



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la
I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes -
Huancavelica, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Huacho Quispe, Ana Rita (ORCID: 0000-0003-4503-1102)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La concepción de esta tesis va dedicada con mucho amor y cariño a mis padres y a mi pareja por su constante apoyo, cariño, fortaleza y aliento que me brindan día a día para seguir adelante y no desfallecer en el camino y poder cumplir con mis objetivos y desarrollo profesional.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida y la dicha de despertar día a día para seguir adelante luchando con mis objetivos y metas plasmadas.

A mi asesor por su gran apoyo ofrecido en este trabajo de investigación, por haberme transmitido sus conocimientos obtenidos y haberme llevado paso a paso en el Aprendizaje.

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	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.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla cruzada entre Inteligencia emocional vs Motivación del trabajador.	19
Tabla 2 Tabla cruzada entre Inteligencia emocional vs Entorno de trabajo.	20
Tabla 3 Tabla cruzada entre Inteligencia emocional vs Capacidad del trabajador.	21
Tabla 4 Tabla cruzada entre Inteligencia emocional vs Desempeño Laboral.	22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo, Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022. El método de la investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional y tiene un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 67 docentes no se contó con muestra debido a que se tomaron la población total objetiva. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables inteligencia emocional y desempeño laboral con el instrumento – cuestionario que consto de 25 interrogantes para la primera variable y 15 interrogantes para la segunda variable de acuerdo a la escala de Likert. Para los resultados se utilizó el procedimiento de datos en el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual alcanzó una correlación bilateral entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral de 0.683, concluyendo que existe un grado de correlación positiva considerable, con lo cual se afirma la relación directamente proporcional entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Palabras clave. Inteligencia emocional, desempeño laboral, trabajador.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and job performance of teachers of the I.E. Nuestra Señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022. The research method was applied, non-experimental design, correlational level and has a quantitative approach. The population consisted of 67 teachers, there was no sample because the total objective population was taken. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables emotional intelligence and work performance with the instrument - questionnaire that consisted of 25 questions for the first variable and 15 questions for the second variable according to the Likert scale. For the results, the data procedure in the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. Spearman's Rho statistician was used, which reached a bilateral correlation between the variable's emotional intelligence and job performance of 0.683, concluding that there is a considerable degree of positive correlation, which affirms the directly proportional relationship between emotional intelligence and work performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Performance, employee.

I. INTRODUCCIÓN

Por lo general, las organizaciones le están dando mucho énfasis a la inteligencia emocional, la cual que es importante para manejar las capacidades, que se relacionan con nuestra creatividad, lógica, flexibilidad, así como las capacidades de comprensión de cada situación laboral, generando un mecanismo de adaptación con el propósito la mejora de la calidad y desempeño laboral del trabajador.

Torres, Fretel, Coral y Ramírez (2021) con el tuvo como finalidad establecer la relación de la Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral del trabajador del sector salud de un Hospital de Pucallpa. Se llegó a concluir de acuerdo a cada resultado encontrado que, la inteligencia emocional posee una estrecha relación con el desempeño del trabajador del sector salud y que para el logro y desenvolvimiento de cada actividad y lograr el cumplimiento del objetivo deben tener buenas capacidades emocionales, permitiendo que se sobrelleve cada reto y dificultad suscitada en su organización.

Carmona, Vargas & Rosas (2015) con el artículo Inteligencia emocional y desempeño organizacional Sapienza Organizacional, Mérida, Venezuela, cuyo propósito fue identificar como influye la inteligencia emocional y desempeño organizacional. Llegó a concluir que los sistemas de recompensas enfocados en los trabajadores, es de gran importancia complementando su desarrollo profesional, a la vez, indican que aquella labor realizada sin sentido y que carece de significado, no solo posee una gran repercusión en el resultado, sino que influye en la conducta, manifestación y actitud laboral de cada empleado.

Guadiola y Basurto, (2015), Con el trabajo Inteligencia emocional y desempeño organizacional del directivo corporativo adventista del norte de México, cuyo propósito fue conocer la autopercepción y niveles de inteligencia emocional de desempeño. Concluyo a través del resultado, de una existente influencia positiva y significativa con un alto nivel de inteligencia emocional sobre los niveles del desempeño autopercebido en el directivo y en relación al año de servicio y nivel académico no mostro alguna diferencia significativa.

Espinoza (2015), con el trabajo determino como finalidad primordial fue determinar la relación de la inteligencia emocional y competencias del docente en la I.E. Mentas Brillantes - Trujillo. Llegaron a la conclusión que el resultado obtenido,

de una existente relación significativa del componente interpersonal y la competencia de influencia y cognoscitiva mostrada el desempeño docente.

Aragón (2019) con el artículo Inteligencia emocional y desempeño laboral. Su objetivo de trabajo fue ayudar a muchas instituciones mediante la recomendación o diagnóstico de un posible factor que afecta a eficacia y eficiencia del trabajador. Se llega a concluir que en sus labores la aplicación y manejo de la inteligencia emocional es una labor que brinda diversos beneficios, no solo al colaborador, sino a cada organización, permitiendo obtener un equipo eficiente, con aptitud, habilidad, puesto en práctica en el ámbito laboral, como se puede analizar en esta investigación.

El presente estudio se realizará en la I.E. Nuestra señora del Carmen, las cual se encuentra ubicada en la av. Esmeralda en el barrio de bellavista en el distrito de Lircay provincia de Angaraes departamento de Huancavelica, se ha observado que la falta de conocimiento sobre la inteligencia emocional no les permite tener metas claros en su misión y visión, asimismo se aprecia que los docentes de la institución no tienen mucha comunicación, no es capaz de conocerse a el mismo y controlar cada emoción y solucionar un problema. trayendo como consecuencia desmotivación entre los docentes, deserción laboral, incumplimiento de metas y afectando el rendimiento. Este trabajo pretende determinar la relación de la Inteligencia emocional y desempeño laboral, permitiendo ofrecer una alternativa para solucionar el problema y poder mejorar el desempeño laboral docente.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022?

Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y motivación del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y entorno de trabajo de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y Capacidad del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022?.

A continuación, presentamos las siguientes justificaciones como teórica la misma que se utilizarán artículos científicos, revistas, tesis, conceptos, teorías y

libros de la especialidad obteniendo información comprendiendo su relación con cada variable, ya que se considera que cada estudio previo es relevante para el fortalecimiento del estudio. Asimismo, posee una Justificación práctica que se obtendrá para recabar información y se planteará cada medida o solución al tema de nuestra investigación con el método científico, empleando una encuesta y poder obtener información. Justificación metodológica nos vamos a ceñir al procedimiento metodológico para realizar la investigación cumpliendo las normas estipuladas por la universidad y usando correctamente las normas APA, como también procesaremos la información en un software, buscando como se relaciona cada variable. Justificación social cada resultado estudiando beneficiara a la institución y a los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, que tendrán un buen mejoramiento y buen desarrollo de la personalidad, actitud, percepción, motivación en el cargo que ocupen y puedan tener un buen desempeño laboral, a la vez la institución puede mejorar en su productividad incrementar más estudiantes, como también a otras empresas y otras investigaciones.

Objetivo general: Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022

Objetivos específicos: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y motivación del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022., Determinar la relación entre la inteligencia emocional y entorno de trabajo de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022., Determinar la relación entre la inteligencia emocional y Capacidad del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.

Hipótesis General: H₁: Existe relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes - Huancavelica, 2022, H₀: No existe relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes - Huancavelica, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el logro de este estudio se ha consignado en el ámbito internacional, nacional y local, se han realizado diversos trabajos de estudio de organizaciones públicas y privadas, conectadas con cada una de las variables en estudio, como son las siguientes:

Molina (2020). En el trabajo realizado se propuso determinar la relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral - Guatemala, 2020. Siendo un trabajo descriptivo, empleando como fuentes secundarias bibliotecas virtuales de la universidad EAFIT, Google Academics, Ebscohot, Harvard Business Publishing, identificándose un aproximado de 12 artículos, llevándose a cabo un análisis que permita la comprensión del término inteligencia emocional, y su relevancia, y referenciado con otros términos, como el desempeño laboral y las relaciones interpersonales. Concluyendo el trabajo que a pesar de que los seres humanos poseen diversas personalidades y temperamento, también poseen la capacidad de controlar sus emociones y conducirlo a comportamientos positivos.

Perafán (2018). En su tesis planteada tuvo como objetivo revisar y hacer una reflexión de cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño laboral por parte del funcionario comercial del Banco Davivienda en la regional Valle y Cauca. Investigación de tipo explicativo, realizándose a través de encuestas con respecto a aptitudes sociales y personales, con la intención de identificar el nivel de I.E. Se realizó un análisis factorial de los componentes para la obtención de las categorías más simplificadas y, de esta manera poder relacionarlas con el desempeño laboral. Su información se obtuvo con un cuestionario que evaluaba 33 funciones que deben de ejecutar según el cargo que ocupan en la organización. Utilizaron la regresión lineal conociendo la influencia de las variables estudiadas. Concluyendo que al relacionarse los trabajadores, usuarios y compañeros da un suma o manifestación emocional que genera impacto en los resultados finales.

Cruz y Vargas (2017). En su tesis se planteó el propósito primordial de describir los niveles de Inteligencia emocional y la relación con el desempeño docente del gimnasio nueva América. Se consideró el modelo de Salovey y Mayer, considerándola como una de las capacidades que regule, comprenda y perciba cada emoción propia del resto. Para evaluar el desempeño laboral se implementó

un proceso administrativo y la I.E. fue evaluado con el test Trait Meta-Mood Scale-24. Siendo esta investigación correlacional, concluyéndose que las variables estudiadas no se relacionan, mientras que entre las dimensiones percepción emocional y capacidad para aprender de desempeño laboral poseen una correlación de +0,39, por otro lado, tampoco existe relación significativa con los aspectos sociodemográficos (genero, estado civil, edad, número de hijo), permitiendo encontrar algún tipo de hallazgo en los profesores e inteligencia emocional.

Moreno y Vigo (2017). En el trabajo realizado busco determinar cómo influye la inteligencia emocional y desempeño laboral de cada trabajador de Pits Logística Integral - Cajamarca. Realizándose este trabajo con una muestra de veinticinco trabajadores, utilizando un diseño correlacional-descriptivo. Recolectando los datos a través de instrumentos denominados cuestionarios inteligencia emocional y desempeño laboral. Para estos resultados encontraron una existente influencia entre cada variable estudiada, encontrándose un valor significativo a través de la prueba de Pearson para la hipótesis, con una valoración con el $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$, afirmando con el 99% la inteligencia emocional está relacionado con el desempeño laboral, y la correlación detectada tuvo una influencia positiva alta de $r = 0,802$.

Apaza (2018). Con este trabajo buscó relacionar la inteligencia emocional y desempeño laboral, del trabajador del gobierno de la región Puno. Este trabajo se enfocó en trabajar bajo la propuesta de Goleman (1998), y desempeño laboral bajo el enfoque de Hernández (2008). El trabajo fue descriptivo, cuantitativa-correlacional, y transaccional o transversal. Trabajándose con el instrumento de nuestra variable uno, el cual se adaptó y también fue validado. Los dos instrumentos empleados se lograron validar mediante el conocido por juicio de experto, encontrando una valoración de Alfa de Cronbach con un 0,951; obteniéndose 0,928 en inteligencia emocional y 0.879 en desempeño laboral, denotándose una adecuada fiabilidad. Se concluye en este trabajo que a mayor inteligencia emocional permitirá la mejora del desempeño laboral.

Fajardo (2017) en su tesis buscó determinar el efecto de la inteligencia emocional y desempeño laboral de la teleoperadora de EsSalud en línea Lima, del

centro de atención de llamada del Seguro Social. Con un método cuantitativo, básica, correlacional, empleando una encuesta (técnica). La población se constituyó de 175 colaboradores, y siendo aplicados los instrumentos a 120 teleoperadores. Como estadístico emplearon el rho Spearman para contrastar la hipótesis. formularon un instrumento, los mismos que pasaron por filtros respectivos, el primero compuesto por 15 preguntas para medir la primera variable y, el segundo con 9 preguntas para la segunda variable, cada instrumento a la vez contenía cinco alternativas de respuestas. Después de haberse realizado el análisis de datos e interpretación se contrasto la hipótesis, llegándose a concluir que la primera variable está relacionada de forma directa, alta y significativa.

Yabar (2016). Con su trabajo que ejecuto buscó la relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral del trabajador de salud de la micro red la molina – Cieneguilla. Trabajo de tipo cuantitativo, siendo básico, descriptivo y correlacional, con el diseño no experimental-transversal. Este trabajo es dirigido a 65 administrativos, empleando instrumentos de Bar-On (2002) - Bar-On Emotional Quotient Inventory: Short (EQ-i:S) - constituido por 133 preguntas, con cinco componentes: intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés, adaptabilidad. Al medir la segunda variable empleo un cuestionario siendo este validado por especialistas expertos en el tema. Concluyendo y confirmando la relación entre las variables estudiadas, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la organización antes mencionada.

Acuña (2017). Con el trabajo cuyo fin primordial es determinar la relación de la Inteligencia emocional y desempeño laboral del trabajador del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima. Asimismo, estuvo conformada por 120 colaboradores para su población y con una muestra de 92 sujetos, aplicando dos encuestas, donde una de ellas mide la emoción, distinción y apreciación personal del área estudiada, encontrándose el manejo de las emociones en un nivel moderado, ordenando e identificado las emociones. Trabajo de tipo cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. Aplicándose dos cuestionarios que contenían 30 preguntas cada uno. Concluyendo la relación entre ambas variables de forma significativa y directa, con un valor de 0.666 de acuerdo al de correlación Rho de

Spearman, y una significancia de 0,000 que significa un nivel de relación moderado con cada variable estudiada.

Samudio (2020). Con la tesis planteó la finalidad de establecer como influye la Inteligencia emocional y desempeño laboral del colaborador en el municipio de la provincia de huari, 2019. Trabajo de tipo aplicado, explicativo, no experimental y de enfoque mixto. Teniendo como población a 247 colaboradores. Comprobándose la correlación con el estadístico de Prueba de Spearman en ambas variables estudiadas, con un $Rho = 0,626$, interpretándose de una relación positiva moderada, así como una valoración "p" (sig.) es de 0,000 inferior a 0,05, permitiendo que rechacen su hipótesis nula y aceptar su alterna. Concluyendo y demostrando la influencia significativa que posee la inteligencia emocional y desempeño laboral.

Troncoso (2018). Describió un estudio desarrollado que se propuso como se relaciona la inteligencia emocional y desempeño laboral del trabajador del hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado. Fue un trabajo caracterizado por ser correlacional simple, trabajándose con una población no muestral 30 trabajadores. Concluyendo que los aspectos emocionales se pueden manifestar sin que el trabajador lo regule o genere una acción consiente que permitan el regular la conducta, y aunque esto no afecta el desempeño laboral (al margen de ser bueno o malo el desempeño), pero al ser evaluados de manera individual cada variable no se demuestra la relación entre las variables, denotándose un actuar atípico al estudiar la inteligencia emocional y características para el comportamiento humano.

Teorías de Inteligencia emocional

Según el autor Jiménez (2018). Refiere a este término a las capacidades que poseen los individuos ya sea para sentir, comprender, controlar y modificar los aspectos que tiene que ver con las emociones tanto en sí mismo como en los otros. por lo mismo no significa ahogar cada emoción propia sino lograr administrarlas y equilibrarlas.

Según los autores Soler, et. al. (2016) Condicionan nuestros aprendizajes, y este tiene que ver de la inteligencia racional que poseen funciones a nivel cerebral y mental, considerando la influencia de las emociones, es decir haciendo un

descubrimiento y exploración de la mente emocional, y que desde que el hombre apareció se ha descrito con imágenes, filosofías y poesías.

Según el autor Mesa (2015). Se refiere a la capacidad relacionado a la capacidad verbal, numérica, perceptiva, memorística, entre otros. ignorando aspectos afectivos-emocionales. A la vez, la inteligencia social es definida a aquella habilidad para entender y direccionar a los sujetos y, de utilizar ciertas relaciones sociales de forma apropiada y eficaz, existiendo a la vez elementos propios de las emociones como la capacidad de adaptación al contexto, o a las habilidades inter e intrapersonales.

Según los autores Bradberry y Greaves (2012). Capacidad para examinar y entender cada emoción en sí mismo y en los otros, y a la vez la capacidad para ser conscientes en la gestión de los comportamientos y sus relaciones. El propósito de la inteligencia emocional es poder entender el cableado del cerebro, que permita el reconocimiento de las emociones propias ante algún acontecimiento que surja en el día a día.

Característica: para Goleman (2017) la inteligencia emocional tiene las siguientes características: Hace la referencia a la cognición de sí mismo, de reconocer sus propias emociones y de no afectar el desarrollo de su área de trabajo dentro de la empresa; el colaborador tiene que permitir el equilibrio del ánimo dentro de la empresa; las emociones tienen un gran impacto en el actuar y desarrollo de cada integrante de la organización; Dentro de la organización los miembros repercuten mucho con la motivación personal tienen diferentes sentidos de ánimo ; Depende mucho la sociabilidad de los miembros dentro de la organización.

Dimensiones: Según los autores Silva y Sánchez (2017) señalan las siguiente:

Autoconocimiento: Significar reconocer las emociones en cada momento y emplearlos apropiadamente al tomar una decisión. La dimensión se sub dividen 03 subaptitudes: Conciencia emocional, auto-evaluación y confianza en uno mismo.

Autorregulación: Se refiere al manejo de las emociones permitiendo de este modo el desarrollo de las tareas que están entre manos, en vez de que se tornen un estorbo. En esta dimensión se encuentran cinco subaptitudes: Autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación.

Motivación: Significa el usar la preferencia más profunda, con el fin de orientar y avanzar hacia el logro de objetivos. En esta dimensión se encuentra cuatro subaptitudes: Afán de triunfo, compromiso, iniciativa y optimismo.

Empatía: Significa la percepción de cada sentimiento de los otros, siendo capaz de observar las situaciones desde la perspectiva del otro, cultivando la afinidad con un sinnúmero de sujetos. Las subaptitudes son: Comprensión y ayuda al resto al desarrollo, orientación al servicio, aprovechar la diversidad y conciencia política.

Habilidades sociales: esta referida al manejo apropiado de cada emoción en una relación, interpretando de forma adecuada cada situación e incluso en la red social. En sus subaptitudes tenemos: influencia, comunicación, manejo de conflicto, liderazgo, catalizador de cambio, establecimiento del vínculo, colaboración y cooperación, habilidad en equipo.

Teorías de Desempeño laboral

Según los autores Bautista y Cienfuegos (2020). Se refiere a la eficacia demostrada por el trabajador en la realización de su actividad laboral, misma que resulta beneficiosa para la organización, convirtiéndose de esa manera en una ventaja en relación con la competencia organizacional. A la vez se manifiesta que están relacionadas a las características de cada sujeto, siendo conformadas por: habilidades, cualidades y conocimientos adquiridos por los colaboradores, contribuyendo a la competitividad de la organización.

Según los autores Peña y Durán (2016). Referido a la eficiencia del colaborador de una organización, siendo esta necesaria que le permite actuar con una gran labor y es la mejora permanente de resultados de los colaboradores, el desempeño es el rendimiento laboral y la capacidad del personal para ser más competente dentro de la organización como en producción, elaboración y reducción de tiempo y mejorar su desenvolvimiento dentro de la empresa.

Según el autor Robles (2009). Se refiere a las conductas o actuaciones que se observa a cada trabajador, los mismos que son importantes para lograr cada objetivo empresarial, pudiendo ser este medido en término de competencia de cada sujeto y, el nivel de participación a la organización.

Importancia: Campos, (2017) Menciona que el desempeño en el trabajo es de gran importancia porque permitirán que el colaborador y su supervisor reconozcan y discutan el área o áreas que deben ser mejoradas para el desempeño mismo. Siendo a la vez una actividad relevante para intensificar o esclarecer expectativas.

Elementos: Según Acevedo y Contreras (2021). Dentro de los elementos encontramos diversos aspectos, incidiendo con un alto o inferior desempeño: Retribución monetaria y no monetaria, satisfacción con la tarea asignada, habilidad, aptitud en la realización de tarea asignada, capacitación, factores motivacionales, clima y cultura organizacional, expectativas y el desarrollo constante de los empleados.

Objetivo: Según el autor Campos (2017). Se debe considerar como principal objetivo el identificar la necesidad empresarial para continuar su desarrollo. Para ello se deben detectar si existe necesidad de capacitar y desarrollar, con el fin de capacitar a sus colaboradores y desenvolverse de forma apropiada en el puesto de trabajo asignado, potenciando habilidades y competencias de una forma eficaz. Y por último brindará retroalimentación a sus colaboradores sobre la infraestructura que la organización distingue su desempeño, sirviendo esto como una base para la entrega de beneficios.

Características: Según el autor Alles (2015). Estas están referidas al conocimiento, habilidad y capacidad esperado en un sujeto para que lo aplique y demuestre al demostrar su desempeño. Adaptabilidad: Capacidad para manifestar las ideas de manera efectiva, ya sea de manera individual o grupal. Iniciativa: Intención para generar influencia de forma activa en los acontecimientos que permitan alcanzar objetivos. Conocimientos: Se refiere al nivel que se ha logrado con respecto a conocimiento técnico y profesional. Trabajo en equipo: Capacidad para desarrollarse eficientemente en equipos. Estándares de Trabajo: Capacidad para el logro del objetivo y meta. Desarrollo de Talentos: Capacidad para el desarrollo de destrezas y competitividad. Potencia el Diseño de Trabajo: referida a identificar la organización y estructuración más eficiente para el logro de una meta. Maximiza el Desempeño: Capacidad para instaurar metas de desempeño.

Dimensiones: Samudio (2020) señala las siguientes:

Motivación del trabajador: Considerando que la motivación en el ámbito laboral tiene relación con la finalidad u objetivo que posee el colaborador para el cumplimiento de una meta o actividad, es relevante ya que el resultado que se obtenga demostrará todos los elementos que se involucran para el logro de los puntos trazados y, a la vez su utilidad recaerá en un mayor empeño por parte de los sujetos; y a la vez esto permitirá que ambas partes se comprometan para mejorar el ambiente laboral dejando de lado la ambición profesional, riñas, sentimiento de fracaso dando cumplimiento al objetivo o meta.

Entorno de trabajo: Elemento más fundamental en el desarrollo de los trabajadores, es decir, el entorno donde ejecutan su trabajo, el mismo que debe ser un lugar cómodo, seguro, con control moderado, y que a la vez, le generen la sensación de libertad (grupo de trabajo o herramienta, estructura en su posición de laborales, naturaleza financiera, norma y diplomacia, ayudando en la gerencia, legislación y reglamento).

Capacidad del trabajador: Las organizaciones en la actualidad han logrado comprender la relevancia de tener colaboradores instruidos, con la intención de obtener efectos ventajosos y con mayor utilidad en el aspecto financiero, calidad, de empresarial, así como personal en los colaboradores (aptitud tecnológica, aptitud social, aptitud de resolución de conflicto, aptitud razonada y aptitud de comunicación).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo: Fue aplicado y busco la resolución de un problema específico. De acuerdo al autor Gonzales (2018) lo describe como aquel estudio en el que los investigadores atienden una necesidad o problemática de la sociedad, relacionado a una dificultad, conflicto, carencia o necesidad práctica, de acuerdo a ello cada estudio de este tipo se piensa y se construye de forma efectiva, concreta y sintética.

Enfoque: se presentó con un enfoque cuantitativo. De acuerdo al autor Suganda (2017) indica que está definida como aquel estudio cuantitativo, el mismo que se contrasta con una teoría ya existente, de acuerdo a diversas hipótesis propuestas, para lo cual se necesita cierta muestra, que puede ser de manera aleatoria o discriminada, de acuerdo a cada objeto estudiado.

Diseño: Se uso el diseño no experimental, la misma que no se manipula la variable en un momento dado. De acuerdo al autor Bora (2017) describe que este tipo de estudio se le conoce como una búsqueda empírica y sistemática, en donde los investigadores no tienen un control directo de la variable independiente, ya que su manifestación ya ocurrió o que es inherente no manipulable, haciendo alguna injerencia con la relación entre cada variable que interviene.

Nivel: Fue correlacional y busco la relación entre cada variable. De acuerdo a los autores Brody & Dwyer (2016) describe que este nivel de investigación pretende el análisis de una existente relación de dos o más variables. Generalmente establece diversos grados de correlación, apoyados en la estadística mediante un determinado coeficiente.

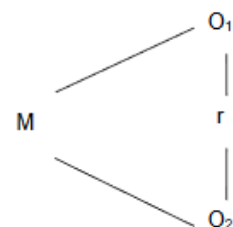
Donde:

M = Muestra

O_1 = variable 01

O_2 = variable 02

r = relación entre las variables



3.2. Variables y operacionalización

Variable.1. Inteligencia emocional

Definición Conceptual: Jiménez (2018). Refiere a este término a las capacidades que poseen los individuos ya sea para sentir, comprender, controlar y modificar los aspectos que tiene que ver con las emociones tanto en sí mismo como en los otros. por lo mismo no significa ahogar cada emoción propia sino lograr administrarlas y equilibrarlas.

Definición operacional: El estudio que se realizó estuvo enfocado en aplicar una encuesta y los cuestionarios, los mismos que se miden mediante cinco dimensiones, y son las que se describen.

Dimensiones

- **Autoconocimiento**

- **Indicadores**

- Conciencia emocional.

- Autoevaluación.

- Confianza en uno mismo.

- **Autorregulación**

- **Indicadores**

- Autocontrol.

- Confiabilidad.

- Escrupulosidad.

- Adaptabilidad.

- Innovación.

- **Motivación**

- **Indicadores**

- Afán de triunfo.

- Compromiso.

- Iniciativa.

- Optimismo.

- **Empatía**

- **Indicadores**

Comprender a los demás.
Ayudar a los demás a desarrollarse.
Orientación hacia el servicio.
Aprovechar la diversidad.
Conciencia política.

- **Habilidades sociales**

Indicadores

Influencia.
Comunicación.
Manejo de conflictos.
Liderazgo.
Catalizador de cambio.
Establecer vínculos.
Colaboración y cooperación.
Habilidades de equipo.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2. Desempeño laboral

Definición Conceptual: Robles (2009). Se refiere a las conductas o actuaciones que se observa a cada trabajador, los mismos que son importantes para lograr cada objetivo empresarial, pudiendo ser este medido en término de competencia de cada sujeto y, el nivel de participación a la organización.

Definición operacional: El estudio que se realizó estuvo enfocado en aplicar una encuesta y los cuestionarios, los mismos que se miden mediante cinco dimensiones, y son las que se describen.

Dimensiones

- **Motivación del trabajador**

Indicadores

Ambición de profesión.
Riña del ayudante.
Impresión de fracaso.

Objetivos/metas.

- **Entorno de trabajo**

Indicadores

Grupo de trabajo / Herramientas.

Estructura de la posición laboral.

Naturaleza financiera.

Normas y diplomacia.

Ayuda de parte de la gerencia.

Legislación y reglamentos.

- **Capacidad del trabajador**

Indicadores

Influencia.

Comunicación.

Manejo de conflictos.

Liderazgo.

Catalizador de cambio.

Establecer vínculos.

Colaboración y cooperación.

Habilidades de equipo.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población y muestra

Población: Bairagi & Munot (2019) la indican como aquel grupo integral de elementos, el mismo que se le conoce como el sub conjunto de todo un universo conformado, los investigadores solo observan el tamaño de la población logrando identificar un número finito o infinito del individuo. El actual estudio tomo en cuenta una población del distrito de Lircay, que determino a 67 docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen.

Criterio de Inclusión: Se tomo en cuenta a los docentes que trabajan más de tres años en la I.E. Nuestra señora del Carmen del distrito de Lircay.

Criterio de exclusión: el trabajo elaborado se excluyó aquellos docentes que trabajan menos de tres años en la institución de estudio.

Muestra: el trabajo no tuvo muestra ya que se tomó a la población total.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Fue la encuesta. Asimismo, López & Fachelli (2015) la mencionan como aquella técnica para las investigaciones sociales más utilizadas en el campo sociológico, el cual se convierte en una actividad habitual en la que la mayoría participa en algún momento. A las encuestas las describen como aquellas técnicas sencillas y de fácil uso, permitiendo ayudar al logro de los objetivos establecidos y que por lo general se usan mediante diversas interrogantes, donde se solicita a cada encuestado ser sincero n todo momento logrando conseguir una información verídica.

Instrumento: Fue el cuestionario, el mismo que permitió recabar datos en el estudio. A la vez, de acuerdo a los autores Pozzo, Borgobello y Pierella (2018) indican que el cuestionario consiste en diversas interrogantes, la misma que puede ser abierta o cerrada, en relación a la variable que desea ser medida, siendo uno de los instrumentos más utilizados para recabar información, a través de ciertos sondeos o encuestas en donde determina alguna actitud, creencia, u opinión, mediante diversos instrumentos que se utilizan para el cálculo, medición, o registro de cierto acontecimiento.

Validez: Según Moreno (2017) indican que se determina mediante la revisión de un instrumento, ya sea de contenido, o mediante contrastes con el indicador y cada interrogante planteada y plasmadas en preguntas. De acuerdo a ello, se determina a la validez como hechos concebidos, elaborados y aplicados, que midan lo que se

propone medir. Finalmente, este proceso es importante e indispensables para la determinación de grupos o algún elemento que conforma el instrumento.

Confiabilidad: Según Livingston (2018) indican que esta referida al grado de confianza o seguridad lo que permite la aceptación del resultado obtenido por los investigadores, el mismo que se basa en un procedimiento utilizado en los estudios, dicho de otra forma, para que los instrumentos sean confiables, cada medición realizada debe generar el mismo resultado en diversos momentos. Se realizará en el programa SSPS a través del alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Según los autores Alan y Cortez (2018) define que los procedimientos son procesos que comprenden ciertos conjuntos o alguna regla que señala ciertos procedimientos llevados a cabo en los trabajos de investigación, cuyo resultado sea aceptado como valido en la comunidad científica. Para el actual estudio se llegó a iniciar eligiendo cada variable, estableciendo el título de investigación, posteriormente se redactamos nuestra introducción desde los ámbitos internacionales, nacionales y locales, para luego formulando una problemática encontrada a través de una interrogante, planteando un objetivo , consecutivamente desarrollamos la justificación teórica, practica, social y metodológica, así como la hipótesis de investigación, para luego plasmar cada antecedentes y nuestras bases teóricas, posteriormente se describió el método de estudio siendo aplicado y con el diseño no experimental y correlacional, así como cada operacionalización de variables, para de acuerdo a ello determinar nuestra escala Likert a través del instrumento tabulado en Excel, finalmente determinado el proceso de análisis del SPSS-vers.26.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar cada dato recopilado, se empleó el Excel y SPSS.vers-26. el autor Calduch (2014) define que el análisis de información se realiza de cada operación que cada investigador somete información con el propósito de lograr los objetivos estudiados. Cada operación no puede definirse de forma estricta, de acuerdo a ello se recaba la información mediante el análisis preliminar, revelando algún problema o dificultad identificado en la planeación inicial del análisis de información. Finalmente, es de gran importancia la planificación de acuerdo a las hipótesis que

se formularon en un inicio del estudio, condicionando asimismo en la etapa de recolección de información.

Estadística descriptiva: Se uso el denominado como estadístico descriptivo permitiendo la evaluación de cierta característica encontrada en una población definida. Asimismo, los autores Llinas y Rojas (2015) la describen como aquel procedimiento que se encarga de la recolección, presentación, así como el análisis e interpretación de información investigada.

Estadística inferencial: El autor Sivasankaran (2020) menciona que este proceso está centrado en aquella estadística que se basa en observar y analizar la determinación de la muestra. Por lo general, utilizan en conocido programa estadístico SPSS analizando cada dato con mayor precisión.

3.7. Aspectos éticos

Según el autor Álvarez (2018) define que es aquel proceso que se destina a los valores científicos. El actual estudio investigado, es fidedigno, ya que se efectuó de acuerdo a cada parámetro otorgado por nuestra universidad; para ello utilizamos adecuadamente según la normatividad APA Vers. 7; asimismo se requirió los permisos correspondientes a la institución en estudio, para realizar el estudio y poder publicarlo en beneficio de las instituciones y la comunidad científica; a la vez, todos los datos recopilados se referenciaron con respeto al derecho, según la normatividad antes descrita, permitiendo referenciar cada fuente plasmada en nuestro trabajo, posteriormente se guardó reserva y la información brindada por cada encuestado, manteniendo en el anonimato su la integridad de la información, así como cada dato personal.

IV. RESULTADOS

Posteriormente mostramos cada resultado mediante nuestro cuestionario.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y motivación del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y motivación del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y motivación del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.

Tabla 1

Tabla Inteligencia emocional vs Motivación del trabajador.

		Motivación del trabajador			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Inteligencia emocional	Deficiente	0.00%	0,0%	0.0%	0.0%	Rho de Spearman 0,733** Sig. (bilateral)
	Regular	0.00%	1,5%	3,0%	4,5%	
	Optimo	0.00%	0,0%	95,5%	95,5%	
Total		0.00%	1,5%	98,5%	100.0%	0.000

Nota. Según la tabla 01, se usó el Rho de Spearman, adquiriendo una correlación de la variable inteligencia emocional y la dimensión motivación del trabajador de 0.733, logrando afirmar una correlación positiva considerable, permitiendo indicar de una relación proporcional y directa de la inteligencia emocional y la motivación del trabajador.

En la hipótesis 01, se efectuó el conocido Rho de Spearman, con una valoración de Sig. Bilateral de 0,00 inferior a 0,05 y según lo plasmado se estableció rechazar la hipótesis nula, así como consecutivamente lograr aceptar la hipótesis alterna, el actual estudio está sustentado en el cruce de porcentajes, indicando que la inteligencia emocional asume de manera óptima con la motivación del trabajador con el 95.5%.

Asimismo, para al análisis inferencial. la I. E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, debería establecer estrategias de inteligencia emocional con la finalidad de mejorar la motivación del trabajador.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y entorno de trabajo de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y entorno de trabajo de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y entorno de trabajo de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.

Tabla 2

Tabla Inteligencia emocional vs Entorno de trabajo.

		Entorno de trabajo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Inteligencia emocional	Deficiente	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	Rho de Spearman 0,514** Sig. (bilateral) 0.000
	Regular	0.00%	3,00%	1,50%	4,50%	
	Optimo	0.00%	10,40%	85,10%	95,50%	
Total		0.00%	13.40%	86.60%	100.00%	

Nota. Según la tabla 02, se usó el Rho de Spearman, adquiriendo una correlación de la variable inteligencia emocional y la dimensión entorno de trabajo de 0.514, logrando afirmar una correlación positiva considerable, permitiendo indicar de una relación proporcional y directa de la inteligencia emocional y el entorno de trabajo. En la hipótesis 02, se efectuó el conocido Rho de Spearman, con una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 inferior a 0,05 según lo plasmado se estableció rechazar la hipótesis nula, así como consecutivamente lograr aceptar la hipótesis alterna, el actual estudio está sustentado en el cruce de porcentajes, indicando que la inteligencia emocional asume de manera óptima con el entorno de trabajo con el 85.1%.

Asimismo, para al análisis inferencial. la I. E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, debería establecer estrategias de inteligencia emocional con la finalidad de mejorar el entorno de trabajo.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y Capacidad del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y Capacidad del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y Capacidad del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.

Tabla 3

Tabla Inteligencia emocional vs Capacidad del trabajador.

		Capacidad del trabajador			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Inteligencia emocional	Deficiente	0.00%	0.00%	0.00%	0,0%	Rho de Spearman 0.584** Sig. (bilateral) 0.000
	Regular	0.00%	3.00%	1,50%	4,5%	
	Optimo	0,00%	3.00%	92,50%	95,5%	
Total		0,00%	6.00%	94,00%	100,0%	

Nota. Según la tabla 03, se usó el Rho de Spearman, adquiriendo una correlación de la variable inteligencia emocional y la dimensión capacidad del trabajador de 0.584, logrando afirmar una correlación positiva considerable, permitiendo indicar de una relación proporcional y directa de la inteligencia emocional y la capacidad del trabajador.

En la hipótesis 03, se efectuó el conocido Rho de Spearman, con una valoración de Sig. Bilateral de 0,00 inferior a 0,05 según lo plasmado se estableció rechazar la hipótesis nula, así como consecutivamente lograr aceptar la hipótesis alterna, el actual estudio está sustentado en el cruce de porcentajes, indicando que la inteligencia emocional asume de manera óptima con la capacidad del trabajador con el 85.1%.

Asimismo, para al análisis inferencial. la I. E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, debería establecer estrategias de inteligencia emocional con la finalidad de mejorar la capacidad del trabajador.

Objetivo general: Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.

H1: Existe relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes - Huancavelica, 2022,

H0: No existe relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes - Huancavelica, 2022.

Tabla 4

Tabla Inteligencia emocional vs Desempeño Laboral.

		Desempeño Laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Inteligencia emocional	Deficiente	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Rho de Spearman 0,683** Sig. (bilateral)
	Regular	0.0%	3,0%	1,5%	4,5%	
	Optimo	0.0%	1,5%	94,0%	95,5%	
Total		0.0%	4,5%	95,5%	100.0%	0.000

Nota. Según la tabla 04, se usó el Rho de Spearman, adquiriendo una correlación de las variables inteligencia emocional y desempeño laboral con 0,683, logrando afirmar una correlación positiva considerable, permitiendo indicar de una relación proporcional y directa de la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

En la hipótesis general, se efectuó el conocido Rho de Spearman, con una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 inferior a 0,05 según lo descrito se estableció rechazar la hipótesis nula, así como posteriormente lograr aceptar la hipótesis alterna, el actual estudio está sustentado en el cruce de porcentajes, indicando que la inteligencia emocional asume de forma óptima con el desempeño laboral con el 94.0%.

Asimismo, para al análisis inferencial. la I. E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, debería establecer estrategias de inteligencia emocional con la finalidad de mejorar el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Se procede a la discusión de cada resultado obtenido con otras investigaciones. Conforme a lo conseguido en esta investigación, buscamos evidenciar si cada variable objeto de estudio se relaciona, en el trabajo realizado a los docentes de la I.E. nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.

En cuanto al objetivo general, aplicó el Rho de Spearman, adquiriendo una correlación de la variable inteligencia emocional y desempeño laboral de 0.683, logrando afirmar una correlación positiva considerable, permitiendo indicar de una relación proporcional y directa de la inteligencia emocional y el desempeño laboral. En la hipótesis general, se efectuó el conocido Rho de Spearman, con una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 inferior a 0.05 según lo plasmado se estableció rechazar la hipótesis nula, así como posteriormente lograr aceptar la hipótesis alterna, el actual estudio está sustentado en el cruce de porcentajes, indicando que la inteligencia emocional asume de manera óptima con el desempeño laboral con el 94.0%. El resultado encontrado se contrasta con el estudio realizado por el autor Fajardo (2017) en su tesis buscó determinar el efecto de la inteligencia emocional y desempeño laboral de la teleoperadora de EsSalud en línea Lima, del centro de atención de llamada del Seguro Social. Con un método cuantitativo, básica, correlacional, empleando una encuesta como técnica. La población se constituyó por 175 colaboradores, y siendo aplicados los instrumentos a 120 teleoperadores. Como estadístico emplearon el rho Spearman para contrastar la hipótesis. formularon un instrumento, los mismos que pasaron por filtros respectivos, el primero compuesto por 15 preguntas para medir la primera variable y, el segundo con 9 preguntas para la segunda variable, cada instrumento a la vez contenía cinco alternativas de respuestas. Después de haberse realizado el análisis de datos e interpretación se contrastó la hipótesis, llegándose a concluir que la primera variable está relacionada de forma directa, alta y significativa. Por otro lado, también los contrastamos con los estudios del ámbito internacional del autor Molina (2020). En el trabajo realizado se propuso determinar la relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral - Guatemala, 2020. Siendo un trabajo descriptivo, empleando como fuentes secundarias bibliotecas virtuales de la universidad EAFIT,

Google Academics, Ebscohot, Harvard Business Publishing, identificándose un aproximado de 12 artículos, llevándose a cabo un análisis que permita la comprensión del término inteligencia emocional, así como su relevancia, y relación con otros términos, como el desempeño laboral y las relaciones interpersonales. Concluyendo el trabajo que a pesar de que los seres humanos poseen diversas personalidades y temperamento, también poseen la capacidad de controlar sus emociones y conducirlo a comportamientos positivos

En cuanto al objetivo específico 1, se usó el Rho de Spearman, adquiriendo una correlación de la variable inteligencia emocional y dimensión motivación del trabajador del 0.733, logrando afirmar una correlación positiva considerable, permitiendo indicar de una relación proporcional y directa de la inteligencia emocional y motivación del trabajador. Con esta hipótesis 01, efectuó el conocido Rho de Spearman, con una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 inferior a 0.05 según lo plasmado se estableció rechazar la hipótesis nula, así como posteriormente lograr aceptar la hipótesis alterna, el actual estudio está sustentado en el cruce de porcentajes, indicando que la inteligencia emocional asume de manera óptima con la motivación del trabajador con el 95.5%. Los resultados lo contrastamos en el estudio de Soler, et. al. (2016) quien manifiesta que estos trabajos condicionan nuestros aprendizajes, y este tiene que ver de la inteligencia racional que poseen funciones a nivel cerebral y mental, considerando la influencia de las emociones, es decir haciendo un descubrimiento y exploración de la mente emocional, y que desde que el hombre apareció se ha descrito con imágenes, filosofías y poesías. Asimismo, de acuerdo este estudio tiene mucha relación con la motivación, la misma que es muy importante en cada organización y es definida por el autor Samudio (2020) el mismo que indica que la Motivación del trabajador es aquella en el ámbito laboral tiene relación con la finalidad u objetivo que posee el colaborador para el cumplimiento de una meta o actividad, es relevante ya que el resultado que se obtenga demostrara todos los elementos que se involucran para el logro de los puntos trazados y, a la vez su utilidad recaerá en un mayor empeño por parte de los sujetos; y a la vez esto permitirá que ambas partes se comprometan para mejorar el ambiente laboral (ambición profesional, riñas, impresión al fracaso y objetivo/meta).

En cuanto al objetivo específico 02, usó el Rho de Spearman, adquiriendo una correlación de la variable inteligencia emocional y dimensión entorno de trabajo de 0.514, logrando afirmar una correlación positiva considerable, permitiendo indicar de una relación proporcional y directa de la inteligencia emocional y el entorno de trabajo. En la hipótesis 02, se efectuó el conocido Rho de Spearman, con una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 inferior a 0.05 según lo descrito se estableció rechazar la hipótesis nula, así como posteriormente lograr aceptar la hipótesis alterna, el actual estudio está sustentado en el cruce de porcentajes, indicando que la inteligencia emocional asume de forma óptima con el entorno de trabajo con el 85.1%. Este resultado encontrado se puede contrastar con los estudios realizados por el autor Perafán (2018). En su tesis planteada su finalidad primordial es examinar la influencia de la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral por parte del funcionario comercial del Banco Davivienda en la regional Valle y Cauca. Investigación de tipo explicativo, realizándose a través de encuestas con respecto a aptitudes sociales y personales, con la intención de identificar el nivel de I.E. Se realizó un análisis factorial de los componentes para la obtención de las categorías más simplificadas y, de esta manera poder relacionarlas con la variable desempeño laboral. Esta información se obtuvo con el cuestionario que evaluaba 33 funciones que deben de ejecutar según el cargo que ocupan en la organización. Utilizaron la regresión lineal conociendo la influencia de las variables estudiadas. Concluyendo que al relacionarse los trabajadores, usuarios y compañeros da un suma o manifestación emocional que genera impacto en los resultados finales.

En cuanto al objetivo específico 3, usó el Rho de Spearman, adquiriendo una correlación de la variable inteligencia emocional y la dimensión capacidad del trabajador de 0.584, logrando afirmar una correlación positiva considerable, permitiendo indicar de una relación proporcional y directa de la inteligencia emocional y la capacidad del trabajador. Con esta hipótesis 03, se efectuó el conocido Rho de Spearman, con una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 inferior a 0.05 según lo plasmado se estableció rechazar la hipótesis nula, así como posteriormente lograr aceptar la hipótesis alterna, el actual estudio está sustentado en el cruce de porcentajes, indicando que la inteligencia emocional asume de forma óptima con la capacidad del trabajador con el 85.1%. Este resultado encontrado se puede contrastar con los trabajos realizados por el autor Jiménez (2018). Refiere a

este término a las capacidades que poseen los individuos ya sea para sentir, comprender, controlar y modificar los aspectos que tiene que ver con las emociones tanto en sí mismo como en los otros. por lo mismo no significa ahogar cada emoción propia sino lograr administrarlas y equilibrarlas, sin embargo esta variable se encuentra muy relacionada con la capacidad del trabajador, el cual es definida por el trabajo de Samudio (2020), quien menciona que las organizaciones en la actualidad han logrado comprender la relevancia de tener colaboradores instruidos, con la intención de obtener efectos ventajosos y con mayor utilidad en el aspecto financiero, calidad, de empresarial, así como personal en los colaboradores (aptitud tecnológica, aptitud social, aptitud de resolución de conflicto, aptitud razonada y aptitud de comunicación).

De acuerdo a los estudios antes expuestos, podemos interpretar la importancia de realizar estudios en relación a manejar la inteligencia emocional en las compañías, la misma que permite a media y largo plazo mejorar la salud emocional de cada trabajador en su ambiente laboral, así como el rendimiento y desempeño laboral en el trabajo, brindando a las instituciones una mayor competitividad y utilidades.

VI. CONCLUSIONES

1. En el objetivo general, se determinó una correlación positiva considerable con la variable, inteligencia emocional y desempeño laboral del Rho de Spearman de 0.683, asimismo, se obtuvo una significancia Bilateral de 0.00 inferior a 0.05 optando por rechazar la hipótesis nula y por ende la aceptación de la alterna.
2. Teniendo como objetivo específico 1, se determinó una correlación positiva considerable de la inteligencia emocional y la motivación del trabajador, logrado con un Rho de Spearman de 0.733, y logrando una significancia Bilateral de 0.00 inferior a 0,05 optando posteriormente por rechazar la hipótesis nula y por ende aceptar la alterna.
3. Teniendo como objetivo específico 2, se determinó una correlación positiva considerable de la inteligencia emocional y el entorno de trabajo con un valor logrado con un Rho de Spearman de 0.514, asimismo, se obtuvo una significancia Bilateral de 0.00 menor a 0,05 optando por rechazar posteriormente la hipótesis nula y por ende la aceptación de la alterna.
4. Teniendo como objetivo específico 3, se determinó una correlación positiva considerable de la inteligencia emocional y la capacidad del trabajador con una valoración del Rho de Spearman de 0.584, asimismo, logro alcanzar un sig. Bilateral de 0.00 inferior a 0,05 optando posteriormente por rechazar la denominada hipótesis nula y posteriormente aceptar la alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. Recomendamos al responsable de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes - Huancavelica, implementar diversos talleres de Inteligencia emocional, los mismos que contemplen algún ejercicio práctico como el escucha a sí mismo como también el escucha activa, enfocados en tender cada sentimiento propio y del resto, dando un énfasis en desarrollar actitudes emocionales, permitiendo a aprender y manejarla ayudando a su bienestar individual y grupal permitiendo mejorar el desempeño laboral de cada trabajador.
2. Se recomienda a los responsables de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes – Huancavelica, establecer estrategias de inteligencia emocional, enfocados en temáticas como la automotivación personal que permitan lograr un compromiso, iniciativa y optimismo y poder reconocer que aspectos tienen los docentes dentro y fuera de la institución con el fin mejorar la motivación en el trabajo.
3. Se recomienda a los responsables de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes – Huancavelica, gestionar acciones de inteligencia emocional a través de un buen ambiente de trabajo tomando medidas en la salud emocional de todos los integrantes, desarrollando sus habilidades sociales con la finalidad de para poder mejorar en entorno de trabajo institucional.
4. Se recomienda a los responsables de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes – Huancavelica, ejecutar estrategias de inteligencia emocional a través del desarrollo del autoconocimiento y de la autorregulación con la finalidad de mejorar las capacidades del trabajador en su labor diaria.

REFERENCIAS

- Acevedo, S. y Contreras, M. (2021) Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MRHGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf
- Acuña, E. (2017) Inteligencia emocional y desempeño laboral según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2016. (tesis pregrado). Universidad cesar vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16055/Acu%C3%B1a_SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alan, D. y Cortez, L. (2018) Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica Editorial utmach 2018, universidad técnica de Machala, Ecuador. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestigacionCientifica.pdf>
- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias: Ediciones Granica. <https://books.google.com.pe/books?id=jozhbqMukZsC&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o+laboral+alles+2006&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiGrNexqPiAhVQH7kGHcEdAg0Q6wEILjAB#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral%20alles%202006&f=false>
- Álvarez, P. (2018) ética e investigación Universidad De Santiago de Cali Facultad de Derecho- Ceide 2018. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EticaEInvestigacion-6312423%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EticaEInvestigacion-6312423%20(1).pdf)
- Apaza, M. (2018) La inteligencia emocional y su influencia en el rendimiento laboral en los trabajadores del gobierno regional de puno, 2017. (tesis pregrado). universidad nacional del altiplano. Perú. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9497/Manuel_Yuri_Aaza_Valencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aragón, J. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral Revista del Centro Universitario de Sur Oriente CUNSORORI-USAC-GUATEMALA. Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente, 6 (1),55-68 DOI: <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>
- Bairagi, V. & Munot, M. (2019). Metodología de la investigación: un enfoque práctico y científico. New York: Taylor y Francis Group. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=TBa3DAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=correlational&f=false
- Bautista, R. y Cienfuegos, R. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica tesis de investigación lima 16 julio 2020 https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar E. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica, Revista de Investigación Valor Agregado Volumen 7, Número 1, 2020, páginas 109-

121 <file:///D:/curso%20de%20titulacion/libros/desempe%C3%B1o%20laboral%20lima.pdf>

- Bora, (2017). Introducción a los métodos de investigación: un enfoque práctico Editor Publicaciones SAGE, N.º de páginas 392. <https://bit.ly/367o3pv>
- Bradberry, T. y Greaves, J. (2012). Inteligencia emocional 2.0 <https://books.google.co.ve/books?id=HbGgKLHzMcMC&printsec=frontcover>
- Brody, R. y Dwyer, D. (2016). Revise As Level Psychology. New York: Routledge. Retrieved from. Editor Psychology Press, 2016, N.º de páginas 208. https://books.google.com.pe/books?id=TBa3DAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=correlational&f=false
- Calduch, R. (2014) métodos y técnicas de investigación internacional 2ª Edición electrónica revisada y actualizada: Madrid – 2014. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>
- Campos, E. (2017). Relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa distribuidora de servicios. <https://www.google.com/search?q=Relaci%C3%B3n+entre+el+clima+laboral+y+el+desempe%C3%B1o+de+los+trabajadores+de+la+empresa+distribuidora+de+servicios.+Obtenido+de+http%3A%2F%2F repositorio.upao.edu.pe%2Fbitstream%2Fupaorep%2F3497%2F1%2FRE+ADMI+JAVIER.+TRELLES+ADER.VARAS+CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%25C3%2591O+DATOS.pdf&og=Relaci%C3%B3n+entre+el+clima+laboral+y+el+desempe%C3%B1o+de+los+trabajadores+de>
- Carmona, P., Vargas, J. & Rosas, R. Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral Sapienza Organizacional, vol. 2, núm. 3, enero-junio, 2015, pp. 53-68 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056601004>
- Cruz, I. y Vargas, A. (2017) Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del gimnasio nueva America durante el año, 2017. (tesis posgrado) fundación universitaria los libertadores. Bogotá D.C. <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1240/cruzivonne2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Espinoza, O. (2015) La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo, 2014 UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura, vol. 4, núm. 2, julio-diciembre, 2015, pp. 18-24 Universidad César Vallejo Chiclayo, Perú. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521751974002>
- Fajardo, A. (2017) La inteligencia emocional y desempeño laboral de las teleoperadoras de EsSalud en línea lima, 2017. (tesis pregrado) universidad cesar vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10847/Fajardo_PRP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Goleman, D. (2017) Inteligencia Emocional. Barcelona, Bogotá, Buenos Aires: Javier Vergara. <https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/08/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- González, A. (2018). Investigación básica y aplicada en el campo de las ciencias económico administrativas. Universidad Cristóbal Colón, Veracruz. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/basica2004-1.pdf>
- Guardiola, C. y Basurto, K. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, V (1),69-77. [fecha de Consulta 24 de abril de 2022]. ISSN: 2225-7136. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646130004>
- Jiménez, A. (2018) Inteligencia emocional. En: AEPap (ed.). Curso de Actualización Pediatría 2018. Madrid: Lúa Ediciones 3.0; 2018. p. 457-469. https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469_inteligencia_emocional.pdf
- Livingston, S. (2018) Test Reliability Basic Concepts. Research Memorandum ETS RM-18-01. Retrieved from <https://www.ets.org/Media/Research/pdf/RM-18-01.pdf>
- Llinas, H. y Rojas, C. (2015) Estadística Descriptiva y Distribuciones de Probabilidad. Barranquilla: Universidad Del Norte. <https://books.google.com.pe/books?id=3Tk8HJ5toUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- López, P. y Fachelli, S. (2015) metodología de la investigación social cuantitativa Campus de la UAB · 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallés) · Barcelona · España edición, febrero de 2015 https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Peña, M. y Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 201-222. file:///D:/curso%20de%20titulacion/libros/Justicia_organizacional_desempe%C3%B1o_laboral_y_discapacidad%202016.pdf
- Mesa, J. (2015) inteligencia emocional, Rasgos de Personalidad e Inteligencia Psicométrica Murcia. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/310420/TJRMJ.pdf>
- Molina, M. (2020) Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral Guatemala, 2020. (tesis pregrado) universidad eafit facultad administración de empresas. Guatemala. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila_MolinaOtero_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Moreno, E. (2017) Metodología de Investigación, pautas para hacer Tesis 2017, Perú. https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html#google_vignette
- Moreno, G. y Vigo, C. (2017) La inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa pits logística integral de la ciudad de Cajamarca, 2017. (tesis pregrado) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Perú.<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/834/DICIEMR E- TESIS%20INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DE%20PITS%20LOGIST.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Perafán, J. (2018) en su tesis influencia de la inteligencia emocional en el desempeño comercial de los empleados de las oficinas de servicio de la sucursal valle del cauca, del banco Davivienda durante el año 2018. (tesis pregrado). universidad Santiago de Cali. Colombia. <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/218/INFLUENCIA%20DE%20LA%20INTELIGENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pozzo, M., Borgobello, A. y Pierella, M. (2018) Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad, situada vol. 8, no. 2, e046, Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Argentina. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Relmecse046.pdf>
- Robles, P. (2009) Evaluación del Desempeño Laboral UPIICSA XVII,VII,50-51 <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Samudio, Y. (2020) Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de huari, 2019. (tesis posgrado). universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú.<http://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4016/YULI%20EVELIN%20SAMUDIO%20ESPINOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sivasankaran, P. (2020) Customer Satisfaction. Retrieved from [https://dspace.tul.cz/bitstream/handle/15240/157579/CUSTOMER_SATISFACTION_\(2\).pdf?sequence=1](https://dspace.tul.cz/bitstream/handle/15240/157579/CUSTOMER_SATISFACTION_(2).pdf?sequence=1)
- Soler, J., Aparicio, L., Díaz O., Escolano, E. Y Rodríguez, A. (2016) inteligencia emocional y bienestar II <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetInteligenciaEmocionalYBienestarII-655308.pdf>
- Suganda, D. (2017). Research Methodology: A Handbook for Beginners. Retrieved from <https://bit.ly/2Yb8dpM>
- Torres, E., Fretel, N., Coral M. & Ramírez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hosp. *Vive Rev. Salud* [online]. 2021, vol.4, n.10, pp.64-71. Epub 30-Abr-2021. ISSN 2664-3243. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>
- Troncoso, R. (2018) La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del hotel cabaña quinta, puerto Maldonado, 2018. (tesis pregrado) universidad andina del cusco. Perú.https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2629/Rodrigo_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yabar, K. (2016) Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la micro red la molina – Cieneguilla, 2016. (tesis posgrado). universidad san Martín de Porres. Perú.https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2593/YABAR_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1 – Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
INTELIGENCIA EMOCIONAL	La Inteligencia Emocional es la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Inteligencia emocional no es ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas. Jiménez (2018)	El trabajo realizado se enfocará en la aplicación de la encuesta y el cuestionario el mismo que es medido a través de las cinco dimensiones descritas.	Autoconocimiento	Conciencia emocional. Autoevaluación. Confianza en uno mismo.	Ordinal
			Autorregulación	Autocontrol. Confiabilidad. Escrupulosidad. Adaptabilidad. Innovación.	
			Motivación	Afán de triunfo. Compromiso. Iniciativa. Optimismo.	
			Empatía	Comprender a los demás. Ayudar a los demás a desarrollarse. Orientación hacia el servicio. Aprovechar la diversidad. Conciencia política.	
			Habilidades sociales	Influencia. Comunicación. Manejo de conflictos. Liderazgo. Catalizador de cambio. Establecer vínculos. Colaboración y cooperación. Habilidades de equipo.	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema, el desempeño Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. Bautista y Cienfuegos (2020)	El trabajo realizado se enfocará en la aplicación de la encuesta y el cuestionario el mismo que es medido a través de las tres dimensiones descritas.	Motivación del trabajador	Ambición de profesión. Riña del ayudante. Impresión de fracaso. Objetivos/metás.	Ordinal
			Entorno de trabajo	Grupo de trabajo / Herramientas. Estructura de la posición laboral. Naturaleza financiera. Normas y diplomacia. Ayuda de parte de la gerencia. Legislación y reglamentos.	
			Capacidad del trabajador	Aptitudes tecnológicas. Aptitudes sociales. Aptitudes de resolución de conflictos. Aptitudes razonadas. Aptitudes de comunicación.	

Matriz de consistencia

“Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes - Huancavelica, 2022”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes - Huancavelica, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes - Huancavelica, 2022.</p>	<p>Variable 01</p> <p>INTELIGENCIA EMOCIONAL</p>	<p>Dimensiones de variable 01</p> <p>Autoconocimiento Autorregulación Motivación Empatía Habilidades sociales</p>	<p>Indicadores de variable 01</p> <p>Conciencia emocional, Autoevaluación y Confianza en uno mismo. Autocontrol, Confiabilidad, Escrupulosidad, Adaptabilidad e Innovación. Afán de triunfo, Compromiso, Iniciativa y Optimismo. Comprender a los demás, Ayudar a los demás a desarrollarse, Orientación hacia el servicio, Aprovechar la diversidad y Conciencia política. Influencia, Comunicación, Manejo de conflictos, Liderazgo, Catalizador de cambio, Establecer vínculos, Colaboración y cooperación y Habilidades de equipo.</p>	<p>Métodos</p> <p>Tipo de Inv. Aplicada</p> <p>Diseño de Inv. No experimental</p> <p>Enfoque de inv. Cuantitativo</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Población: 67</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y motivación del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y entorno de trabajo de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y Capacidad del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y motivación del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y entorno de trabajo de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y Capacidad del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y motivación del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y motivación del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.</p> <p>H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y entorno de trabajo de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y entorno de trabajo de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.</p> <p>H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y Capacidad del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y Capacidad del trabajador de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay - Angaraes - Huancavelica, 2022.</p>	<p>Variable 02</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Dimensiones de variable 02</p> <p>Motivación del trabajador Entorno de trabajo Capacidad del trabajador</p>	<p>Indicadores de variable 02</p> <p>Ambición de profesión, Riña del ayudante, Impresión de fracaso y Objetivos/metás. Grupo de trabajo / Herramientas, Estructura de la posición laboral, Naturaleza financiera, Normas y diplomacia, Ayuda de parte de la gerencia y Legislación / reglamentos. Aptitudes tecnológicas, Aptitudes sociales, Aptitudes de resolución de conflictos, Aptitudes razonadas y Aptitudes de comunicación.</p>	<p>Muestra: se tomará la población total</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 02

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nuestra señora del Carmen, Lircay – Angaraes - Huancavelica, 2022. Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

INSTRUCCIONES:

Puede escribir o marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. Crea conveniente.

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

INTELIGENCIA EMOCIONAL	TA	A	I	D	TD
Autoconocimiento	5	4	3	2	1
Conciencia emocional					
1. ¿Sientes autoconfianza de tus capacidades?					
Autoevaluación					
2. ¿Identificas tus emociones que sientes en distintos escenarios?					
Confianza en uno mismo					
3. ¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones?					
Autorregulación	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Autocontrol					
4. ¿Manejas de manera adecuada las situaciones de cambio que se presentan en tu trabajo?					
Confiabilidad					
5. ¿Asumes las responsabilidades de tu desempeño laboral?					
Escrupulosidad					
6. ¿Mantienes los patrones de honestidad y de integridad en tu centro laboral?					
Adaptabilidad					
7. ¿Recibes de manera positiva las nuevas ideas que surgen en tu centro laboral?					
Innovación					
8. ¿La institución introduce novedades con el fin de mejorar el servicio?					
Motivación	TA	A	I	D	TD

	5	4	3	2	1
Afán de triunfo					
9. ¿Sientes el afán de triunfar en las actividades que realizas dentro de tu centro laboral?					
Compromiso					
10. ¿Estas comprometido con el trabajo que realizas en la institución?					
Iniciativa					
11. ¿Por lo general tomas la iniciativa en tu labor diaria?					
Optimismo					
12. ¿Te sientes optimista al momento de realizar tu trabajo?					
Empatía	TA	A	I	D	TD
Comprender a los demás	5	4	3	2	1
13. ¿Comprendes los sentimientos y las percepciones que muestran tus compañeros de trabajo?					
Ayudar a los demás a desarrollarse					
14. ¿Apoyas a tus compañeros de trabajo a desarrollar y reforzar sus habilidades?					
Orientación hacia el servicio					
15. ¿Cultivas las oportunidades laborales en distintos tipos de personas?					
Aprovechar la diversidad					
16. ¿Cumples adecuadamente con las laborales que te asignan?					
Conciencia política					
17. ¿eres consciente de los posibles acontecimientos e influencias que pueden tener un impacto a futuro dentro de la institución?					
Habilidades sociales	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Influencia					
18. ¿Tomas la iniciativa para realizar cambios positivos en tu centro laboral?					
Comunicación					
19. ¿Escuchas abiertamente a tus compañeros de trabajo?					
Manejo de conflictos					
20. ¿Manejas los conflictos ocurridos en tu centro laboral de manera adecuada?					
Liderazgo					
21. ¿Guías a tus compañeros de trabajo en la búsqueda de lograr los objetivos?					
Catalizador de cambio					
22. ¿Influyes en tus compañeros de trabajo para realizar cosas positivas en favor de tu centro laboral?					
Establecer vínculos					
23. ¿Intentas crear relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo?					
Colaboración y cooperación					
24. ¿Colaboras y cooperas con tus compañeros de trabajo para alcanzar metas compartidas?					
Habilidades de equipo					
25. ¿Ayudo a los demás a desarrollar y manejar los distintos equipos de la institución?					

DESEMPEÑO LABORAL	TA	A	I	D	TD
Motivación del trabajador	5	4	3	2	1
Ambición de profesión					
26. ¿Sientes la ambición de hacer una carrera prometedora dentro de la institución?					
Riña del ayudante					
27. ¿Evitas tener conflictos dentro de la institución?					
Impresión de fracaso					
28. ¿Logras todo lo que te propones dentro de la institución?					
Objetivos/metras					
29. ¿Trabajas estableciéndote metas y alcanzándolas?					
Entorno de trabajo	TA	A	I	D	TD
Grupo de trabajo / Herramientas	5	4	3	2	1
30. ¿La institución te brinda el equipo y material necesario para cumplir con tus labores y obtener tus metas?					
Estructura de la posición laboral					
31. ¿Te sientes cómodo con el diseño de los ambientes de trabajo donde laboras?					
Naturaleza financiera					
32. ¿La institución te brinda las condiciones económicas adecuadas por el trabajo que realizas?					
Normas y diplomacia					
33. ¿Respetas las reglas y políticas que maneja la institución para cumplir con las metas y objetivos?					
Ayuda de parte de la gerencia					
34. ¿Sientes que el personal de administración te brinda su apoyo?					
Legislación y reglamentos					
35. ¿La institución cumple con las leyes y regulaciones que pone estado?					
Capacidad del trabajador	TA	A	I	D	TD
Aptitudes tecnológicas	5	4	3	2	1
36. ¿Demuestras tener las habilidades técnicas necesarias para laborar dentro de la institución?					
Aptitudes sociales					
37. ¿Demuestras tener las habilidades interpersonales para trabajar en equipo dentro y fuera de la institución?					
Aptitudes de resolución de conflictos					
38. ¿Tienes la habilidad para solucionar problemas dentro y fuera de la institución?					
Aptitudes razonadas					
39. ¿Demuestras tus habilidades analíticas dentro y fuera de la institución?					
Aptitudes de comunicación					
40. ¿Tienes la habilidad de comunicarte fácilmente con tus compañeros de trabajo y estudiantes?					

Anexo 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL (VARIABLE 1)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AUTOCONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Sientes autoconfianza de tus capacidades?	Si		Si		Si		
2	¿Identificas tus emociones que sientes en distintos escenarios?	Si		Si		Si		
3	¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: AUTORREGULACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Manejas de manera adecuada las situaciones de cambio que se presentan en tu trabajo?	Si		Si		Si		
5	¿Asumes las responsabilidades de tu desempeño laboral?	Si		Si		Si		
6	¿Mantienes los patrones de honestidad y de integridad en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
7	¿Recibes de manera positiva las nuevas ideas que surgen en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
8	¿La institución introduce novedades con el fin de mejorar el servicio?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Sientes el afán de triunfar en las actividades que realizas dentro de tu centro laboral?	Si		Si		Si		
10	¿Estas comprometido con el trabajo que realizas en la institución?	Si		Si		Si		
11	¿Tomas la iniciativa en algunas ocasiones?	Si		Si		Si		
12	¿Te sientes optimista al momento de realizar tu trabajo?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 4: EMPATÍA		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Comprendes los sentimientos y las percepciones que muestran tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
14	¿Apoyas a tus compañeros de trabajo a desarrollar y reforzar sus habilidades?	Si		Si		Si		
15	¿Cultivas las oportunidades laborales en distintos tipos de personas?	Si		Si		Si		
16	¿Cumples adecuadamente con las laborales que te asignan?	Si		Si		Si		
17	¿eres consciente de los posibles acontecimientos e influencias que pueden tener un impacto a futuro dentro de la institución?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 5: HABILIDADES SOCIALES		Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Tomas la iniciativa para realizar cambios positivos en tu centro laboral?	Si		Si		Si		

19	¿Escuchas abiertamente a tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si	
20	¿Manejas los conflictos ocurridos en tu centro laboral de manera adecuada?	Si		Si		Si	
21	¿Guias a tus compañeros de trabajo en la búsqueda de lograr los objetivos?	Si		Si		Si	
22	¿Influyes en tus compañeros de trabajo para realizar cosas positivas en favor de tu centro laboral?	Si		Si		Si	
23	¿Intentas crear relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si	
24	¿Colaboras y cooperas con tus compañeros de trabajo para alcanzar metas compartidas?	Si		Si		Si	
25	¿Ayudo a los demás a desarrollar y manejar los distintos equipos de la institución?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Farroñan Emma Verónica **DNI: 40545530**

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. En Ciencias de la Educación

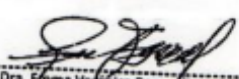
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 05 de julio de 2022.



.....
 Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan
 CLAVE 15065 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL (VARIABLE 2)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR								
1	¿Sientes la ambición de hacer una carrera prometedora dentro de la institución?	Si		Si		Si		
2	¿Evitas tener conflictos dentro de la institución?	Si		Si		Si		
3	¿Logras todo lo que te propones dentro de la institución?	Si		Si		Si		
4	¿Trabajas estableciéndote metas y alcanzándolas?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: ENTORNO DE TRABAJO								
5	¿La institución te brinda el equipo y material necesario para cumplir con tus labores y obtener tus metas?	Si		Si		Si		
6	¿Te sientes cómodo con el diseño de los ambientes de trabajo donde laboras?	Si		Si		Si		
7	¿La institución te brinda las condiciones económicas adecuadas por el trabajo que realizas?	Si		Si		Si		
8	¿Respetas las reglas y políticas que maneja la institución para cumplir con las metas y objetivos?	Si		Si		Si		
9	¿Sientes que el personal de administración te brinda su apoyo?	Si		Si		Si		
10	¿La institución cumple con las leyes y regulaciones que pone estado?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD DEL TRABAJADOR								
11	¿Demuestras tener las habilidades técnicas necesarias para laborar dentro de la institución?	Si		Si		Si		
12	¿Demuestras tener las habilidades interpersonales para trabajar en equipo dentro y fuera de la institución?	Si		Si		Si		
13	¿Tienes la habilidad para solucionar problemas dentro y fuera de la institución?	Si		Si		Si		
14	¿Demuestras tus habilidades analíticas dentro y fuera de la institución?	Si		Si		Si		
15	¿Tienes la habilidad de comunicarte fácilmente con tus compañeros de trabajo y estudiantes?	Si		Si		Si		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Farroñan Emma Verónica DNI: 40545530

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. En Ciencias de la Educación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 05 de julio de 2022.

.....
Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan
CUABAP 15065 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL (VARIABLE 1)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTOCONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Sientes autoconfianza de tus capacidades?	Si		Si		Si		
2	¿Identificas tus emociones que sientes en distintos escenarios?	Si		Si		Si		
3	¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: AUTORREGULACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Manejas de manera adecuada las situaciones de cambio que se presentan en tu trabajo?	Si		Si		Si		
5	¿Asumes las responsabilidades de tu desempeño laboral?	Si		Si		Si		
6	¿Mantienes los patrones de honestidad y de integridad en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
7	¿Recibes de manera positiva las nuevas ideas que surgen en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
8	¿La institución introduce novedades con el fin de mejorar el servicio?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Sientes el afán de triunfar en las actividades que realizas dentro de tu centro laboral?	Si		Si		Si		
10	¿Estas comprometido con el trabajo que realizas en la institución?	Si		Si		Si		
11	¿Tomas la iniciativa en algunas ocasiones?	Si		Si		Si		
12	¿Te sientes optimista al momento de realizar tu trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: EMPATÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Comprendes los sentimientos y las percepciones que muestran tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
14	¿Apoyas a tus compañeros de trabajo a desarrollar y reforzar sus habilidades?	Si		Si		Si		
15	¿Cultivas las oportunidades laborales en distintos tipos de personas?	Si		Si		Si		
16	¿Cumples adecuadamente con las laborales que te asignan?	Si		Si		Si		
17	¿eres consciente de los posibles acontecimientos e influencias que pueden tener un impacto a futuro dentro de la institución?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 5: HABILIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	

18	¿ Tomas la iniciativa para realizar cambios positivos en tu centro laboral?	Si		Si		Si	
19	¿ Escuchas abiertamente a tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si	
20	¿ Manejas los conflictos ocurridos en tu centro laboral de manera adecuada?	Si		Si		Si	
21	¿ Guías a tus compañeros de trabajo en la búsqueda de lograr los objetivos?	Si		Si		Si	
22	¿ Influyes en tus compañeros de trabajo para realizar cosas positivas en favor de tu centro laboral?	Si		Si		Si	
23	¿ Intentas crear relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si	
24	¿ Colaboras y cooperas con tus compañeros de trabajo para alcanzar metas compartidas?	Si		Si		Si	
25	¿ Ayudo a los demás a desarrollar y manejar los distintos equipos de la institución?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios


1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 05 de julio de 2022



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL (VARIABLE 2)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR								
1	¿Sientes la ambición de hacer una carrera prometedora dentro de la institución?	Si		Si		Si		
2	¿Evitas tener conflictos dentro de la institución?	Si		Si		Si		
3	¿Logras todo lo que te propones dentro de la institución?	Si		Si		Si		
4	¿Trabajas estableciéndote metas y alcanzándolas?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: ENTORNO DE TRABAJO								
5	¿La institución te brinda el equipo y material necesario para cumplir con tus labores y obtener tus metas?	Si		Si		Si		
6	¿Te sientes cómodo con el diseño de los ambientes de trabajo donde laboras?	Si		Si		Si		
7	¿La institución te brinda las condiciones económicas adecuadas por el trabajo que realizas?	Si		Si		Si		
8	¿Respetas las reglas y políticas que maneja la institución para cumplir con las metas y objetivos?	Si		Si		Si		
9	¿Sientes que el personal de administración te brinda su apoyo?	Si		Si		Si		
10	¿La institución cumple con las leyes y regulaciones que pone estado?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD DEL TRABAJADOR								
11	¿Demuestras tener las habilidades técnicas necesarias para laborar dentro de la institución?	Si		Si		Si		
12	¿Demuestras tener las habilidades interpersonales para trabajar en equipo dentro y fuera de la institución?	Si		Si		Si		
13	¿Tienes la habilidad para solucionar problemas dentro y fuera de la institución?	Si		Si		Si		
14	¿Demuestras tus habilidades analíticas dentro y fuera de la institución?	Si		Si		Si		
15	¿Tienes la habilidad de comunicarte fácilmente con tus compañeros de trabajo y estudiantes?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

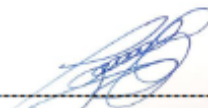
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración
 MBA – Administración de Negocios

- 1**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 05 de julio de 2022



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL (VARIABLE 1)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTOCONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Sientes autoconfianza de tus capacidades?	Si		Si		Si		
2	¿Identificas tus emociones que sientes en distintos escenarios?	Si		Si		Si		
3	¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: AUTORREGULACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Manejas de manera adecuada las situaciones de cambio que se presentan en tu trabajo?	Si		Si		Si		
5	¿Asumes las responsabilidades de tu desempeño laboral?	Si		Si		Si		
6	¿Mantienes los patrones de honestidad y de integridad en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
7	¿Recibes de manera positiva las nuevas ideas que surgen en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
8	¿La institución introduce novedades con el fin de mejorar el servicio?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Sientes el afán de triunfar en las actividades que realizas dentro de tu centro laboral?	Si		Si		Si		
10	¿Estas comprometido con el trabajo que realizas en la institución?	Si		Si		Si		
11	¿Tomas la iniciativa en algunas ocasiones?	Si		Si		Si		
12	¿Te sientes optimista al momento de realizar tu trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: EMPATÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Comprendes los sentimientos y las percepciones que muestran tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
14	¿Apoyas a tus compañeros de trabajo a desarrollar y reforzar sus habilidades?	Si		Si		Si		
15	¿Cultivas las oportunidades laborales en distintos tipos de personas?	Si		Si		Si		
16	¿Cumples adecuadamente con las laborales que te asignan?	Si		Si		Si		
17	¿eres consciente de los posibles acontecimientos e influencias que pueden tener un impacto a futuro dentro de la institución?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 5: HABILIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Tomas la iniciativa para realizar cambios positivos en tu	Si		Si		Si		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL (VARIABLE 2)

N.º	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Sientes la ambición de hacer una carrera prometedora dentro de la institución?	Si		Si		Si		
2	¿Evitas tener conflictos dentro de la institución?	Si		Si		Si		
3	¿Logras todo lo que te propones dentro de la institución?	Si		Si		Si		
4	¿Trabajas estableciéndote metas y alcanzándolas?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: ENTORNO DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿La institución te brinda el equipo y material necesario para cumplir con tus labores y obtener tus metas?	Si		Si		Si		
6	¿Te sientes cómodo con el diseño de los ambientes de trabajo donde laboras?	Si		Si		Si		
7	¿La institución te brinda las condiciones económicas adecuadas por el trabajo que realizas?	Si		Si		Si		
8	¿Respetas las reglas y políticas que maneja la institución para cumplir con las metas y objetivos?	Si		Si		Si		
9	¿Sientes que el personal de administración te brinda su apoyo?	Si		Si		Si		
10	¿La institución cumple con las leyes y regulaciones que pone estado?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD DEL TRABAJADOR		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Demuestras tener las habilidades técnicas necesarias para laborar dentro de la institución?	Si		Si		Si		
12	¿Demuestras tener las habilidades interpersonales para trabajar en equipo dentro y fuera de la institución?	Si		Si		Si		
13	¿Tienes la habilidad para solucionar problemas dentro y fuera de la institución?	Si		Si		Si		
14	¿Demuestras tus habilidades analíticas dentro y fuera de la institución?	Si		Si		Si		
15	¿Tienes la habilidad de comunicarte fácilmente con tus compañeros de trabajo y estudiantes?	Si		Si		Si		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Heredia Llatas Flor Delicia** **DNI: 41365424**

Especialidad del validador: **Lic. Administración**
Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

- 1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - 2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - 3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 05 de julio de 2022.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Flor Delicia Heredia Llatas', written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto

FIABILIDAD

Escala: Inteligencia emocional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	67	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	67	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	25

Escala: desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	67	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	67	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	15

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

Interval al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valor de la fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0.5]	Inaceptable
[0.5; 0.6]	Pobre
[0.6; 0.7]	Débil
[0.7; 0.8]	Aceptable
[0.8; 0.9]	Bueno
[0.9; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,192	67	,000	,880	67	,000
Desempeño Laboral	,226	67	,000	,853	67	,000

Si la muestra es menor a 50, se utiliza Shapiro-Wilk.

Si la muestra es mayor a 50, se utiliza Kolmogórov-Smirnov.

Si el nivel de significación es menor al 0.05 es una prueba no paramétrica y se utiliza Spearman.

Si el nivel de significación mayor al 0.05 es una prueba paramétrica y se utiliza Pearson.

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández, (2014)



**AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO Y
PUBLICACIÓN DE RESULTADOS**

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

YO, HUGO ALFREDO DE LA CRUZ CCORA DIRECTOR DE LA I.E. NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

Por la presente autorizo a la Srta. Ana Rita Huacho Quispe identificada con DNI N° 60210996 con domicilio en la av. 9 de octubre s/n del barrio de bellavista distrito de Lircay provincia de Angaraes y departamento Huancavelica. Para la obtención de información, aplicando el instrumento del cuestionario de la investigación sobre **“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN, LIRCAY – ANGARAES - HUANCAVELICA, 2022”** también doy mi consentimiento para poder publicar los resultados obtenidos durante la investigación dentro de la institución.

El consentimiento se aplicará durante todo mi empleo, a menos que revoque o cancele el mismo enviando una carta o declaración firmada donde especifique que anulo mi consentimiento y ya no permito que la estudiante obtenga información de investigación dentro de la institución.

Nombre completo: *Hugo Alfredo De La Cruz Ccora*

DNI: *23271616*

Dirección: *Bellavista - Lircay*

Teléfono: *975 772 457*

Lircay, 13 de julio del 2022


DNI: 23271616

