona que el desempeño o rendimiento laboral es más que una ejecución de labores específicas ya que involucra a una extensa variedad de actividades organizacionales por lo tanto tiene implicaciones importantes para la medición y comprensión del desempeño laboral. Tal enfoque sugiere que el dominio de rendimiento laboral contenga para la mayoría de los trabajos al menos cuatro grupos de comportamientos de ese modo describe las dimensiones (a) comportamientos orientados a tareas, (b) comportamientos orientados interpersonalmente, (c) comportamientos de tiempo de inactividad, (d) comportamiento destructivo y peligroso.

Por otro lado, (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Cw de Vet, & Van der Beek, Measuring individual work performance:, 2013) definen al desempeño laboral individual como acciones y comportamientos que se encuentran bajo el control de las personas. Asimismo, años atrás desarrolla una teoría bajo un marco conceptual heurístico cuatri dimensional dirigido a todos los sectores ocupacionales, donde explica las cuatro dimensiones absolutas del desempeño laboral individual, la primera dimensión, desempeño de tareas o habilidades, se refiere a la capacidad con la que se efectúa las tareas más importantes del trabajo. La segunda

dimensión, desempeño contextual, nos explica que son comportamientos o conductas que favorecen el entorno organizacional, social y psicológico, como tercera dimensión se agrupa al marco heurístico, el desempeño adaptativo, esta medida hace referencia a la capacidad de adaptarse a los cambios que se susciten dentro de un sistema de trabajo, La cuarta y última dimensión, el comportamiento laboral contraproducente, se entiende al comportamiento o acciones que perjudican el bienestar de la institución (Koopmans et al., 2011).

En cuanto a la revisión sistemática se entiende como una investigación científica que revisara la literatura partiendo de una pregunta objetiva, teniendo en cuenta metodos sistematicos, para seleccionar y valorar criticamente las investigaciones reelevante a la pregunta (Sánchez, 2010).

Para la realización de este tipo de investigación y tener una mejor integración de los estudios así como también en calidad de publicación se utiliza la guía PRISMA, (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Por el cual se obtendrá una mejor transparencia y consistencia de la información metodológica, cabe precisar que esta guía es utilizada por autores e investigadores de todo el mundo Hutton , López, & Moher, (2016).

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El presente estudio es una revisión sistemática a nivel teórico ya que engloba diversas investigaciones, el cual nos permite indexar datos e información ya existentes para lo cual no se aplicaron técnicas de análisis estadísticos para integrar dichos efectos. Por lo contrario se utilizara métodos sistemáticos y explícitos para localiza, seleccionar y valorar críticamente las investigaciones relevantes. (Ato, López y Benavente, 2013).

En cuanto a la metodología, se trabajó bajo un enfoque cualitativo, ya que responderá a la al fenómeno o problema central de interés, es decir responderá a la pregunta y a los objetivos planteados en esta investigación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio, 2014).

#### **3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística.**

Las categorías y sub categorías que se investigaron estuvieron basados en describir y comprender las diferentes tesis peruanas con la finalidad de sintetizar en cuanto al autor, año, país, tipo de documento, metodología de estudio y entre otras informaciones relevantes para la revisión sistemática respondiendo a los objetivos de la investigación.

##### *Criterios de inclusión*

- Criterios de Inclusión: Aquellas tesis nacionales de pregrado y posgrado, que fueron realizadas durante los periodos de 2015 a 2020, a su vez deben estar desarrolladas con una población de docentes peruanos y contener ambas variables (inteligencia emocional y desempeño laboral).

##### *Criterios de exclusión*

- Criterios de exclusión: Aquellas Investigaciones que fueron desarrolladas fuera del periodo establecido y con una población distinta a la de docentes peruanos.

### **3.3. Escenario de estudio**

La presente investigación selecciono y sintetizo los estudios que cumplieron con los criterios de elegibilidad, mediante su búsqueda en diferente base de datos nacionales. También se tuvo en cuenta los criterios de búsqueda y se tomó la información relevante con base a los criterios de exclusión.

### **3.4. Participantes**

Los participantes para el estudio de la revisión corresponden con 19 tesis extraídos de la base de datos google académico y Renati. Tras considerar los criterios de inclusión y exclusión, la muestra de esta revisión sistemática corresponde con 13 investigaciones de tipo correlacional.

### **3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos**

Para conseguir una buena integridad y estructuración de dicha investigación, se consideró la declaración *PRISMA* para direccionar la revisión sistemática Hutton, López y Moher (2016).

Por otro lado las investigaciones fueron sometidos a una evaluación de la calidad metodológica según los criterios adaptados del instrumento diseñado por el autor Berra, Elorza-Ricart y Sánchez (2008). Considerando 10 puntos a ser evaluados, dando calificación objetiva y obteniendo una puntuación total donde se categoriza por 1-3 puntos: bajo; 4-7 puntos: media; 8 a 10 puntos: alta. Para mayor entendimiento ver tabla 1.

### **3.6. Procedimientos**

Para la realización de la revisión bibliográfica de tesis, se han tenido en cuenta los estudios que abarquen las variables de inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes en el periodo 2015-2020, descartando a aquellos que no cumplieran los estándares de elegibilidad. Teniendo como principal motor de

búsqueda en la base de dato como google académico, Renati y los repositorios institucionales, obteniendo un total de 19 investigaciones relacionadas con la temática a investigar.

Posteriormente se recoge la descripción de las características como autores, año de publicación, población sobre la que se ha llevado a cabo los estudios, el tipo de investigación, instrumentos utilizados entre otras que se mostrara en la (figura 2). Luego para la muestra se tuvieron en cuenta las recomendaciones del método PRISMA y para los de calidad el cuestionario de Berra, Elorza-Ricart-Estrada y Sánchez (2008). Así pues se recoge la descripción de las características que responderán a la pregunta y a los objetivos de la investigación, dando el resultado obtenido para luego presentar de conclusión y discusión.

### **3.7. Rigor Científico**

La revisión bibliográfica fue alineada bajo una perspectiva objetiva con la finalidad de obtener información de distintas bases de datos con elevada precisión científica, complementando, estas investigaciones elegidas para el análisis y síntesis serán rigurosamente examinadas frente a reglas y protocolos fijados y con las recomendaciones del método Prisma.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Para mayor rigurosidad y heterogeneidad de la investigación se integró y preciso aquellas investigaciones que construyeron la fuente principal, para luego ser analizadas en tres etapas la reducción de datos: dando una lectura a los resúmenes, codificando y clasificando algunas características de las investigaciones luego se presentó los datos y bajo un criterio de calidad del cuestionario de Berra. Por último se hará una discusión a los resultados obtenidos.

### **3.9. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos son de prevalecer y respetar la autoría de los escritores ya que cada fuente fue citada de forma integral, se siguió las pautas brindadas por

APA. Así mismo, se tiene los principios éticos como: Beneficencia, encargada de direccionamiento siendo el trabajo de investigación beneficioso y de gran aporte para los demás, Fidelidad, orientado a mantener un espacio de investigación dirigido a la comunidad de manera desinteresada, Autonomía, la transparencia al realizar el trabajo y Justicia, mantiene el derecho a los avances realizados en el campo de la psicología y de los servicios ofrecidos por los profesionales en el campo. (APA, 2010)

Por otro lado, se respetó las normas legales establecidas por el reglamento de la institución universitaria César Vallejo, se verificó las normas de comportamiento del estudiante con temas relacionados a plagio, suplantación y falsificación de datos y resultados (Guía del estudiante, 2019).

## IV.RESULTADOS

### 4.1. Resultados poblacional

La población se encuentra constituida por 19 tesis a nivel nacional, específicamente por 11 ciudades, en la cual en la ciudad de Lima se halló el 48%( $n=8$ ) del total de los estudios siendo esta la más importante, seguido de la ciudad de Arequipa con 11%( $n=2$ ) respectivamente, finalmente, en otros, las ciudades de Cusco, Tarapoto, Tacna, Áncash, Lambayeque, Puno, Huaraz, con un 5%( $n=1$ ) respectivamente.

En cuanto a los repositorios de las universidades con mayores estudios tenemos a, la universidad Enrique Guzmán y Valle con un 26%( $n=5$ ) del total, mientras que la universidad cesar vallejo, universidad pedro Ruiz Gallo, universidad san Agustín de Arequipa y la universidad José Faustino Sánchez Carrión, obtuvieron un 11% ( $n=2$ ), por último, en otras, universidades tenemos a la universidad Nacional mayor de San Marcos, universidad San Pedro, universidad Jorge Basadre y la universidad nacional del Antiplano con un 5% ( $n=1$ ), respectivamente cada uno.

Por otro lado, cabe precisar que el 79%( $n=15$ ) de las universidades son nacional, mientras que el 24%( $n=4$ ), son universales privadas. Asimismo, el grado de los investigadores de mayor predominancia son los de maestría con un 68%( $n=13$ ), seguidamente, por investigaciones con el grado de licenciatura con un 26%( $n=5$ ).

Con respecto al diseño de investigación tenemos que el 68%( $n=13$ ) son correlacionales, mientras que el 26%( $n=5$ ) son de diseño descriptivo, y por último el 5%( $n=1$ ) es de diseño experimental. En cuanto a la cantidad de la muestra de los estudios se halló un máximo de 104 participantes y un mínimo de 12 participantes. Por último, los instrumentos utilizados para medir la inteligencia emocional, tenemos con mayor utilización al Inventario de Inteligencia Emocional (I-CE) Barón con 37%( $n=7$ ), seguidamente, con encuestas de elaboración propia de los autores de la investigación con un 16%( $n=3$ ), en cuanto a la Adaptación Del Instrumento de Goleman y E Q-I Barón de (Ugarriza,2001),tenemos un 11%( $n=2$ ), cada uno de ellos, finalmente cinco cuestionarios con elaboración propia tenemos un 5%( $n=1$ ), cada uno respectivamente.por otro lado el instrumento para evaluar el desempeño laboral tiene como mayor predominancia los cuestionarios de elaboración propia

con 42%( $n=8$ ), seguidamente por fichas de acompañamiento y monitoreo y por encuestas para el desempeño laboral con un 11%( $n=2$ ),y por último otros instrumentos de recolección de datos tenemos 5%( $n=1$ ), cada uno d ellos para mayor amplitud (ver tabla 1).

Tabla 1.  
*Análisis Poblacional*

Base Geográfica	Frecuencia	Porcentaje
Lima	8	42
Arequipa	2	11
Tarapoto	1	5
Pucallpa	1	5
Cusco	1	5
Tacna	1	5
Ancash	1	5
Lambayeque	1	5
Puno	1	5
Huancayo	1	5
Huaraz	1	5
<b>Repositorio institucional</b>		
Enrique Guzmán Y Valle	5	26
Universidad Cesar Vallejo	2	11
Pedro Ruiz Gallo	2	11
San Agustín De Arequipa	2	11
José Fustigo Sánchez Carrión	2	11
Universidad Peruana Unión	1	5
Uladech Católica	1	5
Universidad Nacional Mayor de San Marcos	1	5
Jorge Basadre Grohmann	1	5
San Pedro	1	5
Universidad Nacional del Antiplano	1	5
<b>Grado del Investigador</b>		
Maestría	13	68

Licenciatura	5	26
<i>continua</i>		
Instituto	1	5
Año		
2019	1	5
2018	4	21
2017	6	32
2016	4	21
2015	4	21
Muestra		
82	1	5
65	1	5
57	1	5
10	1	5
24	1	5
35	1	5
12	3	16
83	2	11
104	1	5
19	1	5
55	2	11
31	1	5
100	1	5
90	1	5
40	1	5
Sector		
Privada	4	21
Nacional	15	79
Nivel		
Universitario	10	53
Instituto	2	11
Secundaria	5	26

Primaria	2	11
<hr/>		
Diseño		
<hr/>		
Descriptivos	5	26
Correlacional	13	68
Aplicada(Cusi experimental)	1	5
<hr/>		
Instrumentos de inteligencia emocional		
<hr/>		
Adaptación Del Instrumento De Goleman (1995)	2	11
E Q-I Barón (Ugarriza,2001)	2	11
Inventario de Inteligencia Emocional Barón (1997)	7	37
Encuesta elaborada (2016)	3	16
Cuestionario de Lucia Soledad Pacha puma(2018)	1	5
Cuestionario de Ángel Wilmer Rodríguez Quispe(2016)	1	5
Sojos y Steinbeck (2002)	1	5
Cuestionario de Inteligencia Emocional (Obregón, 2017)	1	5
Construcción del Instrumento por (Sanchez,2016)	1	5
<hr/>		
Instrumento de desempeño laboral		
<hr/>		
Cuestionario De Chiavenato	1	5
Guía De Observación (Jara,2015)	1	5
Cuestionario Desempeño Laboral (E.P)	8	42
Rubrica De Observación (Quiñonez, 2018)	1	5
Escala de Aliaga, Ponce Y Pecho (2015)	1	5
Cuestionario de desempeño laboral (Rodríguez ,2016)	1	5
Encuesta de (Pacha puma ,2018)	1	5
Ficha de Acompañamiento Y Monitoreo (E.P)	2	11
Cuestionario de (Rojas Linares,2012)	1	5
Encuestas de desempeño laboral por (E.P)	2	11

*Nota.* Elaboración propia (EP)

Tabla 2.

*Bitácora Poblacional*

Autor	Grado Académico	Tipo De Estudio	Diseño	Muestra	Departamento	R. Institucional	Universi	Instrumento V1	Instrumento V2
Paredes (2018)	Maestría	Correlacional	No Experimental Trasversal	82	Tarapoto	U. Peruana Unión	Privada	Adaptación Por Hernández (2008)Con 4 Dimensiones De Goleman (1995)	C. Chiavenato (200) Guía De Observación
León (2017)	-	Descriptivo Correlacional	No Experimental	65	Lima	UCV	Privada	E Q-I Barón (Ugarriza,2002)	C. Para Evaluar El Desempeño Docente.
Jiménez Y Mamani (2015)	Licenciatura	Cuantitativo	Descriptivo Simple No Experimental	57	Arequipa	San Agustín De Arequipa	Nacional	Inventario de I.E Barón (I-Ce)	-
Tenazoa (2016)	-	Cuantitativo	Descriptivo Simple	10	Pucallpa	Uladech Católica	Privada	(Ice) de Reuven Barón	-
Flores (2017)	Maestría	Correlacional	Sustantivo Nivel Descriptivo	24	Lima	UNMSM	Nacional	Barón (I-Ce)	C. E Investigación Documental
Quiñonez (2018)	-	Descriptivo Correlacional	No Experimental	35	Cusco	UCV	Privada	Cuestionario Valido De Goleman	Rubrica De Observación
Jara (2014)	-	Correlacional	No Experimental De Corte Trasversal	12	Lima	Enrique Guzmán Y Valle	Nacional	Sojos Y Steinbeck	Escala De Aliaga, Ponce Y Pecho Cuestionario De Desempeño Laboral Docente
Rodríguez (2016)	-	Descriptivo		83	-	Enrique Guzmán Y Valle	-	Cuestionario Adaptado Por Ángel Wilmer Rodríguez Quispe	Ángel Wilmer Rodríguez Quispe Encuesta Con Preguntas Relacionada A Preguntas Relacionada A Ambas Variables
Claudio (2017)	-	Descriptiva Correlacional	Correlacional	104	-	Enrique Guzmán Y Valle	-	Encuesta Con Preguntas Relacionada A Ambas Variables	Preguntas Relacionada A Ambas Variables
Valdivia (2014)	-	Descriptivo, Explicativo	No Experimental	12	Tacna	Jorge Basadre Grohmann	-	Bar On (Ugarriza)	Cuestionario

*continua*

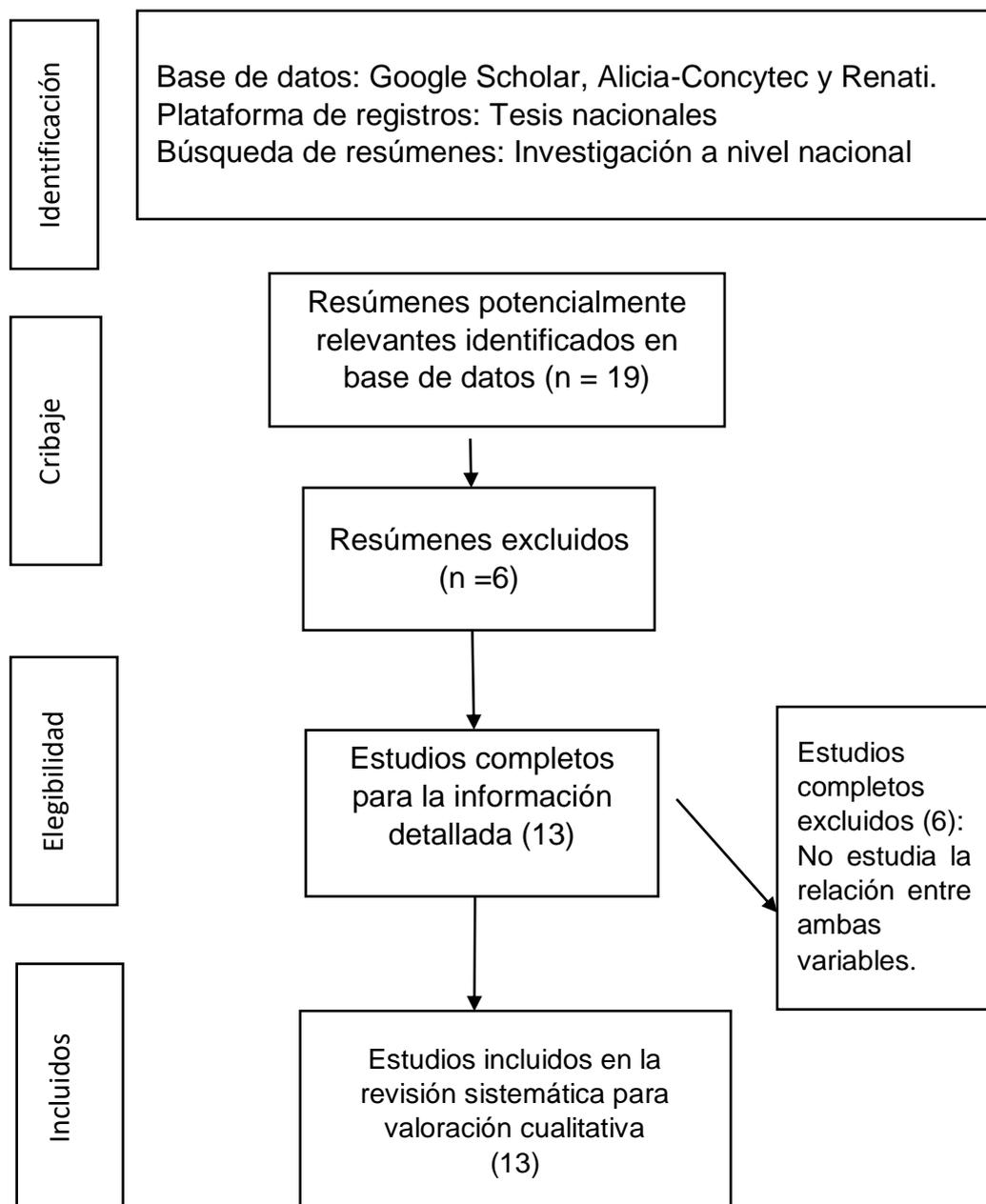
Pacha puma(20189)	-	Correlacional	Correlacional	-	Lima-Sur	Enrique Guzmán Y Valle	-	Cuestionario De Lucia Soledad Pacha puma Mamani	Encuesta Delucía Soledad Pacha puma Mamani
Sánchez (2016)	Licenciado	Descriptivo	No Experimental De Corte Trasversal	19	Ancash	San Pedro			
Rosado (2017)	-	Descriptivo Correlacional	No Experimental	55	Arequipa	San Agustín De Arequipa	-	BarOn	La Ficha De Acompañamiento Y Monitoreo De La Sesión De Aprendizaje-2016.
Badaracco(2015)	Maestría	Descriptivo		31	Lambayeque	Pedro Ruiz Gallo	-	Construcción	Construcción Cuestionario Cuestionario
Centeno (2017)	Licenciado	Descriptivo Correlacional	No Experimental	12	Puno	Nacional Del Altiplano	-	Bar-On	Desempeño De Tutoría Escolar Escala De Desempeño Laboral Docente
Padilla (2018)	Maestría	Correlacional	Descriptivo	55	Huacho	José Festino Sánchez Carrión	-	Bar-On	Rojas - Linares
Fernández(2019)	Doctor	Descriptivo Correlacional		100	-	José Festino Sánchez Carrión	-	Barón	Cuestionario De Desempeño Laboral Encuesta Con Preguntas Relacionada A Preguntas Relacionada A Ambas Variables
Obregón(2017)	Maestría	Descriptiva Correlacional	No Experimental Cuantitativo Trasversal	90	Huancayo	Enrique Guzmán Y Valle	-	Cuestionario de I.E	
Lino Y Quispe (2016)	-	Aplicada	Cuasi Experimental	40	Huaraz	Pedro Ruiz Gallo	-	Encuesta Con Preguntas Relacionada A Ambas Variables	

*Nota.* Inteligencia Emocional (I.E), Desempeño laboral (D.L)4.2. Declaración Prisma

La búsqueda de tesis en base de datos google scholar, Renati y repositorios nacionales arrojó un total de 19 tesis en cuanto a ambas variables inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes peruanos en el periodo de 2015 a 2020, A partir de este número total se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión hasta la obtención de un número de 13; tesis para ser procesado por los criterios de calidad.

Figura 1.

Diagrama de flujo PRISMA



### 4.3. Criterios de calidad

Las 13 tesis seleccionadas fueron clasificadas, considerando la tipología del diseño metodológico (correlacional), pues para la calidad del estudio se consideró mediante criterios adaptados del cuestionario de Berra, Elorza-Ricart y Sánchez (2008). Por lo cual se verificó que ningún estudio fue clasificado de baja calidad (1-3), 7 fueron clasificados de calidad media (4-7), y 6 fueron de calidad alta (8-10). Los resultados de la calidad metodológica ítem por ítem se muestran en la (tabla 3).

Tabla 3.  
Calidad metodológica de las 6 tesis revisadas

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	CALIDAD
Paredes (2018)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	-	-	(+)	(+)	8	ALTO
León (2017)	(+)	(+)	(+)	-	(+)	(+)	-	-	(+)	(+)	7	MEDIO
Jiménez y Mamani (2015)	(+)	(+)	-	(+)	(+)	(+)	-	-	(+)	(+)	7	MEDIO
Flores (2017)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	-	-	(+)	(+)	8	ALTO
Pacha puma (2018)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	-	-	(+)	(+)	8	ALTO
Jara (2015)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	-	-	(+)	(+)	8	ALTO
Rodríguez (2016)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	-	-	(+)	(+)	8	ALTO
Claudio (2017)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	-	-	-	(+)	(+)	7	MEDIO
Rosado (2017)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	-	-	-	-	-	5	MEDIO
Centeno (2017)	(+)	(+)	(+)	(+)	-	-	-	-	(+)	(+)	6	MEDIO
Padilla (2018)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	-	-	(+)	(+)	8	ALTO
Fernández (2019)	(+)	(+)	-	(+)	(+)	-	-	-	-	-	4	MEDIO
Obregón (2017)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	-	-	-	-	-	5	MEDIO

Nota. Criterios aptados de Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez, 2008.

1. se indican los criterios de inclusión y/o exclusión; 2. Los criterios de selección son adecuados para el estudio; 3. Se especifica el diseño de investigación claramente en el texto; 4. Se informa del número de personas potencialmente elegibles; 5. Se definen claramente las variables de estudiadas; 6. Se utilizan instrumentos con propiedades psicométricos; 7. el estadístico empleado para contrastar la correlación en muestras pequeñas, son adecuadas; 8. Las muestra evaluadas son iguales o mayores a 200 participante; 9. Los resultados están claramente descritos de acuerdo con los objetivos del estudio; 10. Las conclusiones presentadas se basan en los resultados obtenidos. Calidad: 1-3 puntos: bajo; 4-7 puntos: media; 8-10 puntos: alta.

#### 4.4. Revisión sistemática

Atendiendo a la contextualización de las áreas de investigaciones nacionales de los últimos cinco años tenemos 19 tesis, relacionados con la temática a analizar, de acuerdo a los criterios de inclusión, siendo considerado 13 tesis para el cuerpo base, los cuales corresponden al 68%( $n=13$ ) de la totalidad según las pautas establecidas por la declaración Prisma.

Los cuales arrojaron como resultados, que la ciudad de Lima obtuvo un 53%( $n=7$ ), siendo esta la ciudad con mayor importancia en relación al tema, seguido de la ciudad de Arequipa con un 15% ( $n=2$ ), en cuanto a otras ciudades tenemos a Cusco, Tarapoto, Puno y Huancayo, quienes obtuvieron un 7% ( $n=1$ ), cada uno respectivamente. Por otro lado los repositorios de mayor investigación es la universidad Enrique Guzmán y Valle con el 30%( $n=4$ ), seguidamente, por otras universidades como la universidad Cesar Vallejo, universidad San Agustín de Arequipa, y la universidad José Faustino Carrión, con un 15% ( $n=2$ ), y por último, tenemos a la universidad Nacional Mayor de San Marcos, a la universidad Peruana Unión y la universidad de Antiplano con un 7% ( $n=1$ ), cada una de ella respectivamente, siendo las que menor porcentaje obtuvieron en cuanto a las investigaciones realizadas.

Con respecto al mayor interés de acuerdo al grado académico de los investigadores tenemos a los de maestría con un 69%( $n=9$ ), por el contrario, el grado para licenciatura se halló el 23%( $n=3$ ), y solo con un estudio el grado de instituto.

En cuanto a la cantidad de los participantes para la muestra, arrojaron como resultados máximos unos 140 participantes y un mínimo de 12 participantes, dichos estudios fueron en diferentes niveles educativos, el que mayor predominancia el nivel universitario con un 65%( $n=8$ ) seguido del nivel secundario con un 23%( $n=3$ ), y por último, el nivel primaria obteniendo un 15 ( $n=2$ ).

Por último, los instrumentos utilizados para medir la inteligencia emocional, tenemos con mayor utilización al Inventario de Inteligencia Emocional (I-CE) Barón con 46%( $n=6$ ), seguidamente, con la adaptación del Instrumento de (Goleman,1995), tenemos un 15%( $n=2$ ), finalmente, y con menos utilidad tenemos

al inventario de inteligencia emocional E Q-I Barón (Ugarriza,2021), el cuestionario de Sojos y Steinbeck,(2002), el Cuestionario de Rodríguez, (2016),el cuestionario de Obregón,(2016) y una encuesta elaborada por el investigador Pacha Puma,(2018), con un 7%( $n=1$ ), cada uno respectivamente. Por otro lado el instrumento para evaluar el desempeño laboral tiene como mayor predominancia los cuestionarios de elaboración propia con 23( $n=3$ ), seguidamente por el cuestionario de Rodríguez, (2016), con un 15%( $n=2$ ), y por último otros instrumentos de recolección de datos tenemos 7%( $n=1$ ), cada uno d ellos para mayor amplitud (ver tabla 4).

Tabla 4.

<i>Análisis de la Muestra</i>		
Departamento	Frecuencia	Porcentaje
Lima	7	53
Tarapoto	1	7
Arequipa	2	15
Cusco	1	7
Puno	1	7
Huancayo	1	7
<b>Repositorio institucional</b>		
U. Peruana Unión	1	7
Universidad Cesar Vallejo	2	15
San Agustín de Arequipa	2	15
Universidad Nacional Mayor de San Marcos	1	7
Enrique Guzmán y Valle	4	30
universidad nacional del antiplano	1	7
José Festino Sánchez Carrión	2	15
<b>Grado Académico</b>		
Maestría	9	69
Licenciatura	3	23
Doctorado	1	7
<b>Muestra</b>		
82	1	7
65	1	7
57	1	7
24	1	7

*continua*

35	1	7
12	2	15
83	1	7
104	1	7
55	2	15
100	1	7
90	1	7
<hr/>		
<b>Sector</b>		
Privada	3	23
Nacional	10	76
<hr/>		
<b>Nivel Educativo</b>		
universitarios	8	61
primaria	2	15
secundaria	3	23
<hr/>		
<b>Instrumentos de inteligencia emocional</b>		
Adaptación del instrumento de Goleman(1995)	2	15
E Q-I Barón (Ugarriza,2021)	1	7
Inventario de I.E. de Barón (1997)	6	46
Sojos y Steinbeck (2002)	1	7
Cuestionario de Ángel, Wilmer, Rodríguez, (2016).	1	7
Encuesta (elaborada por autores,)	1	7
Cuestionario de I.E (obregón,2016)	1	7
<hr/>		
<b>Instrumento para el desempeño laboral</b>		
Cuestionario de Chiavenato	1	7
Guía de observación (Jara,2015)	1	7
Cuestionario para el desempeño laboral (EP)	3	23
Rubrica De Observación (Quiñonez, 2018)	1	7
Escala de Aliaga, Ponce y Pecho,(2015)	1	7
Cuestionario (D.L) de Rodríguez,(2016)	2	15
Encuesta desempeño laboral (EP)	1	7
Ficha de acompañamiento y monitoreo (EP)	1	7
Cuestionario de Rojas Linares(2012)	1	7
Escala de (D.L) Aliaga, (2015).	1	7
<hr/>		
<i>Nota.</i> Inteligencia Emocional (I.E), Desempeño laboral (D.L).		

De acuerdo al instrumento de lectura crítica de Berra, Elorza y Estrada, (2008), se halló que el 46%( $n=6$ ) de investigaciones fueron de calidad alta, mientras que las otras investigaciones arrojaron un 54%( $n=7$ ) del total, fueron de calidad media. Por ello se revisó sus características los cuales dieron como resultados que la ciudad de Lima fue la que mayor estudios reportó con un 90%( $n=5$ ), mientras que en la ciudad Tarapoto solo tuvo un 10%( $n=1$ ).

En cuanto a las universidades de mayor número de investigaciones tenemos a la universidad de Enrique Guzmán y Valle con 70% ( $n=3$ ) de investigaciones, siguiéndole la universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Universidad Peruana de la Unión con el 10% ( $n=1$ ) cada uno de ellas. En cuanto al grado académico de los investigadores que mayor predominancia tuvo fue el de maestría ocupando un 100%( $n=6$ ) del total. Del mismo fueron docentes que desempeñaban en universidades en su totalidad con un 100%( $n=6$ ).

Por último, en cuanto a los instrumentos utilizados para la variable de inteligencia emocional tenemos que el 60% ( $n=2$ ) utilizaron el cuestionario de inteligencia emocional (ICE-Barón), mientras otros cuestionarios fueron con un 10%( $n=1$ ), cada una de ellas respectivamente como es el Cuestionario de (I.E) por Rodríguez, el cuestionario de Goleman,(1995) adaptación por Hernández, así mismo la Encuesta elaborada por Pacha puma, (2018) y por último el cuestionario de Sojos y Steninbeck , (2012), mientras que en la otra variable de desempeño laboral el instrumento que mayor utilidad tuvo para las investigaciones fue el cuestionario de desempeño laboral con un 70% ( $n=3$ ), mientras los otros instrumentos de menor uso fueron el Cuestionario de Chiavenato, el Cuestionario de (D.L) por Rodríguez,(2016) y la Escala de Aliaga y Ponce, quienes obtuvieron un 10% ( $n=1$ ) cada uno de ellos, para mayor detalle (ver tabla 5).

Tabla 5.  
Análisis de los estudios con alta calidad

Departamento	Frecuencia	%
Lima	5	90
Tarapoto	1	10
Universidad		
U. Peruana de la Unión	1	10
Universidad Nacional Mayor de San Marcos	1	10
Universidad José Faustino Sánchez Enrique Guzmán y Valle	1	10
	3	70
Población		
Universidad	6	100
Grado		
Maestría	6	100
Instrumento de inteligencia emocional		
Cuestionario de (I.E) por Rodríguez, (2016).	1	10
C. Goleman,(1995) adaptación por Hernández	1	10
Barón	2	60
Encuesta elaborada por Pachapuma(2018)	1	10
Sojos y Steninbeck	1	10
Instrumento de desempeño laboral		
Cuestionario D.L.	3	70
Cuestionario de Chiavenato	1	10
Cuestionario de (D.L) por Rodríguez,(2016)	1	10
Escala de Aliaga y Ponce	1	10

Nota. Cuestionario de inteligencia emocional (I.E), cuestionario de desempeño laboral (D.L).

Tabla.6

Bitácora de la Muestra

Autores (año)	U. Geog.	Repositorio	Muestra	Grado	Etapas educativas	V1	V2
<b>Paredes (2018)</b>	<b>Tarapoto</b>	<b>UPU</b>	<b>82</b>	<b>Maestría</b>	<b>universitarios</b>	<b>adaptación por Hernández</b>	<b>cuestionario de Chiavenato (200)</b>
<b>León (2017)</b>	<b>Lima</b>	<b>UCV</b>	<b>65</b>	<b>Maestría</b>	<b>Mixto(escolar)</b>	<b>E Q-I Barón N.Ugarriza</b>	<b>guía de Observación</b>
<b>Jiménez y Mamani (2015)</b>	<b>Arequipa</b>	<b>SAA</b>	<b>57</b>	<b>Licenciado</b>	<b>-</b>	<b>Barón (I-CE)</b>	<b>CDL</b>
Flores (2017)	Lima	UNMSM	24	Maestría	universitario	Barón (I-CE)	CDL
Jara (2014)	Lima	E. G. V	12	Maestría	Universitario	Sojos y Steinbeck	Escala de Aliaga, Ponce y Pecho
Rodríguez (2016)	Lima	E. G. V	83	Maestría	Universitario	CIE	CDL
<b>Claudio (2017)</b>	<b>Lima</b>	<b>E. G. V</b>	<b>104</b>	<b>Maestría</b>	<b>Universitario</b>	<b>CIE</b>	<b>Encuesta con preguntas relacionada a ambas variables</b>
Pacha puma(20189)	Lima-sur	E. G. V	35	Maestría	universitario	CIE	encuesta de Lucía Soledad Pacha puma Mamani
Rosado (2017)	Arequipa	SAA	55	Licenciado	secundaria	EQ-I Barón	La Ficha de acompañamiento y monitoreo de la sesión de aprendizaje-2016.
<b>Centeno (2017)</b>	<b>Puno</b>	<b>UN A</b>	<b>12</b>	<b>Licenciado</b>	<b>secundaria</b>	<b>Bar-On</b>	<b>CDL</b>
Padilla (2018)	Huacho	JFSC	55	Maestría	Universitario	Bar-On	Escala de desempeño laboral docente
Fernández(2019)	-	JFSC	100	Doctor	Universitario	Barón	Rojas - Linares
Obregón(2017)	Huancayo	E. G. V	9	Maestría	universitario	CIE	CDL

Nota. Enrique Guzmán y Valle (EGV), José Faustino Sánchez Carrión (JFSC), San Agustín de Arequipa (SAA), Universidad Nacional del Antiplano (UNA), Universidad Peruana de la Unión (UPU), Cuestionario de Inteligencia Emocional (CIE), Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL).

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue conocer las características de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes peruanos bajo una revisión sistemática, en el periodo 2015-2020. En cuanto los objetivos específicos fue detallar el tipo y diseño de investigación empleados en los estudios más relevantes, describir la metodología empleada y por último, conocer los instrumentos de medición que se han utilizado en las distintas investigaciones.

En la actualidad la creciente demanda social y la exigencia de nuevas destrezas en los trabajadores en relación con el desempeño laboral del docente están provocando tensión emocional, tal como lo indica Barlozek, (2015).

Para el primer objetivo, se evidencio que existe una relacion signigicativa ( $p < 0,01$ ) entre las variable inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes peruanos, estos resultados concuerdan con los estudios analizados en Paredes (2018). Esto mostro que a mayor inteligencia emocional de los docentes, mayor sera su desempeño laboral. Asi mismo, en el estudio de flores (2017). Se evidencio resultados similares en cuanto a su relación significativa. Dejando como evidencia que la inteligenacia emocional es un factor importante para el conocimiento de uno mismo y de los demas, la perseverancia, la empatia, las artes sociales son determinates para el logro del éxito personal y laboral Goleman, (1995).

Para el segundo objetivo fue conocer las características de los estudios en cuanto al tipo y diseño de investigacion analizadas son de tipo no experimental yde corte trasvarsal. En cuanto al tercer objetivo fue identificar la calidad epistemologica de los estudios con el instrumento de Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez (2008), cuyo resultaos fueron que el coeficiente utilizado no son los más adecuados para el numero de muestra que presentan los estudios, Por ello nuevos estudios recomiendan utilizar el coeficiente de *Pearson Winsorisado* ( $r_w$ ) cómo una alternativa robusta para investigaciones con muestras pequeñas Ventura (2020).

En cuanto a los los instrumentos de medida, se hallo que el más usado para medir la inteligencia emocional fue el cuestionario de ICE de Bar on (2011), utilizado en 7 de los 19 estudios. Esto ha demostrado utilidad, conviene recordar que entre sus

indicadores o componentes se mide también (interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general), ya que estos componentes representan, competencias y habilidades no cognitivas lo cual influyen en la persona para tener éxito ante exigencias y presiones ambientales, Bar-on (2000), por ello se recomienda su aplicabilidad para medir la inteligencia emocional . Dejando por ultimo a encuestas o cuestionarios de elaboración propia por los propios autores, lo que podría poner en duda su utilidad debido a su metodología. En referencia al instrumento para la evaluación del desempeño laboral se hayo que el 42%( $n=8$ ), fueron cuestionarios de elaboracion propia por los mismos autores, de la misma forma que para el instrumento de inteligencia emocional, presentaron deficiencias en cuanto a su metodología.

Por otro lado, las limitaciones que se tuvo fue el acceso a investigaciones o documentos, por cualquier razón el acceso es denegado o limitado de alguna manera por el autor, ya que solo se puede apreciar el resumen de tal estudio y por último algunas investigaciones presentaron deficiencias en cuanto a su calidad metodológica empleada.

En cuanto al aporte de esta investigación fue proporcionar conocimientos, de las características en cuanto a la relación de la variable inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes. Así como también pueda servir como una guía o un aporte para realizar un plan de mejora en diversas áreas del manejo organizacional de los docentes con la finalidad de poder solucionar posible problemáticas en dicho contexto.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados expuestos anteriormente, en la discusión se concluye lo siguiente:

- Se evidencio las características de la relación de inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes peruanos en el cual se reportó correlación estadísticamente significativa.
- Se evidencio que los estudios analizados en su mayoría fueron investigaciones empíricas de tipo no experimental y de diseño correlacional.
- La metodología y el análisis de datos para las investigaciones evidenciaron deficiencia debido que su correlación se realizó con el coeficiente spearman ( $r_s$ ), pues este no es el más adecuado debido al tamaño de la muestra.
- Los instrumento de mayor aplicabilidad para medir la inteligencia emocional fue el ICE de Bar on (2011). Y para evaluar el desempeño laboral fue elaboración propia por los autores, quedando en duda su fiabilidad y aplicabilidad debido a su deficiente metodología.

## VII.RECOMENDACIONES

- Se recomienda verificar y contrastar en otras investigaciones y en otros campos como en el ámbito de salud u otras organizaciones con una mayor Tamaño de muestra.
- Se recomienda realizar otras investigaciones de tipo descriptivas o quizá las manipulativas, ya que cada una de estas cuenta con características propias las cuales distinguen unas a otras.
- Luego de haber revisado publicaciones científicas se recomienda para futuras investigaciones utilizar el coeficiente pearson Winsonrisado ( $r_w$ ) cómo una alternativa robusta para investigaciones con muestras pequeñas.
- En cuanto a los instrumentos a utilizar, se sugiere revisar sus propiedades psicométricas para su uso, así como también seguir los estándares de validación.

## REFERENCIAS

- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. New York Times: Kairos.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Malaga España: Kairos,S.A.
- Goleman, D. (1998). *Working With Emotional Intelligence*. Barcelona : Kairos.S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigacion (sexta edicion)*. Mexico.
- Hernández R, F. C. (s.f.). *Metodología de la investigación:(5ta. ed.)*. Mexico.D.F.:McGraw-hill. Obtenido de Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed.): [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernandez, R., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigacion (sexta edición)*. Mexico: McGraw-Hil. Obtenido de [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Hutton , B., López, F., & Moher, D. (2016). La extencion de la declaracion PRISMA para revisiones sistemáticas que incorporan metaanálisis en red:PRISMA-NMA. *Med Clin*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2016.02.025>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Cw de Vet, H., & Van der Beek , A. (2013). Measuring individual work performance:. *Pub Med. Gov*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23803443/>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., C.W. de Vet, H., & van der Beek, A. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Researchgate*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/51508445\\_Conceptual\\_Frameworks\\_of\\_Individual\\_Work\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/51508445_Conceptual_Frameworks_of_Individual_Work_Performance)
- Lorente, L. y. (16 de Julio de 2010). Las organizaciones saludables:“El engagement en el trabajo”. *Las organizaciones saludables:“El engagement en el trabajo”*. Gestión Práctica de Riesgos Laborales. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>
- Mayer, J., Salovey, P., Carruso, D., & Saniterios, G. (2003). Measuring Emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. *American Psychological Association*, 9.
- Ministerio de Educación. (13 de Octubre de 2018). *Minedu desarrolla talleres sociemocionales para docentes de Ica y Ayacucho*. Obtenido de Minedu desarrolla talleres sociemocionales para docentes de Ica y Ayacucho: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/20057-minedu-desarrolla-talleres-socioemocionales-para-docentes-de-ica-y-ayacucho>

- Ministerio de Educacion. (11 de Junio de 2019). *Evaluación del Desempeño Docente*. Obtenido de Ministerio de Educacion:  
[http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicialtramo2/mas\\_informacion/](http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicialtramo2/mas_informacion/)
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2019). *Certificación de Competencias Laborales*. Obtenido de Certificación de Competencias Laborales:  
[http://www.impulsaperu.gob.pe/pdf/transparencia/Carta\\_Servicio\\_Certificacion\\_de\\_Competencias\\_Laborales\(2019.10.29\).pdf](http://www.impulsaperu.gob.pe/pdf/transparencia/Carta_Servicio_Certificacion_de_Competencias_Laborales(2019.10.29).pdf)
- Murphy, K. (1990). *Job Performance and Productivity*. New Jersey, EE.UU. Obtenido de  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=krGJXecPiH0C&oi=fnd&pg=PA157&dq=+Murphy+KR.+Dimensions+of+work+performance&ots=PgKb0\\_dmuG&sig=Bum3IKibXtcNS09X6tEsgulqa\\_0#v=onepage&q=Murphy%20K.R.%20Dimensions%20of%20work%20performance&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=krGJXecPiH0C&oi=fnd&pg=PA157&dq=+Murphy+KR.+Dimensions+of+work+performance&ots=PgKb0_dmuG&sig=Bum3IKibXtcNS09X6tEsgulqa_0#v=onepage&q=Murphy%20K.R.%20Dimensions%20of%20work%20performance&f=false)
- Navarro D, F. D. (2019). *Learning Statistics With Jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners*.
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional de Empleadores. (2019). *Transformación empresarial: nuevas oportunidades para las organizaciones empresariales*. Obtenido de Transformación empresarial: nuevas oportunidades para las organizaciones empresariales:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_724016.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_724016.pdf)
- Salovey, M. (1989). INTELIGENCIA EMOCIONAL. vol. 9 (3), 26.
- Sánchez Meca, J. (2010). Como Realizar una revision sistematica y un meta-analisis.
- sánchez, J. y. (2010). Revisiones Sistemáticas Y Meta-Análisis:Herramientas Para La Práctica Profesional. *Papeles del Psicologo*, 7-17. Obtenido de  
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1792.pdf>
- Supo, J. (2014). *Cómo Elegir una Muestra*. Arequipa Peru: In Slideshare. Obtenido de <https://es.slideshare.net/guerrero9757/jos-supocmo-elegir-una-muestra>
- Toro, F. (2009). *Clima Organizacional*. Obtenido de <https://cincel.com.co/wp-content/uploads/2016/06/Libro-de-Consulta-gratuita-Clima-Organizacional-Una-aprox....pdf>
- Viswesvaran, C., & Onez, D. (2000). Perspectivas sobre modelos de trabajoActuación. *Revista Internacional de Selección*.

## ANEXOS

Anexo 1

*Resumen de criterios de búsqueda*

Titulo	Pregunta general	Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Sub categoría
"Inteligencia Emocional y su Relación con el Desempeño Laboral en Docentes Peruanos: una Revisión Sistemática en el periodo 2015-2020"	¿Cuáles son las características de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes peruanos bajo una revisión sistemática?	conocer las características de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes peruanos bajo una revisión sistemática	detallar el tipo y diseño de investigación empleados en los estudios más relevantes	Grado de investigación	Licenciado Maestría Doctor
			describir la metodología empleada	Ciudad	Lima Cusco Lambayeque Junín Ayacucho Huaraz
			conocer los instrumentos de medición que se han utilizado en las distintas investigaciones	Tipo de investigación	Correlacional descriptivo 2015 2016 2018 2019
				Año de publicación	
				Tipo de correlación	Spearman pearson



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LEON VILLALBA CARMEN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES PERUANOS: UNA REVISION SISTEMATICA EN EL PERIODO 2015-2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARMEN LEON VILLALBA <b>DNI:</b> 45802668 <b>ORCID</b> 0000-0003-1971-9253	Firmado digitalmente por: CLEONV9 el 18-02-2021 11:24:50

Código documento Trilce: TRI - 0112626