

# Javier Viza Quispe

## VIZA QUISPE, JAVIER-INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD “...

 Quick Submit

 Quick Submit

 Universidad Politécnica del Perú

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3194620057

Fecha de entrega

25 mar 2025, 7:19 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 mar 2025, 7:22 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

S\_DE\_LA\_UNIVERSIDAD\_ALAS\_PERUANAS\_FILIAL,\_JULIACA,\_A\_O\_2019.docx

Tamaño de archivo

33.7 MB

92 Páginas

20.472 Palabras

114.618 Caracteres

# 16% Overall Similarity




The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 20 words)

---

## Top Sources

- 13%  Internet sources
- 1%  Publications
- 11%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 13% Internet sources
- 1% Publications
- 11% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

<b>1</b>	Student papers	
	Universidad Alas Peruanas	4%
<b>2</b>	Internet	
	hdl.handle.net	2%
<b>3</b>	Internet	
	repositorio.uap.edu.pe	2%
<b>4</b>	Internet	
	repositorio.une.edu.pe	1%
<b>5</b>	Student papers	
	Universidad Politécnica del Perú	1%
<b>6</b>	Internet	
	repositorio.uigv.edu.pe	1%
<b>7</b>	Student papers	
	Universidad Cesar Vallejo	1%
<b>8</b>	Student papers	
	Universidad Ricardo Palma	<1%
<b>9</b>	Internet	
	docplayer.es	<1%
<b>10</b>	Student papers	
	Universidad Privada del Norte	<1%
<b>11</b>	Internet	
	repositorio.utesup.edu.pe	<1%

12	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
13	Internet	pesquisa.bvsalud.org	<1%
14	Student papers	Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE	<1%
15	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
16	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
17	Student papers	Universidad Tecnologica del Peru	<1%
18	Publication	Nellys Muñoz Núñez, Reyna Preciado, Jenifer Long. "Relación de factores sociode..."	<1%
19	Internet	apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe	<1%
20	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
21	Internet	repositorio.ulasamericas.edu.pe	<1%

# UAP

**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD “ALAS PERUANAS” FILIAL,  
JULIACA, AÑO 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR:  
Bach. VIZA QUISPE, JAVIER  
CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1115-1561>**

**Asesor :  
Dr. MARCO EDGARDO DEZA GUZMAN  
Codigo orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1194-3747>**

**JULIACA – PERÚ  
2024**

## **DEDICATORIA**

Al Todopoderoso por ser el soporte y guía de mi vida

Con afecto y amor a mis queridos padres

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco profundamente a mi Asesor de Tesis Dr. Marco Edgardo DEZA GUZMAN y a los docentes de la escuela de postgrado de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca por haber contribuido a obtener conocimientos acerca de la docencia universitaria y la gestión educativa.

## RECONOCIMIENTO

Reconozco a mi Alma Mater, la UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS,

por haberme brindado la oportunidad de obtener mi

Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria

y Gestión Educativa

5



## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RECONOCIMIENTO .....	iv
ÍNDICE .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>16</b>
1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL .....	16
1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL .....	16
1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL .....	16
1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL .....	16
<b>1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>16</b>
1.3.1 PROBLEMA GENERAL .....	16
1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	17
<b>1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>17</b>
1.4.1 OBJETIVO GENERAL .....	17
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
<b>1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>17</b>
1.5.2 IMPORTANCIA .....	18
<b>1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>18</b>
<b>1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO .....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL .....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 BASES TEÓRICAS .....</b>	<b>23</b>
2.2.1 INTELIGENCIA EMOCIONAL .....	23

2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL .....	30
<b>2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS .....</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>35</b>
<b>3.1 HIPÓTESIS GENERAL .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....</b>	<b>35</b>
<b>3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE VARIABLES.....</b>	<b>36</b>
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>38</b>
<b>4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>38</b>
4.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	38
4.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	38
<b>4.2 MÉTODOS Y DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>39</b>
4.2.1 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN .....	39
4.2.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
<b>4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>40</b>
4.3.1 POBLACIÓN.....	40
4.3.2 MUESTRA.....	40
<b>4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>40</b>
4.4.1 TÉCNICAS .....	40
4.4.2 INSTRUMENTOS .....	41
4.4.3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	41
4.4.4 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS .....	46
4.4.5 ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN .....	47
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS.....</b>	<b>48</b>
5.1 Análisis descriptivo.....	48
5.2 Análisis inferencial .....	60
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>70</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>72</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>73</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN .....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>78</b>

1

3

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. MODELOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL .....	25
TABLA 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	37
TABLA 3. CONFIABILIDAD DE INTELIGENCIA EMOCIONAL .....	42
TABLA 4. CONFIABILIDAD DE DESEMPEÑO LABORAL.....	45
TABLA 5. SEXO DOCENTES UAP .....	49
TABLA 6. EDAD DOCENTES DE UAP .....	49
TABLA 7. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS POR VARIABLES.....	50
TABLA 8. FRECUENCIAS VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	51
TABLA 9. FRECUENCIAS DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL .....	51
TABLA 10. FRECUENCIAS DE DIMENSIÓN INTERPERSONAL DE IE.....	52
TABLA 11. FRECUENCIAS DE DIMENSIÓN INTRAPERSONAL DE IE.....	53
TABLA 12. FRECUENCIAS DE DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD DE IE .....	54
TABLA 13. FRECUENCIAS DE DIMENSIÓN MANEJO DE ESTRÉS DE IE .....	55
TABLA 14. FRECUENCIAS DE DIMENSIÓN ORIENTACIÓN DE RESULTADOS DE DL.....	55
TABLA 15. FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN CALIDAD DEL DL.....	56
TABLA 16. FRECUENCIAS DE DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES DEL DL.....	57
TABLA 17. FRECUENCIAS DE DIMENSIÓN INICIATIVA DEL DL .....	58
TABLA 18. FRECUENCIAS DE DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO DEL DL.....	59
TABLA 19. FRECUENCIAS DE DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE DL.....	59
TABLA 20. PRUEBAS DE NORMALIDAD KOLMOGOROV-SMIRNOVA DE VARIABLES .....	61
TABLA 21. CORRELACIÓN INTELIGENCIA EMOCIONAL VS. DESEMPEÑO LABORAL .....	62
TABLA 22. CORRELACIÓN INTELIGENCIA INTRAPERSONAL VS. DESEMPEÑO LABORAL .....	64
TABLA 23. CORRELACIÓN INTELIGENCIA INTERPERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.....	65
TABLA 24. CORRELACIÓN INTELIGENCIA DE ADAPTABILIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL.....	67
TABLA 25. CORRELACIÓN INTELIGENCIA EN MANEJO DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL .....	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 SEXO DOCENTES DE LA UAP JULIACA.....	49
FIGURA 2. EDAD DOCENTES DE LA UAP JULIACA .....	50
FIGURA 3 FRECUENCIAS VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL .....	51
FIGURA 4 FRECUENCIAS VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL .....	52
FIGURA 5 FRECUENCIAS DIMENSIÓN INTERPERSONAL DE IE .....	53
FIGURA 6 FRECUENCIAS DIMENSIÓN INTRAPERSONAL DE IE .....	53
FIGURA 7 FRECUENCIAS DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD DE IE .....	54
FIGURA 8 FRECUENCIAS DIMENSIÓN MANEJO DE ESTRÉS DE IE.....	55
FIGURA 9 FRECUENCIAS DIMENSIÓN ORIENTACIÓN DE RESULTADOS DE DL .....	56
FIGURA 10 FRECUENCIAS DIMENSIÓN CALIDAD DE DL .....	57
FIGURA 11 FRECUENCIAS DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES DE DL.....	57
FIGURA 12 FRECUENCIAS DIMENSIÓN INICIATIVA DE DL.....	58
FIGURA 13 FRECUENCIAS DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO DE DL.....	59
FIGURA 14 FRECUENCIAS DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE DL .....	60
FIGURA 15 CORRELACIÓN INTELIGENCIA EMOCIONAL VS. DESEMPEÑO LABORAL.....	63
FIGURA 16 CORRELACIÓN INTELIGENCIA INTRAPERSONAL VS. DESEMPEÑO LABORAL....	64
FIGURA 17 CORRELACIÓN INTELIGENCIA INTERPERSONAL VS. DESEMPEÑO LABORAL ....	66
FIGURA 18 CORRELACIÓN INTELIGENCIA DE ADAPTABILIDAD VS. DESEMPEÑO LAB. ....	67
FIGURA 19 CORRELACIÓN INTELIGENCIA EN MANEJO DE ESTRÉS VS. DESEMPEÑO LAB. ..	69

## RESUMEN

En esta investigación el objetivo general fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en los docentes de la universidad ALAS Peruanas Juliaca 2019. Su enfoque obviamente fue cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño transeccional descriptivo correlacional. Por las circunstancias especiales actuales que vive la humanidad, la muestra sólo la conformaron 53 docentes, de 25 a más de 61 años de edad, a los cuales se les pidió que respondan a dos cuestionarios. Para la variable X, se aplicó un instrumento adaptado de Weisinger, H. (2001) y para la variable Y, se aplicó uno de elaboración propia. Los dos instrumentos aplicados fueron validados.

De los análisis estadísticos realizadas con el programa SPSS, en general, se concluye que La inteligencia emocional tiene una relación positiva media con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Juliaca 2019. Para investigaciones futuras, se recomienda utilizar diseños cuasi experimentales y, además, usar instrumentos estandarizados.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, desempeño laboral, inteligencia interpersonal, inteligencia intrapersonal, inteligencia de adaptabilidad e inteligencia en manejo de estrés.

## ABSTRACT

In this research, the general objective was to determine the relationship between emotional intelligence and job performance in the teachers of the ALAS Peruanas Juliaca University 2019. Its approach was obviously quantitative, descriptive, and correlational descriptive transectional design. Due to the current special circumstances that humanity lives, the sample was only made up of 53 teachers, from 25 to more than 61 years of age, who were asked to respond to two questionnaires. For variable X, an instrument adapted from Weisinger, H. (2001) was applied and for variable Y, one of our own elaboration was applied. The two instruments applied were validated.

From the statistical analyzes carried out with the SPSS program, in general, it is concluded that emotional intelligence has an average positive relationship with job performance in the teachers of the Universidad Alas Peruanas Juliaca 2019. For future research, it is recommended to use quasi-experimental designs and, in addition, use standardized instruments.

**Keywords:** Emotional intelligence, job performance intelligence, interpersonal intelligence, intrapersonal intelligence, adaptability intelligence and in stress management intelligence.

## INTRODUCCIÓN

La mayoría de los investigadores reconocen, en estos tiempos, el impacto de los factores emocionales en el desempeño laboral y en general en el bienestar y la adaptación individual y social. Sin embargo, todavía no se le presta atención al impacto de la emoción y los afectos en la cognición. En la última década del siglo pasado y primera del presente siglo, muchos estudiosos hicieron grandes contribuciones a un mejor y elaborado conocimiento de la inteligencia emocional. Entre ellos tenemos a Goleman, Mayer, Salovey, entre otros. Goleman fue uno de los estudiosos que estableció las bases conceptuales de la inteligencia emocional en la gestión de las emociones de desarrollo humano con el fin de lograr el éxito personal en diversas facetas de la vida, definido como la felicidad, la comunicación eficaz con otras personas, la motivación intrínseca para alcanzar los objetivos que establecemos, ser coherentes en nuestras actividades, resolver los conflictos interpersonales, y también para adaptarse a las circunstancias, hacer uso de esa capacidad. (Vallés, A. y Vallés, C., 1993)

Por su parte, S. Gayo Conga and J. Ventocilla Arroyo (2018) argumentan que sería injusto dar crédito a un solo investigador por haber acuñado los términos "inteligencia emocional" y "estudio emocional". A lo largo del siglo XX, numerosos investigadores de diversos campos del conocimiento, en particular la psicología, han elaborado numerosas hipótesis y estudios que aún hoy se debaten.

Respecto al desempeño laboral, se afirma que el rendimiento de la enseñanza en las universidades es algo diferente al de una empresa que fabrica bienes de servicio. La capacidad de un profesor para ejecutar correctamente sus funciones de enseñanza-aprendizaje se refiere esencialmente a satisfacer las necesidades de sus alumnos para comprender los temas intelectuales empleando un enfoque pedagógico motivador. El rendimiento laboral es diferente en el mundo empresarial porque los empleados tienen la perspectiva de realizar las funciones que la empresa requiere, que pueden ser de naturaleza variable. Este estudio se centra principalmente en el rendimiento de la función de enseñanza, y el trabajo de investigación actual se desarrolla y analiza desde esa perspectiva.

Lo manifestado se podrá visualizar en cada uno de los capítulos del presente estudio, así el primer capítulo consta del planteamiento del problema que abarca la descripción de la

realidad problemática, delimitación de la investigación, problemas de la investigación, objetivos de la investigación y justificación e importancia de la investigación.

El segundo capítulo, comprende el Marco Teórico Conceptual, allí se aborda los antecedentes del problema, las bases teóricas, que comprende la inteligencia emocional y el desempeño laboral y la definición de términos básicos.

En el tercer capítulo tenemos las hipótesis y variables, que abarca las hipótesis de investigación, la definición conceptual y operacional de las variables y el cuadro de operacionalización de variables.

En el cuarto capítulo, tenemos la metodología de la investigación que comprende el tipo y nivel de investigación, los métodos y diseño de investigación, la población y muestra de la investigación y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el quinto capítulo, los resultados que abarca el análisis descriptivo y el análisis inferencial.

En el sexto capítulo, la discusión de los resultados.

Finalmente se tiene las conclusiones, las recomendaciones, las fuentes de información y los anexos.

5



## CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel mundial la teoría de la Inteligencia Emocional se desarrolló entre finales de los 80s y principios de los 90s. Así en el año de 1990, los psicólogos estadounidenses Peter Salovey y John Mayer publicaron un documento en el que acuñaron el término *Inteligencia Emocional*. Sin embargo, el concepto ganó popularidad después de la publicación del libro de Daniel Goleman titulado: *Emotional Intelligence* (1995). Este libro fue rápidamente sustituido por otro, *Emotional Intelligence in the Company* (1998), del mismo autor, en el que este concepto se aplicó al lugar de trabajo, difundiendo los beneficios de desarrollar la Inteligencia Emocional en los empleados.

El mismo Goleman, D., (1996), aclara que no es el cociente intelectual la que mejora el rendimiento de una persona en el ámbito laboral. En realidad, las cualidades de un líder empresarial están relacionados con la inteligencia emocional, que nada tiene que ver con el coeficiente intelectual así haya tenidos muchos logros académicos. Por ello, es importante tener en cuenta que en muchos estudios se reportó que el personal de una organización con un alto nivel de IE toma mejores decisiones en situaciones de presión, mantiene la calma, tiene respuestas empáticas con sus compañeros, directivos y estudiantes, tiene buena disposición para escuchar y reflexionar.

En el momento actual, las organizaciones buscan que su personal tenga relaciones humanas y habilidades relacionadas con la Inteligencia Emocional. Marinez, (2019), señala que la IE gestiona las emociones propias y de las demás personas del entorno

laboral, aportando cualidades, como: empatía, liderazgo, toma de decisiones, escucha activa, entre otras.

El desempeño laboral en el ámbito universitario abarca la formación profesional de los estudiantes por parte de los docentes a cargo de las diferentes áreas o materias. Hasta hace algunos años atrás, incluso en la actualidad, el catedrático o profesor universitario se limita a desarrollar los diferentes contenidos de su materia a cargo con clases magistrales meramente expositivas. Este tipo de clase consiste en el que docente expone un tema sin dar la oportunidad permanente de que el alumno pueda intervenir. Una clase donde sólo el maestro expone, al inicio puede ser interesante, pero a medida que pasa los minutos se torna densa, aburrida y también se puede perder la ilación del tema que se está escuchando. Para que una clase netamente expositiva sea interesante y que se llegue a captar la atención del pupilo de principio a fin, el profesor tiene que ser un buen orador y que además utilice ejemplos prácticos y el alumno tenga conocimientos previos sobre lo que el catedrático expone.

La expresión clase magistral no es unívoca, se puede entender de muchas maneras. Al respecto, Elgueta y Palma, (2014), en su investigación identificaron tres modalidades: clase magistral propiamente tal o experta; clase magistral meramente expositiva y clase magistral formativa o trascendente. La primera consiste en que un profesor que destaca en alguna materia es invitado a un evento académico para que exponga sus puntos de vista sobre un tema y se caracteriza por ser expositiva sin posibilidad de formular preguntas. La segunda, es una clase meramente expositiva, la que también es conocida como tradicional. La tercera, según las personas entrevistadas en el estudio, es la que realmente les impactó positivamente, pues a la pregunta sobre las características de los profesores que más han influido en su formación profesional, respondieron, entre otros lo siguiente: "... aprendí a investigar, a reflexionar y a discutir. Se desarrollaba gran interacción respecto a las materias... Se trabajaba con ejemplos. Facilitaba la participación de los estudiantes. Luego de las preguntas se generó debate. Hacíamos talleres prácticos sobre la materia. ... mezclaba el Derecho con todo tipo de materias...". La clase magistral formativa o trascendente se caracteriza en que el docente expone de manera sencilla con una adecuada oratoria sistemática, demuestra vocación por su tarea, relaciona al estudiante con su entorno e incide en la formación moral y ética.

Se ha observado directamente que en la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca, generalmente las clases son como las del segundo tipo descrito en el párrafo anterior.

También es necesario tener en cuenta que el trabajador docente no sólo tiene que mejorar su performance en el aula, sino también fuera del aula al interactuar con sus colegas, los directivos, personal administrativo, con los estudiantes en general y con los diferentes usuarios.

## **1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL**

Los datos para el presente estudio se recolectó única y exclusivamente en el local de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca, ubicado en la ciudad del mismo nombre, región Puno, entre los jirones Mariano Nuñez N° 426-430-436 esquina con Piérola 114, Zona Cercado.

### **1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL**

Los cuestionarios tanto de Inteligencia Emocional como de Desempeño Laboral para hallar los resultados de la presente investigación fueron respondidos por los docentes que laboran en pregrado y posgrado de la UAP filial Juliaca.

### **1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL**

De acuerdo al cronograma establecido, en el trabajo de campo se aplicó sendos cuestionarios de las variables de estudios, en el año de 2019 entre los meses de enero a marzo. Dicha aplicación duró aproximadamente quince días, puesto que al momento de responder cada uno de los ítems de los dos cuestionarios se daban con la sorpresa de que cada uno de los cuestionarios tiene 45 ítems y responder requería darse su tiempo. Por ese motivo, la mayoría de docentes respondieron según su disponibilidad de tiempo.

### **1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL**

Principalmente se desarrolló los orígenes, teorías y modelos de la variable Inteligencia Emocional y se correlacionó con sus dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y manejo de estrés con la variable Desempeño Laboral en general sin correlacionar sus dimensiones con la variable IE. De la variable DL solamente se desarrolló la definición, factores del desempeño docente y evaluación del profesor universitario.

## **1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1 PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas peruanas Juliaca 2019?

### 1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal con el desempeño laboral?
2. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal con el desempeño laboral?
3. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad con el desempeño laboral?
4. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión de manejo de estrés con el desempeño laboral?

## 1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas Peruanas Juliaca 2019.

### 1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal con el desempeño laboral.
2. Establecer la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal con el desempeño laboral.
3. Analizar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad con el desempeño laboral.
4. Analizar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión de manejo de estrés con el desempeño laboral.

## 1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.5.1 JUSTIFICACIÓN

Hernández et al. (2014), sugieren que el estudio se puede fundamentar siguiendo los criterios que a continuación se menciona: implicaciones prácticas, valor teórico y utilidad metodológica. El primer criterio al determinar la asociación entre las dos variables es posible que el personal docente de la organización educativa universitaria podría tomar consciencia de la necesidad de mejorar las relaciones humanas y por ende la inteligencia emocional y, a su vez, el desempeño laboral, lo que redundaría en lograr sin dificultades los objetivos institucionales.

Asimismo, en cuanto al segundo criterio se determinó el comportamiento general de los conceptos inteligencia emocional y su asociación con el desempeño laboral. De igual manera, se determinó y analizó la relación entre cada una de las cuatro dimensiones del concepto o variable inteligencia emocional con el concepto general del desempeño laboral en el contexto de la entidad universitaria Alas Peruanas de la filial Juliaca donde se hizo el estudio.

Finalmente, se afirma que la investigación tiene utilidad metodológica, ya que para llevar adelante este modesto trabajo se adaptó de acuerdo al contexto el instrumento de recolección de datos denominado cuestionario de IE y se construyó otro instrumento de recolección de datos, denominado cuestionario de desempeño laboral.

### 1.5.2 IMPORTANCIA

La investigación es trascendente socialmente, pues es posible que los docentes que laboran en la UAP filial Juliaca, considerados como trabajadores de la organización empresarial educativa, lleguen a ser conscientes de su inteligencia emocional, en los momentos y espacios de su desempeño laboral e interactúen satisfactoriamente, a la hora de desempeñarse en clase en la formación profesional de los estudiantes.

## 1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Para llevar adelante la investigación en lo que respecta al proyecto, la recolección de información y la elaboración del informe final se llevó a cabo de manera personal. Cabe destacar que para la recolección de la información tuvimos la accesibilidad a la muestra. De igual manera, se autofinanció los recursos financieros para costear la inversión que se necesitó de acuerdo a lo señalado en el presupuesto considerado en el proyecto.

## 1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Para recoger la información acerca de las variables investigadas se utilizó un cuestionario de Inteligencia Emocional y otro de Desempeño Laboral. El primero se adaptó de Weisinger, H. (2001), que tiene 45 ítems, su administración o aplicación debe ser autoadministrada por cada uno de los participantes, quienes tomándose su tiempo respondieron.

Otra de las limitaciones es, como se dijo, que se correlacionó la relación entre la inteligencia emocional con sus respectivas cuatro dimensiones y el desempeño laboral en términos generales sin tener en cuenta sus respectivas dimensiones.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

### 2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

#### INTERNACIONALES

17 Romero et al. (2022), en su investigación señalan que el propósito de su estudio fue el establecimiento de una relación positiva entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en los procesos matemáticos en estudiantes del nivel de educación media. El enfoque que utilizó fue el cuantitativo, diseño correlacional transversal de campo. La muestra la conformaron 137 estudiantes de los grados 10° y 11° de educación media, de una IE del departamento del Magdalena (Colombia). El instrumento para valorar la Inteligencia Emocional fue el TMMS-24 de Salovey et al. (1995), adaptada por Ocaña et al. (2019). El estadístico utilizado fue la correlación de Pearson. Evidenció la no existencia de asociación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en matemáticas. En la discusión y conclusiones señala que los resultados apoyan lo propuesto por Petrides et al. (2004), en cuanto a la no existencia de una relación entre variables estudiadas.

14 Cajas y Tapia (2018), en su estudio realizado en Quito-Ecuador con el propósito de determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los empleados de cooperativas de la ciudad. Su enfoque fue mixto. Utilizó la observación para el enfoque cualitativo y una encuesta para el cuantitativo. De una muestra estratificada se hizo un análisis descriptivo e inferencial. Concluyen que existe relación

entre las dos variables estudiadas, que existe una relación positiva moderada entre las dimensiones de la IE: autoconocimiento, autorregulación de las emociones, empatía y habilidades sociales y el DL. Además, concluyen que existe un nivel aceptable de IE, con puntos críticos de algunos trabajadores que no se siente a gusto en el trabajo en equipo. El nivel de DL es aceptable; no obstante, algunos trabajadores solicitan ser capacitados.

2 Jaramillo (2019), en su tesis de maestría planteó la hipótesis que el nivel de inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la sección secundaria de la unidad educativa González Suárez de Ecuador. La muestra la conformaron 25 docentes. En su estudio utilizó el diseño no experimental, transeccional o transversal, correlacional. Los instrumentos que empleó fue tests con escala ordinal para cada una de las variables, los que fueron validados con coeficientes de 0,851 para la variable inteligencia emocional y 0,983 para la variable desempeño docentes. El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS versión 22. Los resultados se presentaron en tablas de contingencia y los estadísticos rho y R. y los valores hallados fueron p 0,945 y rho 0,17, los cuales permiten señalar que el nivel de inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la sección secundaria de la unidad educativa González Suárez de Durán, Ecuador 2018.

3 Ortiz-Mancero y Núñez-Naranjo (2021), estudiaron las estrategias metodológicas en función de la inteligencia emocional frente al rendimiento académico de estudiantes de educación superior durante la pandemia por covid-19. La muestra fue de 110 estudiantes. Decidieron utilizar un enfoque mixto; en la recolección de datos emplearon una batería psicológica Trait Meta-Mood Scale (TMMS) y boletines de calificaciones. Los resultados obtenidos indican que existe una apropiada relación entre el medio social y educativo. Se concluye que el contexto emocional del estudiante requiere de encontrar estabilidad emocional lo que permite una mejora en su rendimiento académico.

3 Molina (2020), para aprobar el grado de Magister en la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad EAFIT de Guatemala, realizó su estudio con el propósito de comprender la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Se mencionó que la IE viene a ser la habilidad para reconocer, entender y manejar nuestras propias emociones, así como las de los demás y puede tener un considerable impacto en el DL. Se concluye que, aunque todas las personas tienen una personalidad y temperamento determinado, también pueden dominar sus emociones y tener

comportamientos positivos, también lleguen a ser dueños de sus emociones, tener conciencia y responsabilizarse de ellas y hacer el bien a los demás.

## NACIONALES

19 Diaz y Chávarry (2022), realizaron un metanálisis, cuyo objetivo principal fue recopilar información en estudios acerca de la inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios que prestan servicios en una organización. Buscaron en Scopus y ScienceDirect y seleccionaron 18 artículos originales de seis años de antigüedad. En los resultados señalan que la inteligencia emocional aplicada mejora el desempeño de los trabajadores en los cargos desempeñados; aclaran que muchos estudios analizados reflejan que existe una relación positiva entre inteligencia emocional y desempeño laboral. Enfatizan que la inteligencia emocional resultó uno de los conceptos indispensables en el entorno laboral, puesto que permite mantener permanentemente motivado al personal, lo que mejora el clima laboral e incluso prepara al funcionario interactuar saludablemente con sus compañeros de trabajo de la organización.

13 Torres et al. (2021), se trazaron el Objetivo de establecer la relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los profesionales de la salud de un Hospital de Pucallpa. La metodología fue descriptiva de corte transversal. La muestra la integraron 125 trabajadores, 70 mujeres y 55 varones. Se halló que de (125) profesionales, 84 (67.2%) poseen un nivel de inteligencia emocional medio, 35 (28.0%) un nivel IE alto, y 06 (4.8%) un nivel de IE bajo. En relación al desempeño laboral, 88 (70.4%) tienen Buen desempeño, 24 (19.2%) un desempeño Excelente, y 13 (10.4%) Deficiente desempeño. Los análisis estadísticos realizados con la prueba Tau b de Kendal, en un nivel de confianza del 95% y error de 5% y un valor  $p = 0,01$ . Se concluyó que la inteligencia emocional está relacionada significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

2 Orezza (2021), en el objetivo de sus estudios se trazó identificar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral mediante la revisión de evidencia empírica de trabajos relacionados, analizando la calidad metodológica de los mismos. No lo menciona, pero parece que realiza un meta análisis. Para llevar adelante su investigación realizó una búsqueda sistemática siguiendo las indicaciones de las guías PRISMA



2 (Urrutia y Bonfill, 2013). Consultó las bases de datos Proquest, EBSCO, APAPsycNet y Redalyc. Se analizó las investigaciones sobre inteligencia emocional y desempeño laboral (n=7) con criterios de inclusión y exclusión. El diseño fue correlacional y transversal. Se utilizó varios instrumentos de evaluación. Halló que la inteligencia emocional tiene un impacto significativo sobre el desempeño laboral. Recomienda que futuras investigaciones deben utilizar más estudios experimentales y buscar la estandarización del uso de instrumentos de medición y en el tamaño de sus muestras. Concluye que la inteligencia emocional se relaciona positivamente con el desempeño laboral.

6 Salas (2017), en el objetivo de su investigación, menciona que fue determinar el nivel de inteligencia emocional en los colaboradores millennials de la empresa Ventcorp Perú. La muestra fue 97 colaboradores, a los que se les aplicó el inventario de ICE de BarOn traducido y adaptado por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto en Perú en el 2000. Al analizar los resultados se encontró que el 48% de la población tiene una tendencia promedio de inteligencia emocional general y el menor porcentaje es 0% que significa que no hay ningún trabajador con inteligencia emocional bajo. Se concluye que los colaboradores millennials tienen una capacidad emocional adecuada.

4 Goya y Ventocilla (2018), menciona que el objetivo de su investigación fue demostrar la influencia de la inteligencia emocional en la formación docente de estudiantes de las promociones 2011 y 2014, en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta. El estudio fue correlacional - causal, de tipo básica y método hipotético – deductivo. La muestra la integraron 144 estudiantes de cuatro especialidades. Se midió la IE y la FD con sendos cuestionarios. La confiabilidad según Alfa de Cronbach de los instrumentos fue 0,901 y 0,887 respectivamente, la validez del contenido alcanzaron un promedio de 81 y 82 puntos. En la contrastación de hipótesis, se utilizaron pruebas paramétricas de regresión lineal, en un nivel de significancia de 0,001. Encontraron que la inteligencia emocional sí influye en la formación docente, observando que los estudiantes tienen un nivel de inteligencia emocional óptimo un 60,4 %, regular un 37,5 % y en el nivel deficiente un 2,1 %. Concluyen que la competencia personal es favorable en un nivel óptimo y regular y el nivel deficiente es mínimo. En la competencia social los resultados fueron óptimo, en el nivel deficiente los porcentajes fueron más bajos.

## 2.2 BASES TEÓRICAS

### 2.2.1 INTELIGENCIA EMOCIONAL

#### DEFINICIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

4 Darder y Bach (2006, p. 74) definen la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer nuestras emociones y sentimientos, así como los de los demás, para motivarnos y orientarnos hacia metas y proyectos específicos, y para gestionar adecuadamente nuestras relaciones con los demás y con nosotros mismos. Como tal, es la capacidad que nos permite reconocer nuestros propios sentimientos y nos prepara para utilizarlos como guía para el pensamiento y la acción.

Goleman, D. (1996, p. 196) expone: “el término de inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos”.

7 Galvis (2007), anota que la inteligencia emocional es una forma de relacionarse con el mundo que tiene en cuenta los sentimientos e incluye habilidades como el control de los impulsos, la conciencia propia, la motivación, el entusiasmo, la persistencia, la empatía, la agilidad mental, etc. Se modelan rasgos del carácter como la autodisciplina, el trabajo en equipo y el altruismo, todos ellos necesarios para una adaptación social buena y creativa. Sin embargo, el uso de la inteligencia emocional no implica estar siempre feliz o evitar interrupciones, sino mantener el equilibrio: saber cómo navegar por los momentos difíciles de la vida, reconocer y aceptar los propios sentimientos, y dejar esas situaciones sin dañarse a uno mismo o a los demás.

#### ORÍGENES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

4 Las emociones se han abordado desde el principio del pensamiento hasta el presente, a través de diversas disciplinas y campos del conocimiento. Lo que ocurre es que, antes de la década de 1990, la psicología científica y humanista tomaron caminos separados; sin embargo, a partir de la década de 1990 y trabajando en conjunto con la neurociencia, se produce una reunión que reorienta el mundo emocional y permite una nueva conceptualización aplicable a la práctica educativa (Darder y Bach 2006). De esta manera es como nos damos cuenta de la importancia de las emociones para el desarrollo

holístico del ser humano; diferentes estudios nos indican que nuestra sociedad ha descubierto el aspecto emocional en favor de los procesos cognitivos, olvidando el hecho de que nuestros estados emocionales influyen en todo nuestro comportamiento en todos los contextos de nuestra realidad.

La mayoría de los investigadores reconocen ahora el impacto de los factores emocionales en el bienestar y la adaptación individual y social. En consecuencia, podemos decir que estamos corriendo el error de relegar la emoción y los afectos a un plan secundario en términos de cognición y comportamiento durante décadas. El desarrollo progresivo que ha tenido lugar en el campo de la Inteligencia Emocional en los últimos años, desde que Mayer y Salovey utilizaron el término por primera vez en la década de 1990 y Goleman lo llevó al público en general con su mejor libro unos años más tarde, es una buena prueba de este creciente interés por analizar la influencia de las emociones en todas las áreas de la vida (Jiménez y López-Zafra, 2008).

Goleman fue uno de los estudiosos que pusieron las bases conceptuales de la inteligencia emocional como una alternativa de gestión de las emociones de desarrollo humano destinada a lograr el éxito personal en diversas facetas de la vida, entendida como el logro de la felicidad, la comunicación eficaz con otras personas, la motivación intrínseca para lograr los objetivos que nos establecemos, ser consistentes en nuestras actividades, resolver los conflictos interpersonales, y, también, a adaptarse a las circunstancias, hacer uso de esa capacidad de conocimiento para comunicarnos eficazmente con los otros (Vallés y Vallés 1993).

Gayo Conga, S. y Ventocilla Arroyo, J. (2018), refieren, que sería injusto considerar a un solo estudioso como autor del término inteligencia emocional y del estudio de las emociones, a lo largo del siglo XX muchos estudiosos de las diferentes ramas del conocimiento y específicamente de la psicología, han realizado diversos postulados y ensayos que hoy en día nos permiten obtener todo un amplio cuerpo de conocimiento sustentable sobre el aspecto emocional, también destacan que basaron sus estudios en hechos prácticos los que sirven de guía para modelar la conducta ideal a través de la inteligencia emocional en las organizaciones.

## PRINCIPALES MODELOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Según Andrade Saco, L. M. (2018), existen dos grupos de inteligencia emocional: los modelos de habilidades y los modelos mixtos. El primero, abarca habilidades

9 cognitivas de las emociones, pero con poca relación con el factor personalidad y prescinden de los conceptos motivación y felicidad y, más bien, considera la inteligencia emocional como un tipo de inteligencia que se puede desarrollar. Para eso, es suficiente la interacción permanente entre constructos cognitivos (conceptualización) y emocionales para percibir, evaluar y expresar las emociones. El segundo, se refiere a los modelos mixtos, los cuales para (Mayer et al., 1999; Mayer et al., 2000a como se citó en Andrade Saco, (2018), “se centran en rasgos de comportamiento estable y variables de personalidad (empatía, asertividad, impulsividad, optimismo), así como en otras muchas variables sin ninguna constatación de su verdadera vinculación con la Inteligencia Emocional”.

9 Por su parte, Extremera y Fernández-Berrocal (2016), resaltan que coexisten tres grandes modelos teóricos de inteligencia emocional, divergentes ligeramente entre ellos en sus planteamientos y componentes; sin embargo, se apoyan empíricamente; cada modelo cuenta con sus propios instrumentos de evaluación estandarizados. El primer modelo es el de Daniel Goleman (1995), que define la IE como un conjunto de competencias y destrezas sociales y emocionales que realiza la persona. El segundo, es el de Bar-On (1997) y se la describe como una serie de competencias socioemocionales interrelacionadas de la persona y muestra destrezas que generan comportamientos inteligentes; y, el tercero es el de Mayer y Salovey (1997) y define la IE como la habilidad de la persona para percibir, usar, comprender y manejar las emociones para facilitar el pensamiento de interacción con los demás.

A continuación, se reproduce una tabla comparativa de los tres grandes modelos expuesto en el párrafo precedente, elaborado por (Extremera y Fernández-Berrocal 2016).

6 **Tabla 1**

*Modelos de la Inteligencia Emocional*

Mayer y Salovey (1997)	Bar-On (1997)	Goleman (1995)
<b>Definición</b>		
La inteligencia emocional es la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento, para comprender emociones y	La inteligencia emocional es un conjunto de capacidades no cognitivas, competencias y destrezas que influyen en nuestra habilidad	La inteligencia emocional incluye autocontrol, entusiasmo, persistencia y la habilidad para motivarse a uno mismo (...) hay una palabra pasada de moda que engloba todo el abanico de destrezas que integran la

razonar emocionalmente y, finalmente, la habilidad para regular emociones propias y ajenas	para afrontar exitosamente las presiones y demandas ambientales.	inteligencia emocional: carácter.
<b>Dimensiones o componentes</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción evaluación y expresión de las emociones</li> <li>-Facilitación de las emociones en nuestro pensamiento</li> <li>- Comprensión y análisis de las emociones</li> <li>- Regulación reflexiva de las emociones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades intrapersonales</li> <li>- Habilidades interpersonales</li> <li>- Adaptabilidad - Manejo de estrés</li> <li>- Estado anímico general</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoconciencia</li> <li>- Automanejo</li> <li>- Conciencia social</li> <li>- Manejo de las relaciones sociales</li> </ul>
<b>Tipo de modelo</b>		
Modelo de habilidad basado en el procesamiento emocional de la información.	Modelo mixto basado en habilidades emocionales y rasgos de personalidad.	Modelo mixto basado en competencias sociales y emocionales.

Fuente: Extremera y Fernández (2016)

Para Vera (2016), el modelo más aceptado actualmente por la comunidad científica por tener evidencia empírica es el de las habilidades. Este modelo destaca por considerar las habilidades emocionales como componentes de la inteligencia que pueden llegar a desarrollar y lograr un mejoramiento emocional e intelectual. En la actualidad, en diversos estudios se reportó que la IE se puede enseñar. De ahí que la emoción se entiende como una respuesta organizada y adaptativa para la transformación personal y lograr una mejor interacción social.

En ese mismo sentido, Belzunce et al. (2011), destacan que con el modelo de habilidades de Mayer y Salovey se han hecho el mayor número de estudios. Además, consideran que su teoría es sólida, así como su baremo para medirla, se ha utilizado en muchas profesiones.

### LA INTELIGENCIA INTRAPERSONAL

Este concepto es responsable del desarrollo del conocimiento individual personal, la identidad y la autoestima. Según la definición de Howard Gardner, la inteligencia intrapersonal es el conjunto de habilidades que nos permiten formar un modelo preciso y verdadero de nosotros mismos y utilizar este modelo para desarrollarnos eficazmente en la vida. Flores (2017), enfatiza, que la inteligencia intrapersonal de nuestros estudiantes determina su éxito o fracaso de manera significativa. Desde la perspectiva del docente, es fundamental porque establece si terminamos el año académico en el mejor o en el peor

estado académico. Es importante para los estudiantes universitarios porque sin la capacidad de automotivarse no hay posibilidad de logro. Cada experiencia de aprendizaje requiere un esfuerzo. Controlar las propias emociones es importante no solo durante un examen, sino también a diario. Cualquier nueva experiencia de aprendizaje conlleva períodos inevitables de confusión, frustración y tensión. Los estudiantes que no pueden manejar tales emociones con frecuencia se resisten a probar nuevas actividades por temor al fracaso. Según los profesores, la docencia es una de las profesiones con mayor índice de enfermedades mentales como la depresión. Si nuestros estudiantes pasan por períodos de frustración y tensión, nuestros maestros también. A pesar de su importancia, la inteligencia intrapersonal es completamente ignorada en nuestro sistema educativo. Ergo, este tipo de inteligencia, como todas las demás inteligencias, puede educarse.

Las competencias de la inteligencia intrapersonal son la autoconciencia, la autorregulación y la motivación. La primera competencia, se refiere a que la persona tiene la capacidad de reconocer sus propios estados de ánimo, sus recursos y sus intuiciones. Abarca la conciencia emocional, la autovaloración y la autoconfianza. La segunda, implica que la persona tiene la capacidad de reflexionar sobre sus propias emociones, determinar sus causas, dar respuesta a ellas y saber dar respuestas adecuadas. La tercera, se refiere a que la persona ha desarrollado la capacidad de fijarse sus propias metas y aceptar las influencias externas de acuerdo a las circunstancias. Esta última, para Goleman fue la aptitud maestra.

#### LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL

Este tipo de inteligencia es de suma importancia para toda persona, más aún si es estudiante o docente; pues es la que lo lleva a tener amigos, asistir a eventos de diferente índole, a trabajar en equipo, a pedir ayuda cuando la necesite, etc. En estos tiempos, en todos los niveles educativos, los docentes tienden a que sus estudiantes realicen actividades de aprendizaje en equipo. Esta tendencia es más notoria en las universidades, no sólo en clases presenciales, sino también en clases virtuales o remotas. Muchos profesionales de otras ramas diferentes, como comunicadores sociales, motivadores personales, motivadores familiares, entre otros, pueden ayudarnos a entender nuestro radio de acción. A comprender cuales son nuestros objetivos en los diferentes momentos de nuestras vidas, ser capaces de dar diferentes respuestas en diversas situaciones y dar la respuesta más adecuada y a tener la suficiente agudeza sensorial e intuitiva para notar las reacciones del otro.

2 Las competencias de la inteligencia interpersonal son: la empatía y las destrezas sociales. La primera, son las capacidades que nos permiten comprender y reconocer las emociones de los demás. Supone que ingresamos al mundo del otro, que vemos la realidad desde su punto de vista, sentimos sus pensamientos y sentimientos e, incluso, oímos lo que el otro oye. Esta capacidad supone que hemos aprendido a escuchar, a sincronizar su lenguaje no verbal, los cambios de tono de voz, los gestos, los movimientos para captar suficiente información del otro. La segunda, tiene que ver con entender al otro, su manera de pensar, sus motivaciones para elegir el modo más adecuado de relacionarnos gracias a la comunicación. Manejar la comunicación significa enterarse de los objetivos del otro y generar muchas respuestas hasta hallar la más acertada. Comprende las siguientes sub competencias: influencia, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, catalizador del cambio, constructor de lazos, colaboración y capacidades de equipo (Flores 2017).

### INTELIGENCIA DE ADAPTABILIDAD

Uno de los grandes estudiosos de la Inteligencia Emocional fue Goleman, quien consideró sustantivamente cinco dimensiones, una de ellas fue justamente la motivación. Para una mayor claridad y mejor estructuración de las emociones de las personas, Bar-On incorpora a cada una de las cinco dimensiones componentes que son medidas por las sub-escalas del ICE de Bar-On (1997, como fue citado en Temas para la educación, 2011).

Los componentes vienen a ser habilidades y destrezas no cognitivas. Es necesario tener en cuenta que las destrezas durante nuestras vidas podemos mejorarlas por medio del entrenamiento, programas educativos y diferentes técnicas terapéuticas (Yabar, 2016, p. 36, como se citó en Bravo y Pacheco 2017).

La adaptabilidad revela cuán exitosa es una persona para amoldarse a las exigencias del entorno donde le ha tocado actuar e interactuar con otras personas, tratando, en todo momento y circunstancias diversas, de capear situaciones problemáticas, que no faltan sobre todo en un centro laboral educativo universitario. El área de adaptabilidad comprende a su vez: la solución de problemas (SP), prueba de la realidad (PR) y la flexibilidad (FL).

La solución de problemas: constituye la habilidad para detectar, definir y dar soluciones efectivas. Es multifásica la aptitud para solucionar problemas, que podría ser primero, detectar el problema y tener la confianza de manejarlo adecuadamente; segundo, definirlo



7 claramente; tercero, plantear tantas soluciones como sean posibles y cuarto, decidir cuál de las soluciones concebidas previamente se aplicará. No sólo se debe tener en cuente estos cuatro procedimientos, sino también ser consciente, disciplinado, metódico y sistemático en la solución de los problemas; así como de entregar lo mejor de uno mismo y enfrentar los problemas.

La prueba de la realidad: para tener una idea clara de lo que ocurre en el entorno real de la institución laboral y manejar la situación problemática se requiere concentración y enfoque. Ver la correspondencia entre la realidad existente (lo objetivo) y entre lo que sentimos de la situación (lo subjetivo). Captar la problemática inmediata y tratar de mantener la situación en la perspectiva correcta, como en realidad son las cosas, sin soñar o fantasear sobre la problemática y la solución adecuada.

La flexibilidad: implica que la persona pueda adaptarse a las cosas que no le son familiares, a las circunstancias impredecibles. Es decir, que es la capacidad de una persona para ajustar adecuadamente sus emociones, pensamientos y conductas ante situaciones y cambiantes situaciones y dar una respuesta adecuada (Bravo y Pacheco 2017).

#### INTELIGENCIA DE MANEJO DE ESTRÉS

El manejo de estrés también pertenece a la dimensión motivación. Esta área indica la capacidad de la persona para resistir a la tensión y el trabajo bajo presión sin llegar a perder el control de uno mismo, realizando adecuadamente sus labores en momentos difíciles. Comprende los sub-componentes: Tolerancia a la tensión (TT) y control de los impulsos (CI).

11 El primero, es la tolerancia a eventos inesperados que se tornan adversos, estresantes que suscitan emociones fuertes; pero de manera positiva a la tensión sin desmoronarse. Consiste en no abrumarse ante situaciones difíciles, más bien sobrellevar las dificultades que se presentan con un buen talante. Esta habilidad se basa en la capacidad de elegir un curso de acción para lidiar con la tensión, una actitud optimista hacia las nuevas experiencias y el cambio en general, así como en la propia capacidad para lidiar con éxito con un problema específico, y en la creencia de que se puede controlar e influir en la situación que causa la tensión. Esto incluye tener una variedad de respuestas a diferentes situaciones tensionales, así como la capacidad de mantenerse relajado y sereno frente a las dificultades sin estar controlado por fuertes emociones.



7 El segundo, consiste en la capacidad de resistir un impulso o punto de partida para actuar y controlar nuestras emociones, es decir, aceptar nuestros impulsos agresivos mientras se mantiene calmado y controla la agresión, la hostilidad y el comportamiento irresponsable. La baja tolerancia a la frustración, la impulsividad, la dificultad para controlar la ira, el comportamiento abusivo, la pérdida de control de sí mismo y el comportamiento explosivo e imprevisible son todos síntomas de problemas de control de impulsos.

## 2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL

### DEFINICIONES DE DESEMPEÑO LABORAL

21 La forma en que un trabajador realiza las tareas en una organización generalmente se denomina desempeño. Se aprecia en muchas situaciones cuando los trabajadores se esfuerzan por hacer su mejor esfuerzo en las organizaciones para lograr sus metas. Esto debería ir acompañado de un aumento de sueldo o bonificación como factor de motivación para los empleados. Sin embargo, dicha compensación no siempre es la norma. Más o menos, (García, 2017, como se citó en Juárez y Palpa 2020)) apoya este punto: “El concepto de desempeño laboral enfatiza la forma en que se realiza el trabajo, donde se le da un valor al trabajador para lograr las metas”. Incluida la forma en que se realiza el trabajo. Por ello, se evalúan las habilidades del trabajador, así como la forma en que se aplican en el desarrollo de sus tareas y el nivel en el que se alcanzan. También puede estar relacionado con un aumento de la paga fija, pero esto no es muy común.

Mientras que para Cubillos, et al., (2014), la habilidad y la motivación son los determinantes del rendimiento laboral. Según esta premisa, el rendimiento laboral se ajusta a elementos que se perfeccionan entre sí, y la empresa debe centrarse en la habilidad a la hora de seleccionar a un trabajador, al igual que es necesario evaluar el rendimiento laboral de los empleados de forma regular para mantener el equilibrio entre las habilidades y la motivación.

Estos autores centran su definición del desempeño laboral en la habilidad, motivación y capacidad que proyecta el personal que trabaja en una determinada empresa. A estos tres conceptos, además le añaden la capacitación y compromiso del personal hacia la organización para alcanzar los resultados previamente trazados por la organización. En el mundo académico de las universidades el desempeño docente es un tanto diferente al trabajo que se realiza en una empresa de producción de bienes de servicio. La habilidad

del docente en la ejecución correcta de sus funciones de docencia se refiere básicamente a satisfacer necesidades de entendimiento de temas intelectuales de sus estudiantes, utilizando para ello una pedagogía motivadora de aprendizaje. En el mundo laboral empresarial el desempeño laboral difiere, pues el trabajador tiene la perspectiva de realizar funciones requeridas por la empresa que pueden ser de diferente índole. Este estudio se enfoca principalmente en el desempeño de la función docente y desde ese punto de vista se desarrolla y analiza el presente estudio.

En el presente trabajo de investigación se define el desempeño docente como el nivel de competencias que tiene los docentes para desenvolverse con sus alumnos en el aula de clases.

### FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Según Flores (2017), los factores del desempeño docente en el aula de clase son los siguientes: didáctica, personalidad, motivación, orientación y habilidad para la enseñanza.

La didáctica, es la habilidad que tiene el docente para hacerse entender, por su comunicación verbal y no verbal precisa, utilizando medios y materiales educativos. Además, el docente maneja principios, procedimientos y técnicas para el logro de competencias de sus alumnos de la asignatura a su cargo.

La personalidad, viene a constituir la personalidad de docente, sus valores y virtudes, su comportamiento ético personal y profesional docente.

La motivación, es el reforzamiento y motivación permanente a sus estudiantes sobre temas y asuntos relacionados a la asignatura a su cargo. También es la generación de expectativas e impulsar la participación decidida de los estudiantes en diferentes momentos de espacios de la clase, preguntando en actividades y lograr sensibilizarlos para despertar su interés y aprendizaje de contenidos curriculares.

Orientación, es el apoyo permanente que presta el docente a sus estudiantes, desarrollando un proceso de consultoría, según necesidades y requerimientos que necesiten. Pues es menester tener en cuenta que la orientación es parte ineludible de la parte académica y como tema transversal el docente está obligado a brindar orientar a los estudiantes en temas de problemas de personalidad, problemas éticos de comportamiento, de salud y otros que se presenten a lo largo de su interacción con los estudiantes en clase.

Habilidad para la enseñanza, es la característica peculiar y personal que tiene el docente para llegar a sus alumnos. Son las competencias que tiene el docente para que los alumnos logren aprendizajes significativos, a través de la orientación y mediación sencilla, clara,

coherente, sistemática en la interiorización de contenidos de las asignaturas. En diversos estudios se recomienda que la habilidad del docente para la enseñanza se logra, cuando: prepara clases, propicia un ambiente adecuado para la enseñanza, muestra responsabilidad profesional y su enseñanza está diseñada para que todos los estudiantes aprendan (pp. 34-36).

### EVALUACIÓN DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

Elevar el nivel de desempeño del docente universitario implica considerar que no existe un acuerdo unánime de un ideal de profesor, un modelo al cual referirse, que desde hace unas tres décadas atrás se han realizado una serie de estudios, pero que todavía no existe constructos que orienten su desempeño; por eso, en la actualidad resulta complicado elegir la estrategia de evaluación adecuada.

Según Cruz (2007), en el año de 1975 se creó el Comité Conjunto de Estándares para la Evaluación Educativa. En ese mismo año el Comité se comprometió a no desarrollar estándares para la evaluación de los profesores. Sin embargo, en 1984 se decidió desarrollar los estándares de evaluación del personal, por considerarlo base para la reforma de evaluación del personal. En el año de 1988 el Comité define la evaluación del profesorado como la valoración sistemática de la actuación del profesorado. Menciona que para Scriven la evaluación de las competencias y actuación de los docentes comprende: Conocimiento de la materia curricular, competencia docente (destrezas comunicativas, gestión de aula, desarrollo y evaluación del curso), evaluación (exámenes, calificaciones e informes) y profesionalidad (ética, actitud, servicio y responsabilidad) (pp. 31 – 34).

La evaluación del profesor universitario requiere considerar diversos estudios realizados por algunos autores y cuáles fueron sus principales contribuciones señala (Cruz 2007). Y en ese sentido, continúa explicitando que la evaluación del docente universitario debe ser integral. Para ello, se debería considerar la autoevaluación, la opinión de los coordinadores o jefes de departamento y la opinión de los alumnos (p. 44)

La autoevaluación, es un proceso en que los profesores opinan valorativamente sobre su propio conocimiento y actuación en el aula con sus alumnos con el propósito de mejorarse así mismo. También podemos afirmar que la autoevaluación es un mecanismo poderoso para que el profesor mejore su actuación en diferentes puntos de interacción con sus estudiantes. En nuestra experiencia, nos hemos dado cuenta que los docentes no tenemos una cultura para llevar a cabo una autoevaluación objetiva. En muchos casos los profesores tienden a evaluarse muy alto en la mayoría de categorías perdiendo objetividad

y reflexión sobre su práctica docente y la posibilidad de mejorar su nivel profesional. Sería interesante que el docente en su reporte de autoevaluación incorporé informes sobre su planificación curricular, lo que se ejecutó, los aprendizajes logrados en sus estudiantes, y basado en su experiencia, que cambios realizaría en su planificación, para lograr cada vez mejores resultados en los aprendizajes. (p. 46)

La opinión de los coordinadores o jefes de departamento, al respecto muchos estudios reportan que la participación de inspectores que realizan heteroevaluaciones no es tan efectivo: en principio, no hay suficiente personal que se dedique a esta tarea en todas las asignaturas y horarios y, si lograra realizar la difícil tarea, los efectos en el mejoramiento de la actuación del profesor con sus alumnos, sería mínimo. (p. 47)

La opinión de los alumnos, para Loredo (2000), los que realmente observan al docente en el aula, en los horarios de clase, por estar más tiempo con ellos, son los estudiantes y en la interacción pueden captar de primera mano la labor positiva o negativa del catedrático, la planeación cuidadosa o descuidada del curso, si su comunicación es fluida y asertiva, si la evaluación a sus alumnos es coherente y justa. Los estudiantes son los únicos observadores naturales con confianza in situ y esa situación los convierte en los principales informantes, irremplazables (p. 11).

## **2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

### **INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Goleman, D. (1996, p. 196), señala que "... se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos".

### **DESEMPEÑO LABORAL**

Constituye la actuación de un educador universitario en cuanto al ejercicio de su profesión como docente, la misma que lleva a cabo acerca de una diversidad de campos como el aula, entornos socio culturales, institucionales y su propia actuación en los diferentes entornos como parte de una acción reflexiva (Montenegro, 2007, como se citó en Quispe Mendoza, 2021).

### **INTELIGENCIA INTRAPERSONAL**

La capacidad de comprenderse a uno mismo, controlar las propias emociones y sentimientos y equilibrar los pensamientos positivos y negativos, permitiendo a un docente desarrollar un rendimiento laboral satisfactorio para cumplir los objetivos de la

organización universitaria para la cual trabaja (Cajas Robles, M. y Tapia Guerrero, P., 2018).

### INTELIGENCIA INTERPERSONAL

La capacidad de los profesores universitarios para interactuar con los estudiantes y colegas, identificar sus emociones y sentimientos para formar relaciones adecuadas en el trabajo en grupos de personas, lo que ayudará a la cooperación y garantizará que los docentes tengan un entorno de trabajo productivo en el desempeño en equipo. (Cajas y Tapia 2018)

### INTELIGENCIA DE ADAPTABILIDAD

Revela cuán exitosa es una persona para amoldarse a las exigencias del entorno laboral, donde le ha tocado actuar e interactuar con sus estudiantes, tratando, en todo momento y circunstancias diversas, de capear situaciones problemáticas, que no faltan sobre todo en las aulas universitarias. El área de adaptabilidad comprende a su vez: la solución de problemas (SP), prueba de la realidad (PR) y la flexibilidad (FL). (Yabar, 2016, p. 36, como se citado en Bravo y Pacheco 2017).

### INTELIGENCIA DE MANEJO DE ESTRÉS

Bar-On, (1997, como fue citado por Berrios De la Cruz et al. 2022) analizó los cinco componentes de inteligencia no cognitiva, desde los criterios sistémico y topográfico; describe el componente manejo de estrés teniendo en cuenta primer criterio, en los siguientes términos: “Habilidad de poder soportar los sucesos adversos, así como también situaciones estresantes, resistiendo ante los impulsos o tentaciones para actuar de manera equívoca”.

En ese sentido, los docentes universitarios estresados resisten la tensión en el aula y otras circunstancias en momentos de presión sin perder el control de sí mismo. Para lograrlo tendrán que desarrollar tolerancia a la tensión resistiendo los impulsos con un repertorio ante situaciones difíciles y llegar a controlarlos en momentos de hostilidad y mantenerse calmado en circunstancias difíciles, de manera que no se reaccione violentamente.

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1 HIPÓTESIS GENERAL**

La inteligencia emocional tiene una relación positiva media con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Juliaca 2019.

### **3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

1. Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas peruanas filial Juliaca 2019.
2. Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas peruanas filial Juliaca 2019.
3. Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad y desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas peruanas filial Juliaca 2019.
4. Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión manejo de estrés y desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas peruanas filial Juliaca 2019.

### **3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE VARIABLES**

#### **INTELIGENCIA EMOCIONAL (X)**

##### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

Capacidad para reconocer y controlar nuestras emociones, así como manejar con mayor destreza en nuestras relaciones (Mayer y Salovey, como fue citado por Goleman, 1996).

##### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

Aplicación de test de inteligencia emocional adaptado de Weisinger, H. (2001) a docentes de la UAP filial Juliaca, con 45 reactivos y puntuaciones de 1 a 5 que mide las dimensiones siguientes: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y manejo de estrés

#### **DESEMPEÑO LABORAL**

##### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

Lo bien que los miembros de la organización colaboran para alcanzar objetivos comunes. El rendimiento del trabajo, se define como la ejecución eficiente de las funciones por parte de los docentes de una organización educativa para alcanzar los objetivos propuestos. (Stoner 1994, p. 51)

##### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

Aplicación del test desempeño docentes a docentes de la UAP filial Juliaca, con 45 reactivos y puntuaciones de 1 a 5 que mide las dimensiones siguientes: estado de ánimo, orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización.

### **3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

**Tabla 2**

*Operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
Variable 1 (X) Inteligencia Emocional	Intrapersonal	Diálogo interno	1 – 12	Ordinal
	Interpersonal	Consenso con los demás	13 – 32	
	Adaptabilidad	Resolver conflictos	33 – 39	
	Manejo de estrés	Mantener la calma	40 – 45	
Variable 2 (Y)Desempeño laboral	Orientación de resultados	Uso de tiempo	1 – 6	
		Responsabilidad		
		Trabajo adecuado		
	Calidad	Errores	7 – 16	
		Uso de recursos		
		Desenvolvimiento		
		Profesionalismo		
	Relaciones interpersonales	Empatía	17 – 23	
		Iniciativa		
		Evita conflictos		
	Iniciativa	Idea de mejora	24 – 31	
		Versatilidad frente a conflictos.		
		Planifica		
		Capacidad de resolución		
	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	32 – 37	
Identificación				
Organización	Planificación	38 – 45		
	Uso de indicadores			
	Identificación con las metas			



## CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

#### 4.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación, por su objetivo, es pura o teórica. Este tipo de estudio se utiliza cuando se desea investigar un problema que se refiera exclusivamente a la búsqueda de un conocimiento. Persigue conocer fenómenos basados en teorías generales para comprenderlos y se desentienden, al menos en forma inmediata, de las posibles aplicaciones prácticas que se pueda dar a los resultados. (Baena Paz, G. 2014, p. 11)

#### 4.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La meta de este estudio es medir el comportamiento independiente y asociado de las variables o conceptos Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de la UAP filial Juliaca. El estudio es descriptivo correlacional, pues lo que se busca es describir las características y los perfiles de las personas indicadas en un nivel básico relacional sólo con dos variables. (Hernández, et al. 2014, p. 92).

## 4.2 MÉTODOS Y DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN

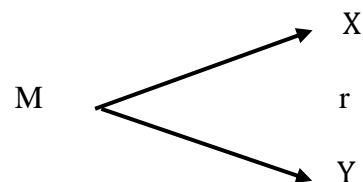
### 4.2.1 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

El método, en términos generales, según Baena (2017) es un camino para investigar, conocer, descubrir. A la consolidación del método científico contribuyeron Bacon y Descartes. Este último aportó fundamentalmente con el método deductivo. La deducción empieza por las ideas generales y pasa a los casos particulares; es decir, que la hipótesis se fundamenta en la teoría, de ahí que, a la hipótesis, en este enfoque, se le conoce como hipotética-deductiva. La inducción implica certidumbre, exactitud y probabilidad. Las hipótesis se formulan al principio de la investigación, sus elementos de estudio son las variables, los datos se recogen generalmente en un solo momento (pp. 33 – 36).

### 4.2.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño en este estudio es no experimental, transversal o transeccional y correlacional. Es no experimental cuando no se realiza ningún experimento. Se dice que el estudio es transversal o transeccional cuando la recolección de datos se realiza en un solo momento y es correlacional cuando solamente se pretende conocer el grado de relación o asociación simple entre variables sin buscar causalidad. Su utilidad consiste en conocer el comportamiento de la otra variable vinculada. Las correlaciones pueden ser positivas o negativas. Es positiva cuando una variable muestra altos valores en una variable y en la otra tenderá a manifestar también valores elevados. Si es negativa, en una variable se observa valores elevados y en los otros valores bajos. Este tipo de diseño tiene, en alguna medida, un valor parcial explicativo. (Hernández 2014, pp. 110-111)

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra de docentes/as universitarios

X = Inteligencia emocional

r = Correlación entre las dos variables

Y = Desempeño laboral

### 4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.3.1 POBLACIÓN

Para Hernández (2014, p. 174), es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. La unidad de análisis en esta investigación son 61 docentes universitarios de la UAP filial Juliaca, cuyos criterios de inclusión fueron ser docente nombrado y/o contratado a cargo de más de dos asignaturas y los criterios de exclusión, tener a su cargo menos de dos asignaturas y contratado.

#### 4.3.2 MUESTRA

Castañeda (2005), subraya que de acuerdo a la teoría de la probabilidad se puede tomar a un subgrupo de individuos del grupo total y estudiar sus características, esto implica algunos riesgos. A pesar de trabajar con pequeñas poblaciones es posible seleccionar una muestra de individuos. Para que la muestra sea representativa deberá cumplir con ciertos requisitos, como elegir al azar a los individuos. El muestreo que se utilizó fue el probabilístico. El cálculo del tamaño de la muestra depende de: El porcentaje de confianza, el porcentaje de error y el nivel de variabilidad. La fórmula que se puede utilizar es la que a continuación se presenta de manera desarrollada:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq} = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(61)}{(61)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 52,64 \cong 53$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z<sup>2</sup> = Nivel de confianza

p = Variabilidad positiva

q = Variabilidad negativa

N = Tamaño de la población

e<sup>2</sup> = Precisión o error (pp. 49 – 52).

La muestra quedó constituida por 53 docentes universitarios.

### 4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 4.4.1 TÉCNICAS

La técnica que se utilizó en el presente estudio fue la encuesta. Respecto a esta técnica Castañeda (2005, p. 47), anota que la encuesta es la técnica de recolección usada

con mayor frecuencia por los investigadores de las ciencias sociales, la misma que consiste en diseñar un cuestionario de preguntas o enunciados para registrar opiniones y actitudes. La técnica de la encuesta se utilizó tanto para la variable Inteligencia Emocional como para la variable Desempeño Laboral.

#### 4.4.2 INSTRUMENTOS

En esta investigación se utilizó el cuestionario de encuesta que es un tipo de cuestionario utilizado como instrumento de recolección de información acerca de opiniones de docentes de la UAP filial Juliaca sobre las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral. Para la primera variable se realizó una adaptación del cuestionario de Weisinger, H., (2001).

Para adaptar el instrumento Inteligencia Emocional, previamente se siguió las directrices prácticas para la adaptación de los test de Cuevas Vargas, Maira, (2013), las mismas que consisten básicamente en: Tener en cuenta las diferencias lingüísticas y culturales entre las poblaciones a las que se dirigen la versión adaptada del test, que el lenguaje utilizado en las instrucciones del test adaptado sea apropiado a quienes va dirigido el test, entre otras. Así por ejemplo, en el test original en el ítem dice: 3. Actuar de modo productivo cuando estamos enfadados. En el ítem 3 que se adaptó dice: Me tranquilizo rápido cuando estoy enfadado. De igual manera en ítem 14 del test original dice: Saber cómo interpretamos los acontecimientos y en el mismo ítem del test adaptado dice: Sé cuándo no me comunico con sentido. De esta forma se fue adaptando cada uno de los 45 ítems del test original.

#### 4.4.3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Robles (2018), subraya que “si una prueba es válida entonces es confiable, pero no al revés, dado que la confiabilidad es una condición necesaria, pero no suficiente para la validez”. De acuerdo con este criterio, en este estudio, se empieza con la validación de los instrumentos y luego con sus fiabilidades. Es decir, que primero, se expone el instrumento 1 (X): validez de contenido de la variable Inteligencia Emocional y a continuación su respectiva fiabilidad. En segundo lugar, el instrumento 2 (Y), Desempeño Laboral, en el que para su respectiva validez y confiabilidad se siguieron los mismos procedimientos que en el primero.

- Validación del instrumento Inteligencia Emocional.

En la validación del instrumento Inteligencia Emocional se utilizó el modelo sugerido por el Vicerrectorado Académico de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas en los documentos Guía de Plan de Tesis cuantitativo y Guía de Tesis cuantitativo, en los que se encuentra la Ficha de Validación de Instrumento y se sugiere que por los menos se consulte a cinco (5) expertos. Los expertos consultados coincidieron en su evaluación, siendo los resultados los siguientes: Cuantitativamente calificaron el instrumento Inteligencia Emocional entre 61 y 80% y cualitativamente como Muy Bueno. Las Fichas de Validación debidamente llenadas y firmadas se puede visualizar en el Anexo 3.

- Confiabilidad del instrumento Inteligencia Emocional.

Según Camacho, J. (2001), la fiabilidad de un test indica su confiabilidad. En este caso, para hallar la confiabilidad del cuestionario de Inteligencia Emocional adaptado de 45 ítems se aplicó primero una prueba piloto a 9 docentes de la UAP y luego se hizo su respectivo cálculo utilizando el coeficiente de consistencia interna *Alfa Cronbach*, para lo cual se utilizó el programa SPSS, versión 28. Los resultados de confiabilidad se pueden visualizar en la siguiente tabla.

**Tabla 3**

*Confiabilidad de Inteligencia Emocional*

ítems	Media del test si se elimina el ítem	Varianza del test si se elimina el ítem	Correlación del ítem con el resto de ítems	Alfa si se elimina el ítem
1	30,33	50,000	0,813	0,848
2	30,44	51,278	0,589	0,853
3	30,56	53,278	0,318	0,859
4	30,11	56,111	-0,044	0,864
5	30,56	51,028	0,623	0,852
6	30,11	57,111	-0,243	0,867
7	30,78	55,194	0,093	0,863
8	30,22	49,944	0,940	0,846
9	30,11	57,111	-0,243	0,867
10	30,33	50,000	0,813	0,848
11	30,11	57,361	-0,292	0,868
12	30,11	56,111	-0,044	0,864
13	30,22	54,444	0,209	0,861
14	30,11	57,361	-0,292	0,868
15	30,11	56,111	-0,044	0,864
16	30,33	54,500	0,169	0,862
17	30,11	53,361	0,519	0,856
18	30,44	51,028	0,623	0,852
19	30,44	55,528	0,025	0,866
20	30,33	50,000	0,813	0,848
21	30,44	51,278	0,589	0,853
22	30,56	53,278	0,318	0,859
23	30,11	56,111	-0,044	0,864
24	30,56	51,028	0,623	0,852
25	30,11	57,111	-0,243	0,867
26	30,78	55,194	0,093	0,863
27	30,33	51,250	0,629	0,852

28	30,11	57,111	-0,243	0,867
29	30,33	50,000	0,813	0,848
30	30,11	57,361	-0,292	0,868
31	30,11	56,111	-0,044	0,864
32	30,22	54,444	0,209	0,861
33	30,11	53,361	0,519	0,856
34	30,11	57,361	-0,292	0,868
35	30,33	54,500	0,169	0,862
36	30,33	50,000	0,813	0,848
37	30,44	51,278	0,589	0,853
38	30,56	53,278	0,318	0,859
39	30,22	52,694	0,486	0,856
40	30,56	51,028	0,623	0,852
41	30,22	58,444	-0,391	0,872
42	30,78	55,194	0,093	0,863
43	30,22	49,944	0,940	0,846
44	30,11	52,611	0,678	0,854
45	30,33	50,000	0,813	0,848

**Alfa de Cronbach = 0,861**

Justamente, en la parte inferior de la Tabla 3, se visualiza que el Alfa Cronbach hallado es de 0,861, el cual, según las categorías propuestas por Cabanillas A., (2004), el cuestionario Inteligencia Emocional tiene una *Excelente Confiabilidad*. Las mencionadas categorías son las siguientes:

0.53 a menos	= Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	= Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	= Confiable
0.66 a 0.71	= Muy confiable
0.72 a 0.99	= Excelente confiabilidad
1.0	= Confiabilidad perfecta

Camacho Rosales, Juan. (2001), sugiere que los resultados de la aplicación del coeficiente confiabilidad Alfa Cronbach se deben de presentar en una tabla que reporte los diferentes estadísticos hallados para conocer el comportamiento de los diferentes ítems del cuestionario. Teniendo en cuenta esta sugerencia, se formuló la Tabla 3, donde se observa en cuatro columnas, cuatro estadísticos: Media del test si elimina el ítem, varianza del test si se elimina el ítem, correlación del ítem con el resto de ítems y Alfa si se elimina el ítem de la escala.

1. Columna 1, media del test si se elimina el ítem: la media de los 45 ítems oscila entre 30,11 y 30,78. En esta columna no se detecta ningún ítem extraño.
2. Columna 2, varianza del test si se elimina el ítem, así el sistema detecta varianzas un poco más altas en los siguientes 14 ítems: 4, 6, 9, 11, 12, 14, 15, 23, 25, 28, 30, 31, 34 y 41 que atenuan la variación. Si se elimina el

ítem 4 la varianza de la escala aumenta a 56,111, si se elimina el 6 aumenta a 57,111, si se elimina el 9 aumenta a 57,111, si se elimina el 11 aumenta a 57,361, si se elimina el 12 aumenta a 56,111, si se elimina el 14 aumenta a 57,361, si se elimina el 15 aumenta a 56,111, si se elimina el 23 aumenta a 56,111, si se elimina el ítem 25 aumenta a 57,111, si se elimina el 28 aumenta a 57,111, si se elimina el 30 aumenta a 57311, si se elimina el 31 aumenta a 56,111, si se elimina 34 aumenta a 57,361 y si se elimina el 41 aumenta a 58,444.

3. Columna 3, correlación del ítem con el resto de ítems: se detecta que los ítems 4, 6, 9, 11, 12, 14, 15, 23, 25, 28, 30, 31, 34 y 41 correlacionan con valores negativos bajos con el resto de ítems; así, por ejemplo, el ítem 4 ( $r = -0,044$ ), el ítem 6 ( $r = -0,243$ ), el ítem 9 ( $r = -0,243$ ), 11 ( $r = -0,292$ ), el 12 ( $r = -0,044$ ) y así sucesivamente, se puede observar en la tabla 2, las correlaciones de los demás siguientes 9 ítems.
4. Columna 4, Alfa si se elimina el ítem de la escala: los ítems 4, 6, 9, 11, 12, 14, 15, 23, 25, 28, 30, 31, 34 y 41 atenúan el valor de alfa por ser un tanto más alto que los ítems positivos. Por eso, se ha tomado la decisión de no eliminar ninguno de los 14 ítems negativos.

- Validación del instrumento Desempeño Laboral.

En la validación del instrumento Desempeño Laboral se siguió todos los procedimientos utilizados en la validación del primer instrumento. Se consultó con los tres expertos que validaron el anterior cuestionario. Estos tres expertos dieron los resultados siguientes: Cuantitativamente calificaron el instrumento Inteligencia Emocional entre 61 y 80% y cualitativamente como Muy Bueno. De igual manera, Las Fichas de Validación debidamente llenadas y firmadas se puede visualizar en el Anexo 3.

- Confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral.

En la confiabilidad del cuestionario Desempeño Laboral también se siguió los procedimientos utilizados en la confiabilidad del primer instrumento. El Alfa Cronbach hallado es de 0,844 (Ver la última fila de la tabla 4), el cual, según las categorías propuestas por Cabanillas A., (2004), el cuestionario Desempeño Laboral también tiene una *Excelente Confiabilidad*.

Para hallar dicha confiabilidad se acogió las sugerencias de Camacho Rosales, Juan (2001), utilizando los estadísticos para visualizar el comportamiento de los

diferentes ítems del instrumento. En las cuatro columnas de la tabla 4 se puede ver el comportamiento de los ítems.

**Tabla 4**

*Confiabilidad de Desempeño Laboral*

ítems	Media de la escala si se elimina el ítem	Varianza de la escala si se elimina el ítem	Correlación del ítem con el resto de ítems	Alfa si se elimina el ítem
1	30,44	44,278	0,877	,826
2	30,56	45,778	0,604	,833
3	30,67	48,000	0,285	,842
4	30,22	50,444	-0,041	,847
5	30,67	45,500	0,645	,832
6	30,22	51,444	-0,250	,851
7	30,89	50,111	0,009	,848
8	30,33	45,000	0,873	,828
9	30,22	51,194	-0,198	,850
10	30,44	44,278	0,877	,826
11	30,22	51,444	-0,250	,851
12	30,22	50,444	-0,041	,847
13	30,33	49,500	0,107	,846
14	30,22	51,944	-0,353	,853
15	30,22	50,444	-0,041	,847
16	30,44	49,528	0,083	,847
17	30,33	49,000	0,189	,844
18	30,56	45,028	0,715	,830
19	30,56	49,278	0,109	,847
20	30,44	44,278	0,877	,826
21	30,56	45,778	0,604	,833
22	30,67	48,000	0,285	,842
23	30,22	50,444	-0,041	,847
24	30,67	45,500	0,645	,832
25	30,33	51,000	-0,132	,851
26	30,89	50,111	0,009	,848
27	30,33	45,000	0,873	,828
28	30,22	51,194	-0,198	,850
29	30,44	44,278	0,877	,826
30	30,22	51,444	-0,250	,851
31	30,22	49,694	0,118	,845
32	30,22	47,444	0,611	,836
33	30,22	51,944	-0,353	,853
34	30,22	50,444	-0,041	,847
35	30,44	49,528	0,083	,847
36	30,44	44,278	0,877	,826
37	30,56	45,778	0,604	,833
38	30,67	48,000	0,285	,842
39	30,22	50,444	-0,041	,847
40	30,67	45,500	0,645	,832
41	30,33	51,000	-0,132	,851
42	30,89	50,111	0,009	,848
43	30,33	45,000	0,873	,828
44	30,22	51,194	-0,198	,850
45	30,44	44,278	0,877	,826

**Alfa Cronbach = 0,844**



En la tabla 4, siguiendo a Camacho Rosales, se puede detectar los ítems que no se comportan adecuadamente:

1. Columna 1, media del test si se elimina el ítem: la media de los 45 ítems oscila entre 30,22 y 30,89. En esta columna no se detecta ningún ítem extraño.
2. Columna 2, varianza del test si se elimina el ítem; el sistema detecta varianzas un poco más altas en los ítems 4, 6, 9, 11, 12, 14, 15, 23, 25, 28, 30, 33, 34, 39, 41 y 44 que también tienen un efecto atenuador de la variación. Si se elimina el ítem 4 la varianza de la escala aumenta a 50,444, si se elimina el 6 aumenta a 51,444, si se elimina el 9 aumenta a 51,194, si se elimina el 11 aumenta a 51,444, si se elimina el 12 aumenta a 50,444, si se elimina el 14 aumenta a 51,944, si se elimina el 15 aumenta a 50,444, si se elimina el 23 aumenta a 50,444, si se elimina el ítem 25 aumenta a 51,000, si se elimina el 28 aumenta a 51,194, si se elimina el 30 aumenta a 51,444, si se elimina el 33 aumenta a 51,944, si se elimina 34 aumenta a 50,444, si se elimina el 39 aumenta a 50,444, si se elimina el 41 aumenta a 51,000 y si se elimina el 44 aumenta a 51,194.
3. Columna 3, correlación del ítem con el resto de ítems: detecta que los ítems 4, 6, 9, 11, 12, 14, 15, 23, 25, 28, 30, 33, 34, 39, 41 y 44 correlacionan con valores negativos bajos con el resto de ítems, así el ítem 4 ( $r = -0,299$ ), el ítem 6 ( $r = -0,250$ ), el ítem 9 ( $r = -0,198$ ), 11 ( $r = -0,250$ ), el 12 ( $r = -0,041$ ) y así sucesivamente, se puede observar en la tabla 4 las correlaciona con los demás siguientes 11 ítems.
4. Columna 4, Alfa si se elimina el ítem de la escala: los ítems 4, 6, 9, 11, 12, 14, 15, 23, 25, 28, 30, 33, 34, 39, 41 y 44 atenúan el valor de alfa por ser un tanto más altos que los ítems positivos. Se decidió no eliminar ninguno de los 16 ítems negativos.

#### 4.4.4 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

En términos generales, en la ejecución de la presente investigación, primero se formuló una matriz de consistencia (ver anexo 1), a continuación, se fue desarrollando cada una las partes del proyecto de investigación y una vez que estuvo concluido, se solicitó su respectiva aprobación. A continuación, se procedió a realizar el trabajo de campo, realizando una serie de tareas, entre ellas, aplicación de la prueba piloto a los docentes de la Universidad UAP filial Juliaca para hallar la confiabilidad de los dos instrumentos. Para obtener la validación de dichos instrumentos se consultó a cinco expertos con grados académicos de Doctor y Maestro. Los datos obtenidos se ordenaron

y procesaron. En primer lugar, se analizó descriptivamente los datos y, en segundo lugar, se analizó inferencialmente dichos datos, utilizándose para ello, la estadística no paramétrica de correlación de Spearman. En el análisis de los datos obtenidos se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 28.

#### 4.4.5 ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

Hemos sido responsables en el establecimiento y mantenimiento de una práctica ética aceptable en el proceso de investigación seguido; sobre todo, en lo que refiere a la aplicación de los dos cuestionarios a los señores docentes de la UAP filial Juliaca.

En la parte introductoria de cada uno de los cuestionarios se informa a los docentes de las características de la investigación, como por ejemplo se les informó el propósito de la aplicación de los cuestionarios y que sus respuestas son completamente anónimas. También se les brinda la información necesaria para el marcado o llenado de las respuestas.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1 Análisis descriptivo

#### 5.1.1 Procedimientos seguidos en el Análisis descriptivo.

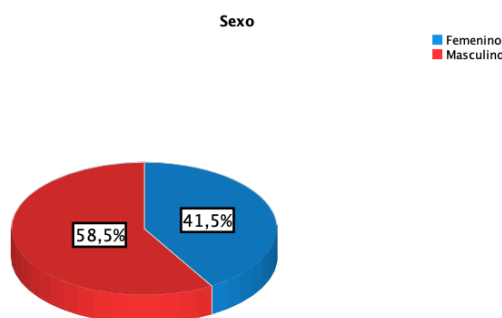
En el análisis descriptivo se siguieron los siguientes procedimientos:

1. El trabajo de campo duró 15 días hábiles.
2. Cada vez que se entregó a los señores docentes de la Universidad los formularios conteniendo los dos cuestionarios acerca de la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral, lo primero que se les pidió fue que marcaran su sexo y el grupo etario al que pertenecen.
3. Una vez que se contó con todos los cuestionarios respondidos por los docentes se procedió a su respectivo análisis estadístico.
4. Antes de realizar los diferentes análisis estadísticos se revisó cada uno de los 106 cuestionarios resueltos: 53 cuestionarios de la variable Inteligencia Emocional y 53 cuestionarios de la variable Desempeño Laboral.
5. Luego se procedió con el análisis estadístico descriptivo de las variables y
6. Finalmente, se hizo el análisis estadístico descriptivo de cada una de las dimensiones de las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Docentes

- Análisis de sexo y edad de docentes de la UAP Juliaca

**Tabla 5***Sexo docentes UAP*

Categorías	f	%
Femenino	22	41,5
Masculino	31	58,5
Total	53	100

**Figura 1***Sexo docentes de la UAP Juliaca*

### Interpretación

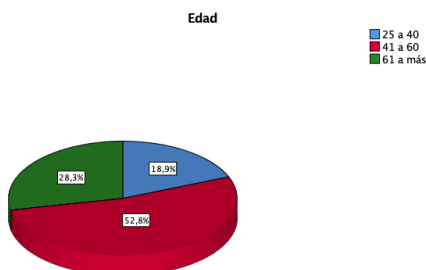
En la tabla 5 y figura 1, se observa que la muestra estuvo integrada por 22 docentes de sexo femenino, cantidad que representa un 41,5 por ciento y por 31 docentes de sexo masculino que representa un 58,5 por ciento. La muestra la conformaron 53 docentes de ambos sexos. Más de la mitad fueron docentes de sexo masculino.

**Tabla 6***Edad docentes de UAP*

Categorías	f	%
25 a 40 años	10	18,9
41 a 60 años	28	52,8
61 a más años	15	28,3
Total	53	100

**Figura 2**

*Edad docentes de la UAP Juliaca*



**Interpretación**

En la tabla 6 y figura 2, se observa que la muestra estuvo integrada por 10 docentes entre 25 a 40 años de edad, cantidad que representa un 18,9 por ciento, por 28 docentes entre 41 a 60 años de edad que representa un 52,8 por ciento y por 15 docentes entre 61 a más años de edad que representa un 28,3 por ciento. En la muestra se observa que un poco más de la mitad de docentes entre 41 a 60 años de edad laboran en la UAP filial Juliaca.

**5.1.2 Análisis descriptivo por variables**

**Tabla 7**

*Estadísticos descriptivos por variables*

Estadísticos	Inteligencia Emocional	Desempeño Laboral
Mediana	4	4
Mínimo	1	1
Máximo	5	5
N	53	53

*Nota:* En esta tabla sólo se muestra los estadísticos Mediana, Mínimo y Máximo. Según Siegel & Castellan, (1998), la escala ordinal sólo admite los estadísticos mencionados.

**Interpretación**

En la Tabla 7 se observa que el punto medio de los conjuntos datos de las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral es el 4.

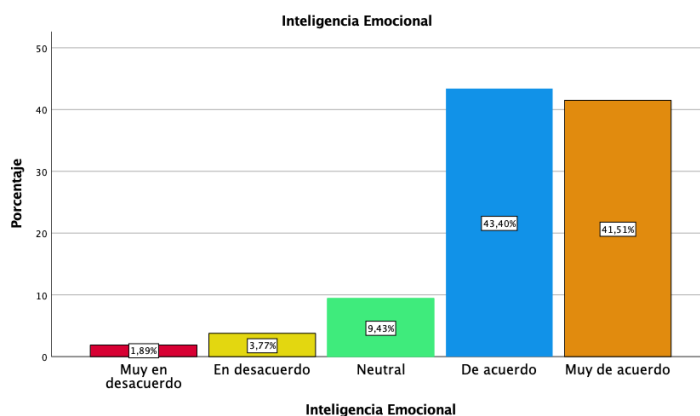
**Tabla 8**

*Frecuencias variable Inteligencia Emocional*

<b>Categorías</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Muy de acuerdo	22	41.51
De acuerdo	23	43.40
Neutral	5	9.43
En desacuerdo	2	3.77
Muy en desacuerdo	1	1.89
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

**Figura 3**

*Frecuencias variable Inteligencia Emocional*



**Interpretación**

En la tabla 8 y figura 3 se observa que en la variable Inteligencia Emocional, en las categorías De acuerdo y Muy de acuerdo se ubican la mayoría de los docentes de la UAP filial Juliaca, probablemente por tener la habilidad para regular emociones propias y ajenas (Mayer y Salovey, 1997), afrontar exitosamente las presiones y demandas ambientales ( Bar-On, 1997) y tener el suficiente carácter (Goleman, 1995).

**Tabla 9**

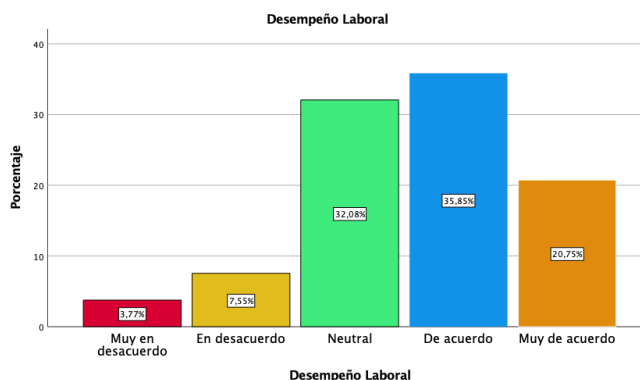
*Frecuencias de variable Desempeño Laboral*

<b>Categorías</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Muy de acuerdo	11	20.75
De acuerdo	19	35.85
Neutral	17	32.08
En desacuerdo	4	7.55

Muy en desacuerdo	2	3.77
TOTAL	53	100

**Figura 4**

*Frecuencias variable Desempeño Laboral*



**Interpretación**

En la tabla 9 y figura 4 se observa que en la variable Desempeño Laboral, en las categorías De acuerdo y Muy de acuerdo se ubican un poco más de la mitad de los docentes de la UAP filial Juliaca, posiblemente por saber que tienen el nivel de competencias para desenvolverse con sus alumnos en el aula de clases. Mientras que, en las categorías Neutral, En desacuerdo y Muy en desacuerdo se ubican un poco menos de la mitad de docentes.

**5.1.2 Análisis descriptivo por dimensiones de las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral**

- Análisis descriptivo por dimensiones de la variable IE

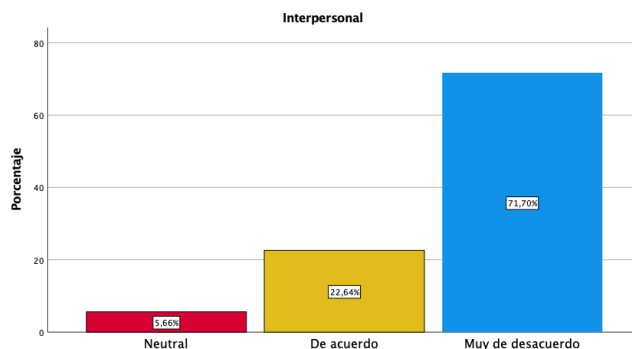
**Tabla 10**

*Frecuencias de dimensión Interpersonal de IE*

Categorías	f	%
Muy de acuerdo	38	71.70
De acuerdo	12	22.64
Neutral	3	5.66
TOTAL	53	100

**Figura 5**

*Frecuencias dimensión interpersonal de IE*



**Interpretación**

En la tabla 10 y figura 5 se observa que en la dimensión interpersonal de la variable IE, en las categorías De acuerdo y Muy de acuerdo se ubican la gran mayoría de los docentes de la UAP filial Juliaca, precisamente por comprender que sus estudiantes requieren trabajar y aprender en equipo las habilidades propias de la profesión que están abrazando. Mientras que en las categorías Neutral, se ubican una mínima minoría de docentes.

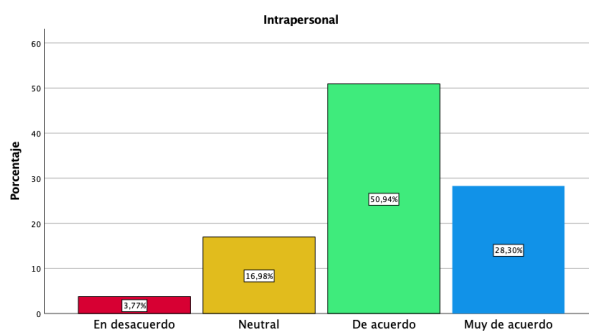
**Tabla 11**

*Frecuencias de dimensión intrapersonal de IE*

Categorías	f	%
Muy de acuerdo	15	28.30
De acuerdo	27	50.94
Neutral	9	16.98
En desacuerdo	2	3.77
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

**Figura 6**

*Frecuencias dimensión intrapersonal de IE*





### Interpretación

En la tabla 11 y figura 6 se observa que en la dimensión intrapersonal de la variable IE, en las categorías De acuerdo y Muy de acuerdo se ubican una amplia mayoría de los docentes de la UAP filial Juliaca, acaso, como señala Howard Gardner, por formarse un modelo preciso y verdadero de ellos mismos para desarrollarse eficazmente en la vida académica. Mientras que en las categorías Neutral y En Desacuerdo, se ubican una escasa minoría de docentes.

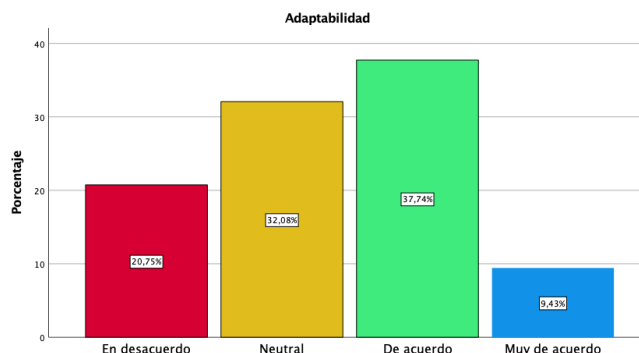
**Tabla 12**

*Frecuencias de dimensión adaptabilidad de IE*

Categorías	f	%
Muy de acuerdo	5	9.43
De acuerdo	20	37.74
Neutral	17	32.08
En desacuerdo	11	20.75
TOTAL	53	100

**Figura 7**

*Frecuencias dimensión adaptabilidad de IE*



### Interpretación

En la tabla 12 y figura 7 se observa que en la dimensión adaptabilidad de la variable IE, en las categorías De acuerdo y Muy de acuerdo se ubican un poco menos de la mitad y en las categorías Neutral y En desacuerdo se ubican un poco más de la mitad de los docentes de la UAP filial Juliaca, tal vez por surgir la duda de que todavía no tener claro cuán exitosa es su labor docente para ir a tono con las exigencias académicas, el interactuar con otras personas y sortear situaciones problemáticas.

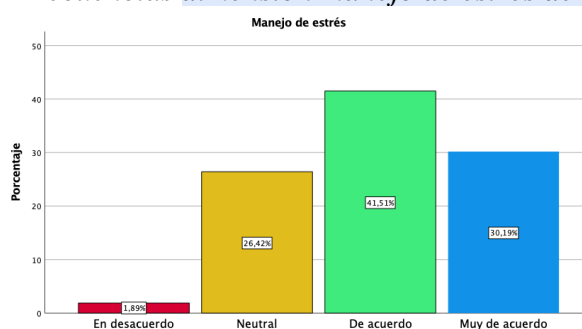
**Tabla 13**

Frecuencias de dimensión manejo de estrés de IE

Categorías	f	%
Muy de acuerdo	16	30.19
De acuerdo	22	41.51
Neutral	14	26.42
En desacuerdo	1	1.89
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

**Figura 8**

*Frecuencias dimensión manejo de estrés de IE*



**Interpretación**

En la tabla 13 y figura 8 se observa que en la dimensión manejo de estrés de la variable IE, en las categorías De acuerdo y Muy de acuerdo llegan casi a tres cuartos los docentes de la UAP filial Juliaca, lo cual indica la capacidad del docente para resistir la presión en el trabajo, no llegar a perder el control de uno mismo y hacer bien sus labores en momentos difíciles. Mientras que en las categorías Neutral y En Descuerdo, respondieron sólo un cuarto.

- Análisis descriptivo por dimensiones de la variable DL

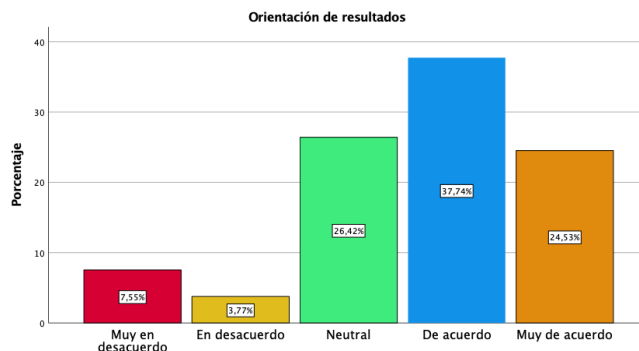
**Tabla 14**

*Frecuencias de dimensión Orientación de Resultados de DL*

Categorías	f	%
Muy de acuerdo	13	24.53
De acuerdo	20	37.74
Neutral	14	26.42
En desacuerdo	2	3.77
Muy en desacuerdo	4	7.55
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100.00</b>

**Figura 9**

*Frecuencias dimensión Orientación de Resultados de DL*



**Interpretación**

En la tabla 14 y figura 9 se observa que en la dimensión orientación de resultados de la variable desempeño laboral, un poco más de la mitad de los docentes de la UAP filial Juliaca, contestaron: De acuerdo y Muy de acuerdo y menos de la mitad respondieron en las categorías Neutral, En desacuerdo y Muy en desacuerdo, tal vez por tener una buena didáctica y llegar hacerse entender con sus estudiantes en diferentes temas curriculares.

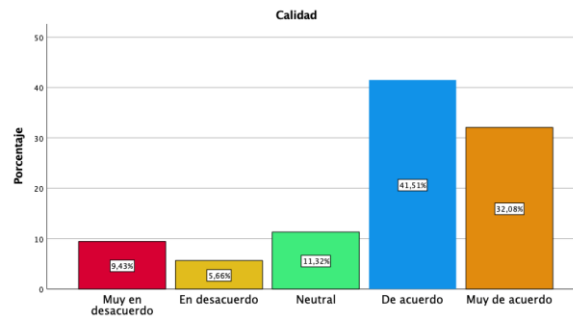
**Tabla 15**

*Frecuencias de la dimensión Calidad del DL*

<b>Categorías</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Muy de acuerdo	17	32.08
De acuerdo	22	41.51
Neutral	6	11.32
En desacuerdo	3	5.66
Muy en desacuerdo	5	9.43
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

**Figura 10**

*Frecuencias dimensión Calidad de DL*



**Interpretación**

En la tabla 15 y figura 10 se observa que en la dimensión calidad de la variable desempeño laboral, un poco más de la mitad de los docentes de la UAP filial Juliaca, contestaron: De acuerdo y Muy de acuerdo y una minoría respondieron en las categorías Neutral, En desacuerdo y Muy en desacuerdo, quizá por tener una buena didáctica, por hacerse entender a la hora de explicar diversos temas, utilización de medios y materiales de enseñanza y un buen desempeño profesional.

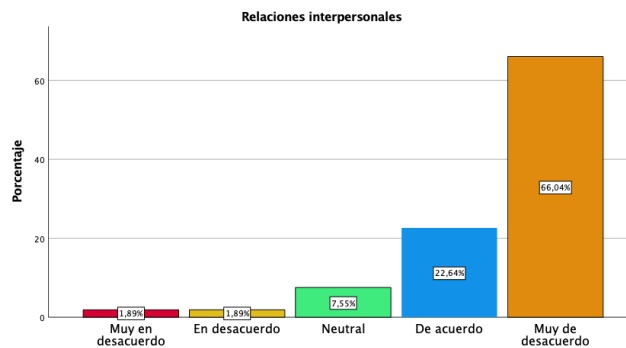
**Tabla 16**

*Frecuencias de dimensión Relaciones Interpersonales del DL*

Categorías	f	%
Muy de acuerdo	35	66.04
De acuerdo	12	22.64
Neutral	4	7.55
En desacuerdo	1	1.89
Muy en desacuerdo	1	1.89
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100.00</b>

**Figura 11**

*Frecuencias dimensión Relaciones Interpersonales de DL*



En la tabla 16 y figura 11 se observa que en la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño laboral, más de la mitad de los docentes de la UAP filial Juliaca, contestaron: De acuerdo y Muy de acuerdo y una minoría respondieron en las categorías Neutral y Muy en desacuerdo, tal vez por ser empáticos, tener bastante iniciativa y fundamentalmente por evitar conflictos de manera permanente.

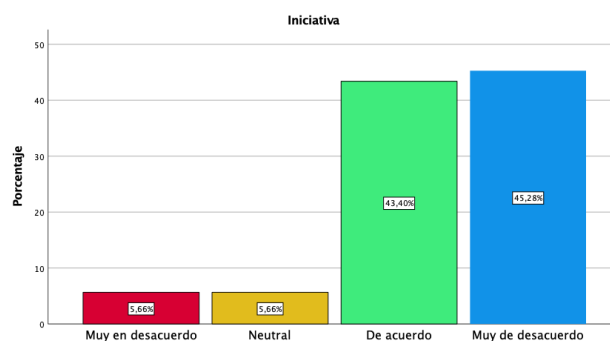
**Tabla 17**

*Frecuencias de dimensión Iniciativa del DL*

<b>Categorías</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Muy de acuerdo	24	45.28
De acuerdo	23	43.4
Neutral	3	5.66
Muy en desacuerdo	3	5.66
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

**Figura 12**

*Frecuencias dimensión Iniciativa de DL*



En la tabla 17 y figura 12 se observa que en la dimensión iniciativa de la variable desempeño laboral, casi la totalidad de los docentes de la UAP filial Juliaca, contestaron: De acuerdo y Muy de acuerdo y una minoría respondieron en las categorías Neutral y Muy en desacuerdo, seguramente por tener buenas ideas de mejora en su labor docente, versatilidad frente a conflictos que nunca falta, planificación de su labor docente y buena capacidad de resolución de problemas diversos.

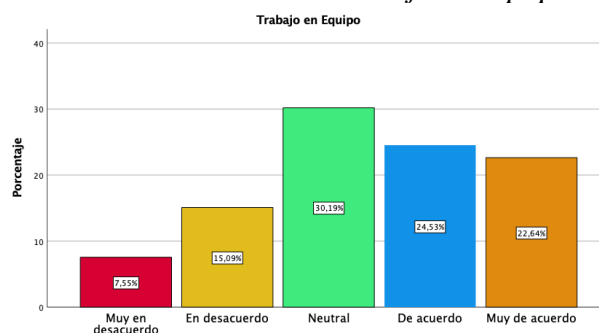
**Tabla 18**

*Frecuencias de dimensión Trabajo en Equipo del DL*

<b>Categorías</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Muy de acuerdo	12	22.64
De acuerdo	13	24.53
Neutral	16	30.19
En desacuerdo	8	15.09
Muy en desacuerdo	4	7.55
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

**Figura 13**

*Frecuencias dimensión Trabajo en Equipo de DL*

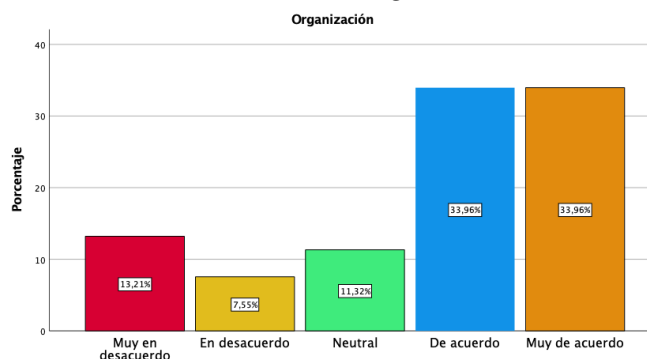


En la tabla 18 y figura 13 se observa que en la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral, un poco menos de la mitad de los docentes de la UAP filial Juliaca, contestaron: De acuerdo y Muy de acuerdo y un poco más de la mitad respondieron en las categorías Neutral, En desacuerdo y Muy en desacuerdo, tal vez sea por no estar muy acostumbrados a realizar trabajos en equipo o tengan poca identificación con esta forma de laborar.

**Tabla 19**

*Frecuencias de dimensión Organización de DL*

<b>Categorías</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Muy de acuerdo	18	33.96
De acuerdo	18	33.96
Neutral	6	11.32
En desacuerdo	4	7.55
Muy en desacuerdo	7	13.21
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

**Figura 14***Frecuencias dimensión Organización de DL*

En la tabla 19 y figura 14 se observa que en la dimensión organización de la variable desempeño laboral, mucho más de la mitad de los docentes de la UAP filial Juliaca, contestaron: De acuerdo y Muy de acuerdo y mucho menos de la mitad respondieron en las categorías Neutral, En desacuerdo y Muy en desacuerdo, probablemente por estas acostumbrados a planificar su labor docente, a utilizar indicadores al momento de evaluar a sus alumnos y tener bastante claras sus metas en la formación profesional de sus estudiantes.

## 5.2 Análisis inferencial

### 5.2.1 Prueba de normalidad

Según Camacho (2001), existen pruebas paramétricas y no paramétricas. Las segundas se utilizan cuando no se cumplen los supuestos de las primeras (p. 232). Mientras que (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018), considera que estos análisis no requieren presupuestos sobre la forma de distribución, ya que aceptan distribuciones no normales y analizan datos nominales y ordinales (p. 362). De acuerdo a lo señalado por estos autores, se recurrió a la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, por ser las variables de estudio de nivel ordinal. No obstante, para la prueba de normalidad se siguió el siguiente procedimiento (Noel, José, 2021).

Prueba de normalidad

#### **Paso 1.** Hipótesis

$H_0$  : Los datos siguen una distribución normal.

$H_1$  : Los datos no siguen una distribución normal.

#### **Paso 2.** Nivel de significación

NC = 0.95

$\alpha = 0.05$

#### **Paso 3.** Test de normalidad

Si  $n > 50$  se aplica K – S

Si  $n \leq 50$  se aplica Shapiro – Wilk

#### **Paso 4. Criterio de decisión**

Si  $p - \text{valor} < 0.05$  se rechaza la  $H_0$

Si  $p - \text{valor} > 0.05$  se acepta la  $H_1$

#### **Paso 5. Resultados y conclusiones**

### **Resultados**

**Tabla 20**

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova de variables

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	0,266	53	< 0,001
Desempeño laboral	0,210	53	< 0,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Conclusiones**

En la prueba de normalidad para la variable Inteligencia Emocional se procede a rechazar la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  y se concluyéndose que los datos no siguen una distribución normal.

De igual manera, en la prueba de normalidad para la variable Desempeño Laboral se procede a rechazar la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  y se concluyéndose que los datos no siguen una distribución normal.

## **3.2 HIPÓTESIS GENERAL**

### **Contrastación de hipótesis**

Hipótesis general

**$H_0$ :** La inteligencia emocional no tiene una relación positiva media con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Juliaca 2019.

**$H_1$ :** La inteligencia emocional tiene una relación positiva media con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Juliaca 2019.

- **Nivel de significación**

= 0,01

- **Prueba estadística**



Los cuestionarios para medir las variables inteligencia emocional y desempeño laboral son bastante similares a los de la escala Likert. Según (Hernández et al. 2008) este tipo de escala es ordinal. Teniendo en cuenta la aclaración de este autor y colaboradores se ha decidido utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman que es una prueba estadística no paramétrica y se utiliza para analizar la relación entre variables, se miden en el nivel ordinal. Puede variar de - 1.00 a + 1.00, donde:

- 1.00 = Correlación negativa perfecta
  - 0.95 = Correlación negativa muy fuerte
  - 0.75 = Correlación negativa considerable
  - 0.50 = Correlación negativa media
  - 0.25 = Correlación negativa débil
  - 0.10 = Correlación negativa muy débil
  - 0.0 = No existe correlación en las variables
  - + 0.10 = Correlación positiva muy débil
  - + 0.25 = Correlación positiva débil
  - + 0.50 = Correlación positiva media
  - + 0.75 = Correlación positiva considerable
  - + 1.00 = Correlación positiva perfecta (pp. 453 – 455).
- **Regla de decisión**
- Si  $p \leq 0,01$  se rechaza la  $H_0$

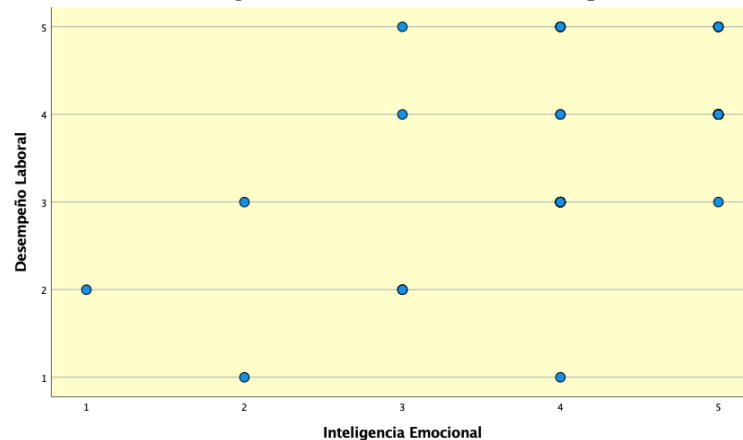
- **Cálculo de la prueba estadística**

**Tabla 21**

*Correlación inteligencia emocional vs. desempeño laboral*

Rho de Spearman		Inteligencia emocional	Desempeño laboral
Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	0,542**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	53	53
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,542**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	53	53

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (dos colas)

**Figura 15***Correlación inteligencia emocional vs. desempeño laboral*

En la tabla 4 y Figura 3 respectivamente se observa que entre las variables inteligencia emocional, en el nivel 0.01 bilateral existe una correlación positiva media de 0,542.

El coeficiente de variación ( $r^2$ ) = 0.29. La inteligencia emocional explica el 29% del desempeño laboral y/o viceversa en docentes de la UAP filial Juliaca.

**1**

- **Decisión**

Puesto que los valores críticos de inteligencia emocional y desempeño laboral ( $P=0,001$ ) son menores a 0,01 se decide rechazar la hipótesis nula y se concluye que:

La inteligencia emocional tiene una relación positiva media con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Juliaca 2019.

### Hipótesis específicas

**3**

#### Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>**: No existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los docentes de la UAP filial Juliaca 2019.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los docentes de la UAP filial Juliaca 2019.

- **Nivel de significación**

= 0,01

- **Prueba estadística**

El análisis estadístico se hizo con la prueba coeficiente de correlación Rho de Spearman, por las mismas consideraciones aclaradas en la contrastación de la hipótesis general de este estudio.

- **Regla de decisión**

Si  $p \leq 0,01$  se rechaza la  $H_0$

- **Cálculo de la prueba estadística**

**Tabla 22**

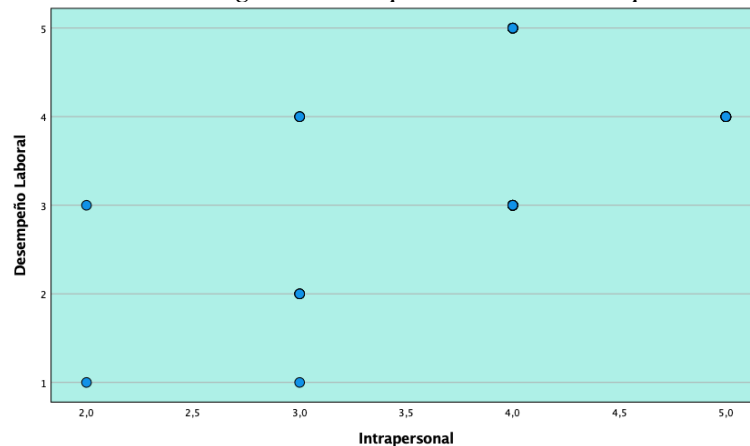
*Correlación inteligencia intrapersonal vs. desempeño laboral*

Rho de Spearman		IE intrapersonal	Desempeño laboral
IE intrapersonal	Coefficiente de correlación	1,000	0,407**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	53	53
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,407**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	53	53

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (dos colas)

**Figura 16**

*Correlación inteligencia intrapersonal vs. desempeño laboral*



En la tabla 5 y figura 4 respectivamente, se puede observar que entre la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y la variable desempeño laboral, en el nivel 0.01 bilateral, existe una correlación positiva débil de 0,407.

El coeficiente de variación ( $r^2$ ) = 0.17. Lo cual significa que la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal explica el 17% del desempeño laboral o el

desempeño laboral explica el 17% de la IE en su dimensión intrapersonal de docentes de la UAP filial Juliaca.

- **Decisión**

Puesto que los valores críticos de la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y el desempeño laboral ( $P=0,002$ ) son menores a 0,01 se decide rechazar la hipótesis nula y se concluye que:

Existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los docentes de la UAP filial Juliaca 2019.

**Hipótesis específica 2**

$H_0$ : No existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los docentes de la UAP filial Juliaca 2019.

$H_1$ : Existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y desempeño laboral en los docentes de la UAP filial Juliaca 2019.

- **Nivel de significación**

= 0,01

- **Prueba estadística**

El análisis estadístico se hizo con la prueba coeficiente de correlación Rho de Spearman, de la misma manera que en la contrastación de la hipótesis general de este estudio.

- **Regla de decisión**

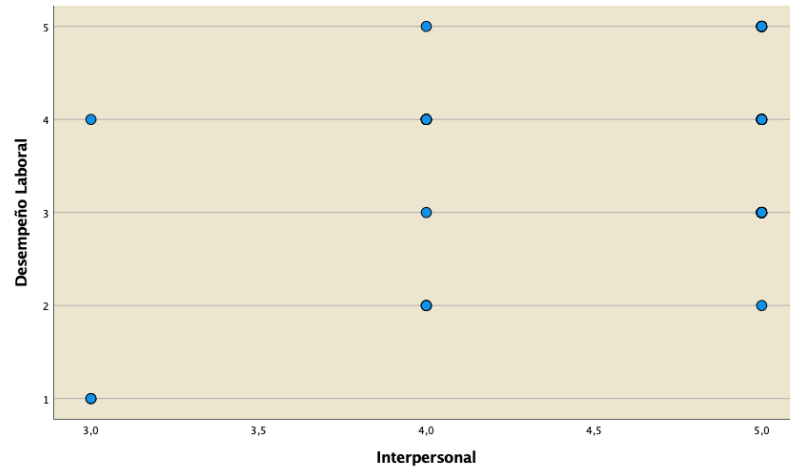
Si  $p \leq 0,01$  se rechaza la  $H_0$

- **Cálculo de la prueba estadística**

**Tabla 23**

<i>Correlación inteligencia interpersonal y desempeño laboral</i>			
	Rho de Pearson	IE interpersonal	Desempeño laboral
IE interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	0,805**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	53	53
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,805**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	53	53

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (dos colas)

**Figura 17***Correlación inteligencia interpersonal vs. desempeño laboral*

En la tabla 6 y figura 5 respectivamente se observa que entre las variables en su dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de docentes de la UAP filial Juliaca, en el nivel 0.01 bilateral, existe una correlación positiva considerable de 0,805.

El coeficiente de variación ( $r^2$ ) = 0.65. Esto significa que la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal explica el 65% del desempeño laboral o el desempeño laboral explica el 65% de la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal en docentes de la UAP filial Juliaca.

- **Decisión**

Puesto que los valores críticos de inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y desempeño laboral ( $P=0,001$ ) son menores a 0,01 se decide rechazar la hipótesis nula y se concluye que:

Existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y desempeño laboral en los docentes de la UAP filial Juliaca 2019.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>**: No existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad y el desempeño laboral en los docentes de la UAP filial Juliaca 2019.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad y el desempeño laboral en los docentes de la UAP filial Juliaca 2019.

- **Nivel de significación**

= 0,01

- **Prueba estadística**

El análisis estadístico se hizo con la prueba coeficiente de correlación Rho de Spearman, por las mismas consideraciones aclaradas en la contrastación de la hipótesis general de este estudio.

- **Regla de decisión**

Si  $p \leq 0,01$  se rechaza la  $H_0$

- **Cálculo de la prueba estadística**

**Tabla 24**

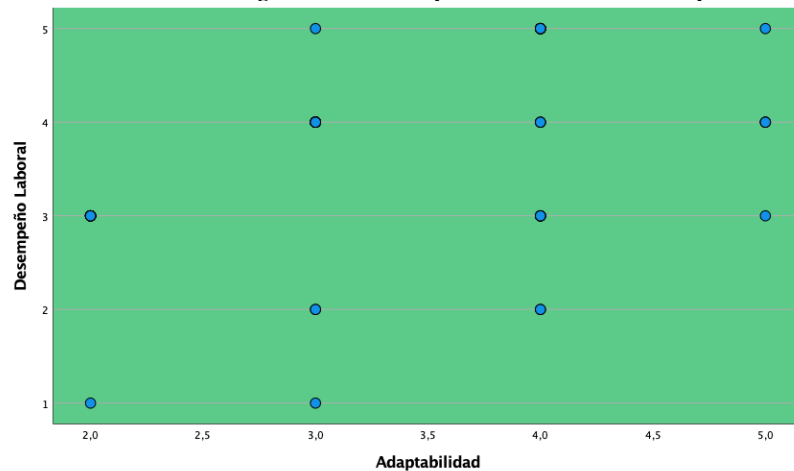
*Correlación inteligencia de adaptabilidad y desempeño laboral*

	Rho de Pearson	IE de adaptabilidad	Desempeño laboral
IE de adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	0,403**
	Sig. (bilateral)		0,003
	N	53	53
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,403**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,003	
	N	53	53

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (dos colas)

**Figura 18**

*Correlación inteligencia de adaptabilidad vs. desempeño laboral*



En la tabla 7 y figura 6 respectivamente se muestra que, entre la inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad y el desempeño laboral, en el nivel 0.01 bilateral, existe una correlación positiva débil de 0,403.

El coeficiente de variación ( $r^2$ ) = 0.16. La inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad explica el 16% del desempeño laboral o esta variable explica el 16% de la IE de adaptabilidad en docentes de la UAP filial Juliaca.

- **Decisión**

Ya que los valores críticos de IE en su dimensión de adaptabilidad y desempeño laboral ( $P=0,003$ ) son menores a 0,01 se decide rechazar la hipótesis nula y se concluye que:

Hay relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad y el desempeño laboral en los docentes de la UAP filial Juliaca 2019.

### Hipótesis específica 4

**H<sub>0</sub>:** No existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión de manejo de estrés y el desempeño laboral en los docentes de la UAP filial Juliaca 2019.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión de manejo de estrés y el desempeño laboral en los docentes de la UAP filial Juliaca 2019.

- **Nivel de significación**

= 0,01

- **Prueba estadística**

El análisis estadístico se hizo con la prueba estadística no paramétrica coeficiente de correlación Rho de Spearman, por las mismas consideraciones aclaradas en la contrastación de la hipótesis general de este estudio.

- **Regla de decisión**

Si  $p \leq 0,01$  se rechaza la H<sub>0</sub>

- **Cálculo de la prueba estadística**

**Tabla 25**

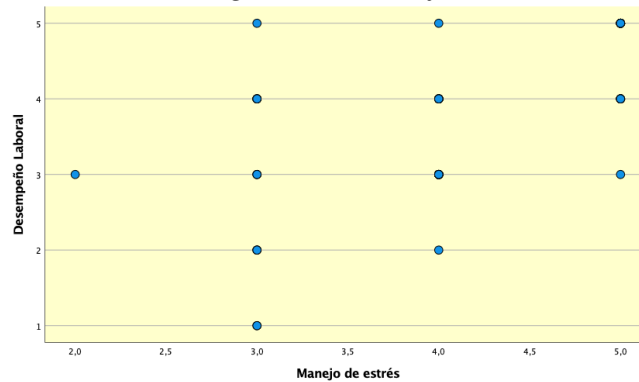
*Correlación inteligencia en manejo de estrés y desempeño laboral*

Rho de Pearson		IE en manejo de estrés	Desempeño laboral
IE en manejo de estrés	Coeficiente de correlación	1,000	0,559**
	Sig. (bilateral)		<0,001
	N	53	53
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,559**	1,000
	Sig. (bilateral)	<0,001	
	N	53	53

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (dos colas)

**Figura 19**

*Correlación inteligencia en manejo de estrés vs. desempeño laboral*



En la tabla 8 y figura 7 respectivamente se observa que entre la inteligencia emocional en su dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral, en el nivel 0.01 bilateral, existe una correlación positiva media de 0,559.

El coeficiente de variación ( $r^2$ ) = 0.31%. La inteligencia emocional en su dimensión de manejo de estrés explica el 31% del desempeño laboral explica y el 31% de la inteligencia emocional en su dimensión de manejo de estrés de los docentes de la UAP filial Juliaca.

- **Decisión**

Puesto que los valores críticos de inteligencia emocional en su dimensión manejo de estrés y desempeño laboral ( $P=0,001$ ) son menores a 0,01 se decide rechazar la hipótesis nula y se concluye que:

Existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión de manejo de estrés y el desempeño laboral en los docentes de la UAP filial Juliaca 2019.



## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este estudio correlacional se enfoca en determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas Peruanas filial Juliaca 2019. El principal resultado fue que la inteligencia emocional se relaciona ( $r = 0,542$  y  $p = 0,001$ ) directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la UAP.

De acuerdo a las teorías desarrolladas en este estudio, tenemos que Darder, P. y Bach, E. (2006, p. 74) señalan que la inteligencia emocional es la facultad de interpretar los sentimientos y emociones que nos estamos detectando en un determinado momento para relacionarnos con las personas de nuestro entorno inmediato laboral. Los resultados de esta investigación, en cierta forma, coinciden por lo menos de manera parcial con lo que manifiesta este autor. Goleman, D. (1996, p. 196), más o menos, se refiere casi en los mismos términos respecto a la IE y remarca que si una persona tiene un diálogo interno para reconocer su estado emocional, entonces las relaciones con los demás serán saludables. Galvis (2007, p. 37-54), por su parte, se refiere a la inteligencia emocional como la forma de relacionarse con el mundo circundante e incluye el control de impulsos, la conciencia, la motivación, la persistencia, la empatía, la agilidad mental, etc. Ello implica tener autodisciplina, saber trabajar en equipo y ser altruista. Todos ellos necesarios para una adaptación social buena y creativa. En ese sentido, nuestros hallazgos

coinciden parcialmente con las afirmaciones de estos dos últimos autores. Por ello, se agrega que si un docente universitario goza de una buena inteligencia emocional será una persona equilibrada, que sabrá cómo navegar por los momentos difíciles de la vida y por ende tendrá un buen desempeño laboral.

En términos generales, nuestros resultados coinciden con los resultados de Orezza (2021), quien en su investigación: relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el ámbito organizacional, hizo un metanálisis de siete estudios correlacionales acerca de estos dos constructos. En sus resultados comprobó que la IE está asociada al DL.

Nuestros resultados también coinciden parcialmente con los de Flores (2017), en el sentido de que existen relaciones entre inteligencia intrapersonal e inteligencia interpersonal con el desempeño docente. Esta autora en sus análisis estadísticos utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, mientras que en nuestro estudio utilizamos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, por considerar que el nivel apropiado de medición en educación es el ordinal. También coincide con los hallazgos de Martínez Moreno, M. (2019), quien halló correlaciones positivas altas de más de 0,800 en un nivel de 0,01 bilateral entre la dimensión interpersonal con el rendimiento laboral. Sin embargo, se aclara que los instrumentos de ambos estudios fueron diferentes.

## CONCLUSIONES

- Primera:** La conclusión general es que se llegó a determinar la existencia de una relación positiva media (0,542) entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes que laboran en la universidad Alas Peruanas Juliaca 2019.
- Segunda:** Se llegó a establecer la existencia de una relación positiva débil (0,407) entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en docentes de la universidad Alas Peruanas Juliaca 2019.
- Tercera:** También se estableció la existencia de una relación positiva considerable (0,805) entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y desempeño laboral en docentes de la universidad Alas Peruanas Juliaca 2019.
- Cuarta:** Del análisis realizado se desprende que existe relación positiva débil (0,403) entre la inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad y desempeño laboral en docentes de la universidad Alas Peruanas Juliaca 2019.
- Quinta:** De igual manera, a partir del análisis que se realizó se encontró que hay relación correlación positiva media (0,559) entre la inteligencia emocional en su dimensión de manejo de estrés y desempeño laboral en docentes de la universidad Alas Peruanas Juliaca 2019.

## RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados y las conclusiones a las cuales se arribó, se recomienda:

- Primera:** Se recomienda promover estudios a fondo que sean explicativos (causales) o comprensivos (cualitativos) sobre las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca, a fin de despertar consciencia y generar sentimientos que mejoren el pensamiento y llegar a gestionar la habilidad para regular emociones propias y ajenas.
- Segundo:** Se recomienda que al interior de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca se debería realizar anualmente un diagnóstico de la Inteligencia Emocional intrapersonal en sus docentes y estudiantes en autoconocimiento, autorregulación, automotivación, autoestima y confianza en sí mismo para su análisis y con base en ello planificar acciones de para el mejoramiento.
- Tercero:** Se recomienda a los docentes de la universidad prioricen el uso permanente de la inteligencia emocional interpersonal, como herramienta fundamental, en toda actividad académica, ya sea en clases presenciales y virtuales, con sus estudiantes como la empatía, habilidades sociales, comunicación asertiva y trabajo en equipo.
- Cuarto:** Se recomienda a los docentes no solamente sobrevalorar los aspectos racionales y técnicos de las personas, sino también tener en cuenta el impacto que pueda tener la adaptabilidad en cuanto a la inteligencia emocional como la apertura a al cambio.
- Quinto:** Se recomienda que al interior de la Universidad Alas Peruanas filial Juliaca se debe procurar tener un buen manejo de estrés con la autorregulación, controlar impulsos y manejar emociones de manera adecuada las relaciones efectivas y afectivas con el propósito de fortalecer permanentemente las relaciones humanas.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- 2 Andrade Saco, Lucía Micaela. (2018). *La inteligencia emocional y su relación con el rendimiento académico en asignatura de estadística en educación superior* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.]. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7715/Andrade\\_sl.pdf?sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7715/Andrade_sl.pdf?sequence=3)
- Baena Paz, Guillermina. (2014). *Metodología de la Investigación* (Primera edición ebook). Grupo Editorial Patria. <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Baena Paz, Guillermina. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra. Edición). Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bar-On, R. (1997). *El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional. Temas para la educación, 12*.
- Belzunce, M. Danvila del Valle, I y Martínez-López, F. (2011). *Guía de competencias emocionales para directivos*. Esic Editorial.
- Berrios De la Cruz, Angela Tania, Magno Alanya, Meliza Rosalin & Patiño Ponce, Yesenia. (2022). *Inteligencia emocional y estrés académico en adolescentes de tercero de secundaria de una institución educativa policial de Huancayo, 2022* [Tesis licenciatura, Universidad Continental, Escuela Académico Profesional de Psicología]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12251/6/IV\\_FHU\\_501\\_T\\_E\\_Berrios\\_Magno\\_Patino\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12251/6/IV_FHU_501_T_E_Berrios_Magno_Patino_2022.pdf)
- Bravo La Torre, Hugo y Pacheco Tintay, Edermi. (2017). *Inteligencia emocional y clima laboral en la empresa Marañón de Jaen—Cajamarca*. [Tesis Licenciatura, Universidad Privada Telesud]. HF Bravo La Torre, E Pacheco Chinchay - 2017 - repositorio.utelesup.edu.pe
- 1 Cabanillas A., G. (2004). *Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNSCH* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2371/cabanillas\\_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2371/cabanillas_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cajas Robles, María Verónica y Tapia Guerrero, Pablo Daniel. (2018). *La Inteligencia Emocional y su relación con el Desempeño Laboral en los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de los segmentos y del distrito metropolitano de Quito*. [Mixto, Universidad de las Fuerzas Armadas]. Universidad Alas Peruanas, Javier Viza, Informe Final. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/14856/T-ESPE-040369.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho Rosales, Juan. (2001a). *Estadística con SPSS para Windows*. Alfaomega.
- Camacho Rosales, Juan. (2001b). *Estadística con SPSS para Windows*.
- Castañeda, J., Juan. (2005). *Métodos y técnicas de investigación II*. McGrawHill.
- Cruz Avila, Martha. (2007). *Una propuesta para la evaluación del profesor universitario*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5285/mca1de1.pdf>
- Cubillos, B., Velasquez, F. y Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Revista ElSevier Doyma, 5(10)*, 69-73.
- Cuevas Vargas, Maira. (2013). *Adaptación de un Cuestionario de Inteligencia Emocional de Ecuador para niños mexicanos de la delegación Gustavo A. Madero*. [Tesis licenciatura,

- Universidad Nacional Autónoma de México]. [https://repositorio.unam.mx/contenidos/adaptacion-de-un-cuestionario-de-inteligencia-emocional-de-ecuador-para-ninos-mexicanos-de-la-delegacion-gustavo-a-ma-343214?c=BPI6aV&d=false&q=\\*\\*&i=3&v=0&t=search\\_0&as=0](https://repositorio.unam.mx/contenidos/adaptacion-de-un-cuestionario-de-inteligencia-emocional-de-ecuador-para-ninos-mexicanos-de-la-delegacion-gustavo-a-ma-343214?c=BPI6aV&d=false&q=**&i=3&v=0&t=search_0&as=0)
- Darder, P. & Bach, E. (2006). Aportaciones para repensar la teoría y la práctica educativas desde las emociones. *Ediciones Universidad de Salamanca., Edición N° 18*. <http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/viewFile/3202/3227>
- Diaz Ortiz, Elvia Margarita y Chávarry Ysla, Patricia del Rocío. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios, 12(2)*. <https://doi.org/10.17162/au.v12i2.1035>
- Elgueta Rosas, María Francisca y Palma González, Eric Eduardo. (2014). Una propuesta de clasificación de la clase magistral impartida en la Facultad de Derecho. *Revista chilena de derecho, 41 (3), 907-924, 41 (3), 907-924*. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372014000300006>
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2016). *Inteligencia emocional y educación*. Editorial grupo 5. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7715/Andrade\\_sl.pdf?sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7715/Andrade_sl.pdf?sequence=3)
- Flores Luna, Gladys Francisca (apellido). (2017). *Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012—II, de la Facultad de Educación UNMSM - Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.]. Documentos, Universidad Alas Peruanas, Javier Viza. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6015/Flores\\_lg.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6015/Flores_lg.pdf?sequence=1)
- Galvis Leal, Pedro. (2007). *Guía para el proceso de investigación formativa*. investigación formativa, Bogotá - Colombia. [cholar.google.com/scholar?hl=en&as\\_sdt=0,5&cluster=9738104370047375401](https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&cluster=9738104370047375401)
- Gayo Conga, Sandra y Ventocilla Arroyo, Jhonn Wesley. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en la formación docente de estudiantes de las promociones 2011 y 2014, en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle—La Cantuta* [Tesis de Licenciatura en Educación, Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1883/Influencia%20de%20la%20inteligencia%20emocional%20en%20la%20formaci%C3%B3n%20docente%20de%20estudiantes%20de%20las%20promociones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Kairós, S.A.
- Hernández S. R., Fernández-Collado, C. & Baptista L., P. (2008). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P., H. S., R., ., Fernández C. C. y Baptista L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° edición, 1-I). McGraw, Ed.; 2014th ed.). Hill/INTERMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza T., C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mc-Graw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Jaramillo Toledo, Yesenia Del Pilar. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42813>
- Jiménez y López-Zafra. (2008). *El autoconcepto emocional como factor de riesgo emocional en*

- estudiantes universitarios. Diferencias de género y edad.* (Boletín de Psicología 93).
- Juárez Zegarra, María Carmen y Palpa Ramos, Janet Felícita. (2020). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI Estilo S.A.C. del distrito del cercado de LimC* [Tesis Licenciatura, Universidad Peruana de las Americas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Loredo, E.J. (2000). *Evaluación de la práctica docente en educación superior*. Editorial Porrúa.
- Marinez Moreno, María. (2019). *¿Cómo afecta la Inteligencia Emocional en el rendimiento laboral de los empleados técnicos y administrativos?* [Cuantitativo, University Jaume]. [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/192061/TFG\\_2020\\_Martinez%20Moreno\\_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/192061/TFG_2020_Martinez%20Moreno_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Molina Otero, María Camila. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente* [Tesis, Universidad EAFIT]. Documentos, Universidad Alas Peruanas, Javier Viza. [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila\\_MolinaOtero\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila_MolinaOtero_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Noel, José (Director). (2021, octubre 12). *Prueba de normalidad para correlación de Spearman*. [YouTube]. [https://www.google.com/search?q=%C2%BFQu%C3%A9+prueba+de+normalidad+se+utiliza+para+correlaci%C3%B3n+de+spearman%3F&rlz=1C5CHFA\\_enPE1042PE1042&oq=%C2%BFQu%C3%A9+prueba+de+normalidad+se+utiliza+para+correlaci%C3%B3n+de+spearman%3F&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCTM1MjMzajBqN6gCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:d066a911,vid:v\\_Qcc621u5M,st:17](https://www.google.com/search?q=%C2%BFQu%C3%A9+prueba+de+normalidad+se+utiliza+para+correlaci%C3%B3n+de+spearman%3F&rlz=1C5CHFA_enPE1042PE1042&oq=%C2%BFQu%C3%A9+prueba+de+normalidad+se+utiliza+para+correlaci%C3%B3n+de+spearman%3F&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCTM1MjMzajBqN6gCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:d066a911,vid:v_Qcc621u5M,st:17)
- Orezzoli Alvarez, Bianca. (2021). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en ámbito organizacional* [Tesis Licenciatura, Universidad de Lima]. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13225/Orezzoli\\_Alvarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13225/Orezzoli_Alvarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ortiz-Mancero, Mateo F. y Núñez-Naranjo, Aracelly F. (2021). Inteligencia emocional: Evaluación y estrategias en tiempos de pandemia Autores/as. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 5(11). <https://www.retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/356>
- Quispe Mendoza, Carmen Rosa. (2021). *Desempeño Docente y Calidad Educativa en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo – 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilia Valdizán]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7688/PIDS00351Q77.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robles Pastor, Blanca Flor. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Revista: Pueblo Continente.*, 29 (1).
- Romero Caballero, Sámara C., Hernández Sánchez, Irminia B., Barrera Virreal, Adolfo E., & Mendoza Rojas, Anaís. (2022). Inteligencia emocional y desempeño académico en el área de las matemáticas durante la pandemia. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de la Costa de Barranquilla - Colombia.*, 28(2). <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/9468>
- Salas Ponce, Rosmery Antonia. (2017). *La Inteligencia Emocional de los Colaboradores “Millennials” en la Empresa Ventcorp- Perú* [Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1382/TRAB.SUFIC.PROF.%20SALAS%20PONCE,%20ROSMERY%20ANTONIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>



- Siegel, Sidney & Castellan, N. John. (1998). *Estadística No Paramétrica. Aplicada a la Ciencias de la Conducta*. (Cuarta). Trillas.
- Stoner, J. (1994). (1994). *Administración* (5ta. Edición). Prentice - Hall Hispanoamericana S. A.
- Torres Vargas, Eldalaine, Fretel Quiroz, Nicolás Magno, Coral Cevillano, Miguel, Ramirez Chumbe, Isabel. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Vive Revista de Salud*, 4 (10)((Vive Rev. Salud vol.4 no.10 La Paz abr. 2021 Epub 30-Abr-2021), 20. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>
- Vallés, A. y Vallés, C. (1993). *Desarrollando la inteligencia emocional – I*. (2da. Ed.). Editorial EOS.
- Vera, R. (2016). *La inteligencia emocional en adultos con trastorno por déficit de atención con hiperactividad y la relación con su calidad de vida*. Facultad Complutense de Madrid.
- Weisinger, H. (2001). *Test para evaluar la inteligencia emocional*. [https://www.academia.edu/40622674/TEST\\_PARA\\_EVALUAR\\_LA\\_INTELIGENCIA\\_EMOCIONAL\\_1](https://www.academia.edu/40622674/TEST_PARA_EVALUAR_LA_INTELIGENCIA_EMOCIONAL_1)



2

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia.

3

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas peruanas Juliaca 2019?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas Peruanas Juliaca 2019.	La inteligencia emocional tiene una relación positiva media con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas Juliaca 2019.	VARIABLE 1: Inteligencia Emocional  DIMENSIONES: Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Manejo de estrés	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Pura o teórica NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva MÉTODO: Hipotético deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental. Correlacional POBLACIÓN N = 61 MUESTRA n = 53 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Encuesta.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: Desempeño Laboral  DIMENSIONES: Orientación de resultados Calidad Relaciones interpersonales Iniciativa Trabajo en equipo Organización	
1. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y desempeño laboral?	1. Establecer la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y desempeño laboral.	1. Existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas peruanas filial Juliaca 2019.		
2. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y desempeño laboral?	2. Establecer la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y desempeño laboral.	2. Existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas peruanas filial Juliaca 2019.		
3. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad y desempeño laboral?	3. Analizar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad y desempeño laboral.	3. Hay relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad y desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas peruanas filial Juliaca 2019.		
4. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión de manejo de estrés y desempeño laboral?	4. Analizar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión de manejo de estrés y desempeño laboral.	4. Existe relación lineal entre la inteligencia emocional en su dimensión de manejo de estrés y desempeño laboral en los docentes de la universidad Alas peruanas filial Juliaca 2019.		

**ANEXO. 2 FICHAS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO.**

**VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: .....
- 1.2 Grado académico: .....
- 1.3 Cargo e institución donde labora: .....
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de la UAP filial, Juliaca, Año 2019
- 1.5 Autor del instrumento: .....
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: .....
- 1.7 Nombre del instrumento: .....

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : .....  
 VALORACION CUALITATIVA : ..... OPINION DE  
 APLICABILIDAD: .....

Lugar y fecha: .....

..... Firma y Posfirma del experto

DNI: .....

VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Juan Armando Vallejo Aparicio
- 1.2 Grado académico: Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad Enriquez Gúzman y Valle
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Independiente
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de la UAP filial, Juliaca, Año 2019
- 1.5 Autor del instrumento: Adaptado por Javier Viza Quispe
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría
- 1.7 Nombre del instrumento: Desempeño Laboral

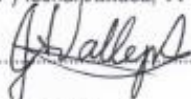
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					X	
TOTAL					X	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 15

VALORACION CUALITATIVA : Muy bueno.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable.

Lugar y fecha: Juliaca, 11 de Julio de 2024

.....  Firma y Posfirma del experto

DNI: 01285319

VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Juan Armando Vallejo Aparicio
- 1.2 Grado académico: Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad Enriquez Gúzman y Valle
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Independiente
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de la UAP filial, Juliaca, Año 2019
- 1.5 Autor del instrumento: Adaptado por Javier Viza Quispe
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría
- 1.7 Nombre del instrumento: Inteligencia Emocional


INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					X	
TOTAL					X	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 15

VALORACION CUALITATIVA : Muy bueno.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable.

Lugar y fecha: Juliaca, 11 de Julio de 2024

 Firma y Posfirma del experto

DNI: 01285319

VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO  
 FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: ZELA ILAITA, Mafalda Anastacia
- 1.2 Grado académico: DOCTORA
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Jefa De Unidad De Investigación – IESPP - CG
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de la UAP filial, Juliaca, Año 2019
- 1.5 Autor del instrumento: Adaptación del cuestionario de Weisinger, H., (2001).
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctora En Ciencia De La Educación
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral


INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			60%		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			60%		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				70%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				70%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				70%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80%	
SUB TOTAL				120	730	
TOTAL					15	


VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : Quince (15)

VALORACION CUALITATIVA : Muy bueno.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es factible la aplicación del instrumento: Inteligencia Emocional

Lugar y fecha: Juliaca, 2 de setiembre de 2024

  
 Dra. MAFALDA A. ZELA ILAITA  
 DOCENTE



DNI: 01264200



VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: ZELA ILAITA, Mafalda Anastacia
- 1.2 Grado académico: DOCTORA
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Jefa De Unidad De Investigación – IESPP - CG
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de laUAP filial, Juliaca, Año 2019.
- 1.5 Autor del instrumento: Adaptación del cuestionario de Weisinger, H., (2001).
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctora En Ciencia De La Educación
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de Inteligencia Emocional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				70%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				70%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				70%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80%	
SUB TOTAL					770	
TOTAL					15	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : Quince (15)

VALORACION CUALITATIVA : Muy bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es factible la aplicación del instrumento: Inteligencia Emocional

Lugar y fecha: Juliaca, 2 de setiembre de 2024

  
Dra. MAFALDA A. ZELA ILAITA  
**DOCENTE**

DNI: 01264200

**VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: ROMERO ZELA, DIANA PATRICIA
- 1.2 Grado académico: DOCENTE
- 1.3 Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de la UAP filial, Juliaca, Año 2019
- 1.5 Autor del instrumento: Javier Viza Quispe
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: MAESTRIA EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA
- 1.7 Nombre del instrumento: Desempeño Docente

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				75%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				75%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				75%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80%	
SUB TOTAL					78.5	
TOTAL					15.7	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : Quince (15,7)

VALORACION CUALITATIVA : Muy bueno.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es factible la aplicación del instrumento: Desempeño Laboral

Lugar y fecha: Juliaca, noviembre de 2024

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
  
 Mg. Patricia Romero

Diana Patricia Romero Zela

DNI 41868408

VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: ROMERO ZELA, DIANA PATRICIA
- 1.2 Grado académico: MAGISTER
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de laUAP filial, Juliaca, Año 2019.
- 1.5 Autor del instrumento: Adaptación del cuestionario de Weisinger, H., (2001).
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: MAESTRIA EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA
- 1.7 Nombre del instrumento: Inteligencia Emocional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				75%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				75%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				75%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				75%	
SUB TOTAL					78%	
TOTAL					15.6	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : Quince (15)

VALORACION CUALITATIVA : Muy bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es factible la aplicación del instrumento: Inteligencia Emocional

Lugar y fecha: Juliaca, noviembre del 2024



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
Mg. Patricia Romero

Diana Patricia Romero Zela

DNI 41868408



VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Jorge Vitaliano Gonzales Medina
- 1.2 Grado académico: Magister en ciencias de la educación superior por universidad de la habana Cuba
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Independiente
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de la UAP filial, Juliaca, Año 2019
- 1.5 Autor del instrumento: Adaptado por Javier Viza Quispe
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Macstrista
- 1.7 Nombre del instrumento: Inteligencia Emocional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					X	
TOTAL					X	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 15

VALORACION CUALITATIVA : Muy bueno.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable.

Lugar y fecha: Juliaca, 15 de Octubre de 2024

.....  ..... Firma y Posfirma del experto

DNI: 30427741

VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Jorge Vitaliano Gonzales Medina
- 1.2 Grado académico: Magister en ciencias de la educación superior por universidad de la habana Cuba
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Independiente
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de la UAP filial, Juliaca, Año 2019
- 1.5 Autor del instrumento: Adaptado por Javier Viza Quispe
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría
- 1.7 Nombre del instrumento: Desempeño Laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					X	
TOTAL					X	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 15

VALORACION CUALITATIVA : Muy bueno.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable.

Lugar y fecha: Juliaca, 15 de Octubre de 2024

 Firma y Posfirma del experto

DNI: 30427741

VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Víctor Manuel Lima Condori
- 1.2 Grado académico: Magister en Investigación y Docencia Universitaria por la Universidad Alas Peruanas S.A.
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Independiente
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de la UAP filial, Juliaca, Año 2019
- 1.5 Autor del instrumento: Adaptado por Javier Viza Quispe
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría
- 1.7 Nombre del instrumento: Inteligencia Emocional

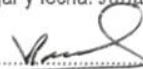
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					X	
TOTAL					X	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 15

VALORACION CUALITATIVA : Muy bueno.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable.

Lugar y fecha: Juliaca, 15 de Octubre de 2024

 ..... Firma y Posfirma del experto

DNI: 02427495

VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Víctor Manuel Lima Condori
- 1.2 Grado académico: Magister en Investigación y Docencia Universitaria por la Universidad Alas Peruanas S.A.
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Independiente
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de la UAP filial, Juliaca, Año 2019
- 1.5 Autor del instrumento: Adaptado por Javier Viza Quispe
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría
- 1.7 Nombre del instrumento: Desempeño Laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					X	
TOTAL					X	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 15

VALORACION CUALITATIVA : Muy bueno.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable.

Lugar y fecha: Juliaca, 20 de Octubre de 2024

 ..... Firma y Posfirma del experto

DNI: 02427495

**ANEXO 3. Instrumento(s) de recolección de datos organizado en variables y dimensiones.**

**Cuestionario de Inteligencia Emocional**

Estimado/a docente de la UAP filial Juliaca: Previo agradecimiento por responder al presente cuestionario, el que me servirá como uno de los instrumentos de mi tesis de maestría de correlación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en docentes de nuestra casa de estudios. El instrumento es completamente anónimo.

*Instrucciones:* Marque con una (x) en una de las alternativas de respuesta del 5 al 1 que mejor se adecue a su criterio. Sexo: (M)....(F)....Edad: 25 a 40 años....41 a 60 años..., 61 a más años....

N°	Enunciados	Alternativas				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
		5	4	3	2	1
<b>Intrapersonal</b>						
1	Identifico mis cambios fisiológico en una situación difícil.					
2	Me relajo en una situación de presión					
3	Me tranquilizo rápido cuando estoy enfadado					
4	Asocio diferentes indicios físicos con emociones diversas					
5	Uso el diálogo interior para controlar mi estado emocional					
6	Pienso en sentimientos negativos sin angustiarme					
7	Sé cuándo tengo pensamientos negativos					
8	Sé cuándo mi “discurso interior” es positivo					
9	Conozco qué sentimientos utilizo actualmente					
10	Identifico la información que influye sobre mis interpretaciones					
11	Identifico mis cambios de humor					
12	Sé cuándo estoy a la defensiva					
<b>Interpersonal</b>						
13	Comunico mis sentimientos de modo eficaz					
14	Comunico con precisión lo que experimento					
15	Calculo el impacto que mi comportamiento tiene sobre los demás					
16	Sé cuándo no me comunico con sentido					
17	Desarrollo consenso con los demás					
18	Medio en los conflictos de los demás					
19	Utilizo técnicas eficaces de comunicación interpersonal					
20	Expreso los sentimientos de un grupo					
21	Influyo sobre los demás de forma directa o indirecta					
22	Fomento la confianza en los demás					
23	Monto grupos de apoyo					
24	Hago que los demás se sientan bien					
25	Proporciono apoyo y consejo a los demás cuando sea necesario					
26	Reflejo con precisión los sentimientos de las personas					
27	Reconozco la angustia en los demás					
28	Ayudo a los demás a controlar sus emociones					
29	Muestro comprensión hacia los demás.					
30	Entablo conversaciones íntimas con los demás					
31	Ayudo a un grupo a controlar sus emociones					
32	Detecto congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas.					
<b>Adaptabilidad</b>						
33	Actuo de modo productivo cuando estoy enfadado/a					
34	Actuo de modo productivo en situaciones de ansiedad					
35	Sé cómo interpreto los acontecimientos					
36	Abandono o cambio hábitos inútiles					
37	Desarrollo pautas de conductas nuevas y más productivas					
38	Cumplo con lo que decido					
39	Resuelvo conflictos					

2



Manejo de estrés						
40	Mantengo la calma cuando soy el blanco del enfado de otros					
41	Sé cuándo empiezo a enfadarme					
42	Produzco energía positiva cuando realizo un trabajo poco interesante					
43	Completo tareas a largo plazo dentro del tiempo previsto					
44	Me recupero rápido después de un contratiempo					
45	Me pongo en marcha cuando lo necesito					

### Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado/a docente de la UAP filial Juliaca: Previo agradecimiento por responder al presente cuestionario, el que me servirá como uno de los instrumentos de mi tesis de maestría de correlación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en docentes de nuestra casa de estudios. El instrumento es completamente anónimo.

*Instrucciones:* Marque con una (x) en una de las alternativas de respuesta del 5 al 1 que mejor se adecue a su criterio. Sexo: (M)...(F)...Edad: 25 a 40 años...41 a 60 años..., 61 a más años....

N°	Enunciados	Alternativas				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
		5	4	3	2	1
<b>Orientación de resultados</b>						
1	Siempre llegué a la hora a mis clases					
2	Generalmente, mis clases empiezo y termino a la hora					
3	Cumplo con las recomendaciones de las autoridades					
4	Al finalizar el semestre evalúo si se logró los objetivos de la asignatura					
5	Durante el semestre procuro cubrir todos los contenidos curriculares					
6	En cada semestre tengo en cuenta los porcentajes de aprobados y desaprobados					
<b>Calidad</b>						
7	Procuro no cometer errores en el dictado de mis clases					
8	Evito cometer errores en la interacción con mis colegas					
9	Utilizo racionalmente los recursos que se me asigna					
10	Recomiendo a mis alumnos cuidar la infraestructura					
11	Frecuentemente respondo a la confianza brindada por mis superiores					
12	No necesito que se me esté supervisando frecuentemente					
13	Me muestro profesional en el trabajo con mis estudiantes					
14	Soy exigente en el aprendizaje de mis alumnos					
15	Me muestro respetuoso y amable en el trato con los demás					
16	Evito ser confrontacional con las personas que me relaciono					
<b>Relaciones interpersonales</b>						
17	Soy cortés con los alumnos, mi colegas y demás personal de la universidad					
18	Siempre estoy dispuesto a responder a las consultas que me hacen mis estudiantes					
19	Brindo una adecuada orientación a los estudiantes					
20	No acostumbro discriminar a nadie					
21	No acoso a nadie					
22	Evito tener conflictos dentro y fuera del centro laboral					
23	Mantengo la calma en situaciones difíciles					
<b>Iniciativa</b>						
24	Muestro ideas nuevas para mejorar el dictado de mis clases					
25	Procuro profundizar los contenidos curriculares					
26	Me muestro asequible al cambio					
27	A veces me anticipo a las dificultades					
28	Muestro capacidad para resolver problemas					
29	Me siento capaz para completar tareas a largo plazo dentro del tiempo previsto					
30	Me recupero rápido después de un contratiempo					
31	No me niego a colaborar cuando se me pide ayuda					
<b>Trabajo en equipo</b>						
32	No tengo inconvenientes para integrarse al equipo de trabajo con mis colegas					

33	La realización de actividades en equipo es reconfortante					
34	Con frecuencia fomento en mis alumnos el trabajo en equipo					
35	Fácilmente me identifiqué con los objetivos del equipo					
36	Las discrepancias en el trabajo en equipo las asumo con madurez					
37	Oriento a mis alumnos sobre la manera de superar discrepancias					
<b>Organización</b>						
38	Ante del inicio de labores elaboro mi plan semestral de las asignaturas a mi cargo					
39	Antes del inicio de labores elaboro los sílabos de las asignaturas a mi cargo					
40	Con tiempo formulo las dimensiones e indicadores de las evaluaciones					
41	Con tiempo elaboro las pruebas objetivas					
42	Tengo bien claro las indagaciones que deben realizar los estudiantes					
43	Las pruebas de ensayo o de respuesta libre integran mis evaluaciones					
44	Los trabajos encargados individuales siempre los considero					
45	Los trabajos grupales siempre los considero					

ANEXO 4.

Declaratoria de autenticidad del plan de tesis.

## ESCUELA DE POSGRADO DECLARACIÓN JURADA TESIS

1 Yo, Javier VIZA QUISPE, estudiante del programa: Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad ALAS PERUANAS con código N° 2016236087, identificado con DNI 70190358, con la tesis titulada: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes de la Universidad “ALAS PERUANAS” filial Juliaca año 2019,

declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas Internacionales de citas y referencias APA para las fuentes de consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y, por tanto, los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada

De identificarse la falta, fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, me someto a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Juliaca, 14 de noviembre del 2022.

Firma: .....  
DNI: 70190358