



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA**

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS DOCENTES DE LA I.E. 22511,
EL ROSARIO, ICA, 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA HUMANA**

PRESENTADO POR:

Bach. RIMARI ZAMORA MARIA ELENA
<https://orcid.org/0000-0003-3527-2447>

ASESOR:

MG. VASQUEZ TANTA, HERWIN WALTER
<https://orcid.org/0000-0002-7567-3854>

ICA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mi madre por haberme motivado a seguir mis sueños, a mis docentes por ser parte de mi formación profesional y reforzar mis conocimientos, sobre todo a dios por darme fortaleza y perseverancia en todo lo que me prepongo.

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a dios por darme el don de elegir esta hermosa carrera, a mi madre y hermanos que fueron el motivo principal en este trayecto de aprendizaje, gracias a cada uno de ellos por confiar siempre en mí y las cosas que puedo lograr gracias a mi esfuerzo y dedicación.

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue determinar la relación alcanzada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022, en donde la metodología se caracterizó por haber sido descriptiva correlacional, aplicando el cuestionario hacia un total de 60 docentes. Los resultados manifestaron que existió una relación de 0.838 entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, alcanzando a mantener una relación directamente proporcional, en donde la sigma alcanzada fue de 0.000. Mientras que, se concluyó que, existió una relación de 0.971 entre la comprensión y el desempeño laboral, alcanzando a mantener una relación directamente proporcional, en donde la sigma alcanzada fue de 0.000, en donde se ha podido manifestar una relación significativa, lo que se ha podido manifestar en que la comprensión de las emociones ha podido generar una realidad coherente respecto al compromiso que un colaborador llega a sentir al desarrollar un trabajo específico.

Palabras clave: inteligencia emocional, desempeño laboral, docentes, emociones, educación.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship achieved between emotional intelligence and job performance in teachers at I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022, where the methodology was characterized by being descriptive correlational, applying the questionnaire to a total of 60 teachers. The results showed that there was a relationship of 0.838 between emotional intelligence and work performance, reaching a directly proportional relationship, where the sigma reached was 0.000. Meanwhile, it was concluded that there was a relationship of 0.971 between understanding and work performance, reaching to maintain a directly proportional relationship, where the sigma reached was 0.000, where it has been possible to show a significant relationship, which has been possible to show that the understanding of emotions has been able to generate a coherent reality regarding the commitment that a collaborator comes to feel when developing a specific job.

Keywords: emotional intelligence, job performance, teachers, emotions, education.

INTRODUCCIÓN

La investigación se ha centrado en la evaluación de la inteligencia emocional en términos de que se pueda comprender que los estudiantes requieren de una enseñanza de calidad, la cual se encuentra conformada por un nivel de desempeño coherente con los objetivos estratégicos planteados por el Ministerio de Educación, en donde las falencias que los docentes tengan en términos de emociones por diversos factores externos o internos, deben de ser controlados, con la finalidad de poder ofrecer un servicio que amerite un aprendizaje significativo en cada estudiante.

Ante ello, es que la realidad de la I.E. 22511 amerita la evaluación de la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, con la finalidad de que se pueda poner en exposición cómo es que el control de las emociones puede resultar significativo en términos de regulación del grado de desempeño que se alcance dentro del ámbito educativo, contando con el siguiente problema de investigación ¿Qué relación se alcanza en la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022?

Así mismo, el estudio se vio justificado por la posibilidad de mantener la necesidad de contar con información coherente que amerite la mejora de la calidad educativa, en términos de demostrar cómo es que la inteligencia emocional puede llegar a generar una repercusión significativa en el desempeño docente.

Además, las características metodológicas han planteado el empleo del cuestionario hacia un total de 60 docentes, en donde el estudio fue descriptivo correlacional, exponiendo el planteamiento del siguiente objetivo general: Determinar la relación alcanzada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022. Mientras que, los objetivos específicos fueron: 1) Identificar la relación alcanzada

entre la dimensión percepción y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022; 2) Identificar la relación alcanzada entre la dimensión comprensión y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022; 3) Identificar la relación alcanzada entre la dimensión regulación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022, en donde, cabe destacar que la hipótesis a validar fue la siguiente: Existe relación directa y positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022.

Los capítulos que formaron parte de la investigación fueron los siguientes:

Capítulo I: Planteamiento del problema, se mantuvo la evidencia de la problemática que ha caracterizado al objeto de estudio.

Capítulo II: Marco teórico, se contó con la exposición de definiciones conceptuales sobre las que se mantuvo el sustento de la investigación.

Capítulo III: Hipótesis y variables, se mantuvo el sustento hipotético acerca de la realidad a investigar.

Capítulo IV: Metodología, se mantuvieron las representaciones metodológicas sobre las que se ha desarrollado el estudio.

Capítulo V: Resultados: Se respondieron a cada uno de los objetivos establecidos.

Conclusiones, se contó con el resumen por objetivo de los resultados de forma precisa.

Recomendaciones, se ofreció una recomendación basada en los objetivos hacia demás personas interesadas.

Fuentes de información y anexos

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN	6
ÍNDICE.....	8
Capítulo I: Planteamiento del problema	13
1.1. Descripción de la situación problemática.....	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.5. Limitaciones del estudio.....	17
Capítulo II: Marco teórico	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Internacionales	18
2.1.2. Nacionales.....	19

2.1.3. Locales	21
2.2. Bases teóricas	22
2.2.1. Inteligencia emocional	22
2.2.2. Desempeño laboral.....	25
2.3. Definición de términos básicos	28
Capítulo III: Hipótesis y variables	30
3.1. Formulación de hipótesis principal y específicas.....	30
3.1.1. Hipótesis	30
3.1.2. Hipótesis específicas	30
3.2. Variables y definición operacional.....	30
3.2.1. Variables	30
3.2.2. Definiciones conceptuales	30
3.2.3. Definiciones operacionales	31
3.3. Operacionalización de las variables	32
Capítulo IV: Metodología.....	33
4.1. Diseño metodológico.....	33
4.1.1. Enfoque	33
4.1.2. Tipo.....	33
4.1.3. Nivel.....	33
4.1.4. Método	34
4.1.5. Diseño	34

	10
4.2. Diseño muestral.....	34
4.2.1. Población.....	34
4.2.2. Muestra	34
4.3. Técnicas de recolección de datos´	35
4.3.1. Técnica.....	35
4.3.2. Instrumento	35
4.3.3. Validez y confiabilidad	36
4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	37
4.5. Aspectos éticos.....	37
Capítulo V: Resultados	38
5.1. Análisis descriptivo	38
5.2. Análisis inferencial.....	41
5.3. Discusión de resultados	44
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES.....	48
FUENTES DE INFORMACIÓN	49
ANEXOS	55
Anexo 1 Matriz de consistencia	55
Anexo 2 Instrumento de recolección de datos	56
Anexo 3 Consentimiento informado	59
Anexo 4 Ficha técnica de instrumento	60

Anexo 5 Base de datos confiabilidad	62
Anexo 6 Base de datos	63
Anexo 7 Análisis de normalidad	64

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 <i>Cuadro de operacionalización de variables</i>	32
Tabla 2 <i>Confiabilidad</i>	36
Tabla 3 <i>Análisis de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones</i>	38
Tabla 4 <i>Análisis de la variable desempeño laboral y sus dimensiones</i>	39
Tabla 5 <i>Pruebas de normalidad</i>	41
Tabla 6 <i>Correlación entre la variable inteligencia emocional y el desempeño laboral</i>	41
Tabla 7 <i>Correlación entre la dimensión percepción y el desempeño laboral</i>	42
Tabla 8 <i>Correlación entre la dimensión comprensión y el desempeño laboral</i>	43
Tabla 9 <i>Correlación entre la dimensión regulación y el desempeño laboral</i>	43

Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

Hoy en día los establecimientos educativos confrontan de manera persistente la necesidad de potenciar y mejorar su desempeño laboral con la finalidad de fortalecer su competitividad y contar con un adecuado ambiente escolar y brindar una buena enseñanza a los escolares. Asimismo, en actualidad este desempeño está caracterizado por los cambios continuos respecto a paradigmas, así como el desarrollo proliferante de medios digitales, por lo que las instituciones y su plana docentes se ven expuestos a desarrollar procesos educativos y nuevas metodologías, las cuales generen mecanismos de innovación y adaptación para propiciar un continuo mejoramiento respecto a las deficiencias en la calidad y desempeño escolar. Por ello, las escuelas requieren la práctica de modelos basados en cuanto al grado de inteligencia emocional docente (Córdova y Sánchez, 2018).

De igual manera, se puede exponer que la respuesta en cuanto al desempeño docente tiende a ser el equilibrio que se puede llegar a mantener no solo desde la satisfacción del estudiante, sino desde las garantías de calidad de la educación, asociándose hacia la inversión que los ministerios realicen en cuanto a las instituciones educativas; así como, la posibilidad de establecer metas que puedan basarse en la realidad de campo sobre la que se desarrolla el proceso educativo (Maturrano, 2021).

A nivel nacional, se incrementó la preocupación por parte del Ministerio de Educación (MINEDU) en cuanto a las garantías de calidad de las capacidades pedagógicas de los docentes, debido a que ello corresponde a ser consecuencia de la inteligencia emocional alcanzada, ante la exigencia de la calidad educativa, buscando el éxito frente a la enseñanza pedagógica que puedan brindar a los escolares, frente a ello, para solucionar el bajo

desempeño que los docentes vienen mostrando se requiere de la práctica de mecanismos de la inteligencia emocional (Obispo, 2020).

Asimismo, un estudio manifestó que la carga emocional que muchas veces los docentes presentan no permiten su óptimo desarrollo laboral y/o personal, incidiendo en el apropiado funcionamiento de la institución educativa. Además, los desafíos nacionales han estado enfocados en la conformación de políticas y toma de decisiones que vayan acorde con el establecimiento de una enseñanza de calidad (Polo et al., 2018).

En lo que refiere a realidad regional, la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO) desarrollada en el 2022, por el MINEDU, identificó una sobrecarga respecto a las labores docentes, las cuales están relacionadas con su estado emocional y psicológico, así como estados de estrés. Asimismo, en las instituciones de Ica y Chincha Alta, se identificó que los docentes vienen mostrando un bajo desempeño, lo cual ha influenciado negativamente en los objetivos escolares y en la enseñanza educativa que reciben los estudiantes, siendo una de las causas los bajos estados de ánimo que en los últimos años que vienen mostrando los docentes (Zapata, 2021).

En lo que refiere al ambiente institucional, Ica, en la Institución Educativa El Rosario 22511, se observó que los docentes que laboran para la institución vienen mostrando un bajo desempeño en cuanto al cumplimiento de sus metas y objetivos educativos, además están reflejando poca motivación respecto al desarrollo de las actividades escolares que se requieren con los escolares, asimismo se ha visualizado que estos presentan una regular inteligencia emocional, además de mostrar regulación respecto a sus bajos estados de ánimo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Qué relación existe entre la dimensión percepción y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022?

b) ¿Qué relación existe entre la dimensión comprensión y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022?

c) ¿Qué relación existe entre la dimensión regulación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022

1.3.2. Objetivos específicos

a) Identificar la relación que existe entre la dimensión percepción y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022

b) Identificar la relación que existe entre la dimensión comprensión y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022

c) Identificar la relación que existe entre la dimensión regulación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022

1.4. Justificación e importancia de la investigación

El estudio presenta una **justificación teórica**, en cuanto se llevó a cabo el estudio de las variables correspondientes a las variables de análisis, con el objetivo de que posterior a la evaluación de estas, se alcancen a detallar recomendaciones que se orienten a mejorar u optimizar el desempeño de funciones de los educadores.

Desde una **representación metodológica**, a efecto de recolectar información que contribuya con la investigación, se recurrió a la aplicación del instrumento cuestionario, el cual fue previamente validado para evidenciar la calidad de este. También se añadió el uso del Alfa de Cronbach, con la intención de poner en exposición el nivel de fiabilidad de la información.

De igual manera, desde una **perspectiva práctica**, la investigación contribuyó con futuras indagaciones relacionadas a las variables en estudio, debido a que podrá emplearse como precedente en cuanto expondrá información y datos fiables. Igualmente, podrá aportar para que otras instituciones, apoyándose en el presente estudio, analiza la importancia de evaluar a los colaboradores e identificar sus niveles de inteligencia emocional y en base a ello proponer estrategias que conlleven a potenciar el desempeño laboral.

En relación con la **justificación social**, los principales beneficiarios con la investigación en desarrollo fueron los educadores que laboran en la I.E. 22511, debido a que contaron con información relevante a sus niveles de inteligencia emocional y la repercusión de esta en su desempeño profesional con el objetivo que se puedan exponer recomendaciones que permitan compensar los problemas identificados en el personal y se mejore significativamente su rendimiento en su trabajo.

Asimismo, la **importancia** del estudio se sustentó en el hecho de poder evaluar los niveles de inteligencia emocional de los educadores de la institución analizada, así como la

incidencia que esta tiene sobre su desempeño laboral, a fin de que respecto a los resultados se puedan identificar las acciones que debieron tomarse para mejorar el rendimiento de estos y no perjudique en el desarrollo de sus funciones. Además, en vista de los escasos estudios realizados y asociados a las variables, la investigación será de gran aporte para futuras indagaciones.

1.5. Limitaciones del estudio

En lo que concierne a las limitaciones del estudio, estas se vieron sustentadas en las escasas investigaciones efectuadas respecto a la incidencia de los niveles de inteligencia emocional sobre el desempeño laboral de los docentes. Del mismo modo, se obtuvo como limitante el periodo de duración para la utilidad del instrumento el cual facilitó la adquisición de datos relevantes, por consiguiente, el investigador debió permanecer en constante comunicación con las participantes encargadas con la finalidad de coincidir en horarios oportunos con gran parte de los participantes del instrumento, sin tener que entorpecer en su horario de labores.

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Delgado et al., (2020), Chile, han buscado la evaluación de la inteligencia emocional respecto al nivel de desempeño educativo. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, con una muestra de 140 docentes en donde se hizo uso del cuestionario. Además, los resultados exteriorizaron que, el 74% de los docentes han contado con una condición media respecto al control de sus emociones, entendiéndose que ello afectó directamente al nivel de desempeño alcanzado. Por ello, la investigación concluyó que, la inteligencia emocional influyó de significativamente en la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes.

Puertas et al., (2018), España, alcanzaron a establecer la evaluación del grado de inteligencia emocional, respecto al control de emociones y su similitud con el desempeño de los educadores. La metodología presentó un tipo correlacional, descriptivo, con enfoque cualitativo, el objeto muestral consolidado por 116 artículos relacionados a las variables, además se usó el análisis documental para conseguir información. Los resultados evidenciaron que, en cuanto al desempeño docentes según niveles, el 38% en nivel primario, el 2% nivel inicial y primario, el 24% en nivel secundario, mientras que el 4% en nivel primario/secundario, referente a la inteligencia emocional, el 32% presentó un alto nivel y el 54% un medio. La investigación concluyó que, la inteligencia emocional alcanzó a influir en cuanto al desempeño docente.

Ramírez et al., (2020), España, en su estudio planteó como objetivo establecer la repercusión de la inteligencia emocional en las competencias y el desempeño laboral de los educadores. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, con un objeto muestral de 244 docentes, aplicándose un cuestionario a fin de obtener información. Los resultados señalaron

que el 81% de la muestra mostró un nivel de madurez y el 81% competente, igualmente referente al desempeño docente el 79% se halló en nivel óptimo, un 81% en desempeño administrativo y 81% en autoeficacia, asimismo, el 82% mostró una actitud adaptativa. Por lo cual, la investigación concluyó que, las variables de análisis contaron con una condición positiva en cuanto a su relación de estudios.

Pincay et al., (2018), Ecuador, en su estudio estableció como objetivo examinar la incidencia que genera la inteligencia emocional en el desempeño de los educadores. La metodología presentó un estudio transversal, con método estadístico, con alcance descriptivo, se contó con la colaboración de 150 maestros, a estos se les destinó un test Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24), para conseguir datos. Los resultados reflejaron que, el 46% fueron maestras y el 54% maestros, el 30% tenían entre 36 a 46 años, el 50% ha mostrado una adecuada atención, no obstante, el 35% presta poca atención, el 58% puede controlar sus emociones, además, respecto al desempeño, el 90% es muy competente y el 9.5% es destacado. Finalmente, el estudio concluyó que, la inteligencia y el control de las emociones que los docentes presentaron incidieron de forma positiva respecto a su desempeño laboral.

2.1.2. Nacionales

Tarrillo (2018), Lima, se ha planteado como objetivo establecer la analogía entre el control de emociones y el desempeño alcanzado por docentes. La metodología no experimental puso en exposición una muestra de 82 docentes, habiendo incidido en el empleo del cuestionario. Los resultados evidenciaron que, en cuanto a la inteligencia emocional, el 32.9% evidenció un nivel bajo, en donde el control de las emociones ha sido incidente respecto a la prevalencia de un rendimiento significativo dentro del apartado laboral. Por ello, la investigación concluyó que, si hay semejanza y significativa influencia entre ambas variables, cuyo valor de sigma fue 0.001.

Flores (2021), Lima, en su investigación definió como objetivo establecer la similitud entre la inteligencia emocional y el desempeño profesional de los maestros de una institución. La metodología consistió en un estudio con diseño no experimental, tipo básica, tuvo enfoque cuantitativo, transversal, para la muestra colaboraron 25 docentes y se les designó un cuestionario para obtener datos. Los resultados arrojaron que, referente a la inteligencia emocional, los docentes reflejaron un nivel regular de 67% y alto de 24%, mientras que lo que concierne al desempeño profesional, el 52% una calificación moderada y el 30% eficiente. Por ello, se concluyó que, existe similitud significativa entre ambas variables establecidas, con un valor de sigma de 0.000 y una correlación de 0.633.

Méndez (2020), Trujillo, en su estudio diseñó como objetivo analizar la semejanza entre el grado de inteligencia emocional y el nivel de desempeño laboral de los docentes de una escuela pública. La metodología no experimental, transversal, cuyo alcance fue descriptivo – correlacional, el objeto muestral conformado por 27 docentes, haciendo uso de la encuesta. Los resultados indicaron que, referente a la inteligencia emocional, los docentes evidenciaron un valor alto de 50% y medio de 50%, mientras que el desempeño laboral mostró un valor alto de 54% y medio de 46%. Finalmente, se concluyó en el estudio que, si hay correspondencia entre las variables con un valor de sigma de 0.000.

Ortiz (2020), Cajamarca, en su tesis formuló como objetivo general estudiar la analogía entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores de una institución. La metodología consistió en un estudio con diseño no experimental, transversal con enfoque cuantitativo, tipo básico, se contó con la colaboración de 17 docentes, se les realizó una encuesta para adquirir datos. Además, los resultados demostraron que, los maestros presentaron una inteligencia emocional de nivel bajo con 35%, medio 29% y alto de 36%; asimismo, respecto al desempeño laboral, estos reflejaron un nivel bajo de 41%, regular

de 35% y alto con 24% respectivamente. El estudio concluyó que, no hay semejanza entre las variables, ya que se contó con un valor de sigma equivalente a 0.286 y un $r=0.275$.

Castillo (2019), Trujillo, formuló en su estudio como objetivo principal estudiar la semejanza entre la inteligencia emocional y el desempeño de los profesores de una institución. La metodología de tipo aplicada, cuyo diseño fue no experimental, descriptivo – correlacional, contó con la colaboración de 23 educadores y se les realizó un cuestionario para adquirir información. Los resultados arrojaron que, referente a la inteligencia emocional, los docentes mostraron un nivel medio de 39% y alto de 26%, asimismo, en lo que concierne al desempeño laboral, reflejaron un nivel muy alto de 17%, alto de 65% y medio de 9%. Por ello, la investigación concluyó que, si hay semejanza positiva y directa sobre las variables con una $r= 0.7888$ y un valor de sigma de 0.059.

2.1.3. Locales

Zapata (2021), Ica, en su estudio definieron como objetivo principal examinar la semejanza entre la inteligencia emocional (IE) y el desempeño docente. La metodología tuvo un diseño correlacional, tipo básico, con enfoque cuantitativo, se realizó un cuestionario a 95 docentes para adquirir datos. Los resultados mostraron que, respecto a la IE, el 84% indicó que maneja su estrés, el 74% su adaptabilidad y el 77% su estado de ánimo, mientras que, respecto al desempeño, el 88% indicó un nivel medio, y en lo que refiere a la autoevaluación el 90% un nivel medio. Por lo cual, se concluyó que, la IE y sus dimensiones si tienen semejanza con el desempeño laboral de educadores.

Huamaní (2018), Ica, formuló como objetivo analizar el nivel de su inteligencia emocional de los docentes y su desempeño para el trabajo en equipo. La metodología presentó un diseño correlacional, con nivel descriptivo, cuantitativo, la muestra compuesta por 117 maestros, se les realizó un cuestionario para adquirir datos. Los resultados reflejaron

que, respecto a la percepción sobre la inteligencia emocional, el 42% indicó que a veces, el 28% casi siempre y el 13% casi nunca, en lo que refiere al desempeño para trabajar en equipo, el 49% a veces, el 20% casi siempre y el 18% casi nunca. La investigación concluyó que, si hay una directa semejanza entre las variables, con una correlación similar a 0.806.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Inteligencia emocional*

Esta es un conjunto de capacidades que posee cada individuo y que se han adquirido desde su nacimiento o aprendidas con la experiencia. Asimismo, engloba aquellas capacidades que les permiten a las personas el reconocer tanto sus sentimientos como los ajenos, entre dichas capacidades se identifican: el descubrimiento de las emociones y sentimientos, el reconocimiento de estos, su manejo, la creación de motivación propia y la forma en la que se gestionan las relaciones personales (Delhom et al., 2020).

De igual manera, se considera de gran relevancia el desarrollo de la inteligencia emocional en los maestros, en cuanto de esta depende tanto el éxito como el fracaso de cualquier relación humana (sentimentales, vínculos laborales y educativos). Desde el ámbito laboral, estas son fundamentales, ya que el autocontrol emocional, empatía, motivación son condicionantes dentro del trabajo en equipo (López et al., 2019).

Por otro lado, su importancia también se ve sustentada en el hecho de que al ser una habilidad que posibilita reconocer, controlar, entender las emociones de uno mismo y del entorno, esto conlleva a que sea útil al momento de interactuar con los demás, forjando relaciones empáticas, fomentando una comunicación efectiva, asimismo, contribuyendo a que la persona sea capaz de solucionar conflictos y exprese de forma adecuada sus sentimientos (Casino et al., 2021).

2.2.1.1. *Percepción emocional*

La percepción emocional es conceptualizada como aquella facultad de cada individuo para alcanzar a identificar y reconocer diferentes estados emocionales del entorno y de sí mismo. Además, la atención emocional también involucra el prestar atención, así como el lograr decodificar señales emocionales como el tono de voz, gestos y movimientos corporales (Millán et al., 2021).

De igual manera, la atención emocional es considerada importante dentro de distintos ámbitos, como en el entorno escolar, donde los docentes deben poner en práctica su habilidad para alcanzar la regulación de sus acciones ante las expresiones identificadas de un superior, sin recurrir a un llamado de atención (Paredes, 2021).

Por lo tanto, la atención emocional es la toma de conciencia de cada individuo respecto a sus propias emociones y aquella capacidad que posee para identificar sus sentimientos e interpretar su significado. Una adecuada atención emocional dirige a ser conscientes de la realidad emocional que afrontamos y entender el qué, así como el por qué lo sentimos y a partir de ello evaluar las herramientas que deben emplearse para afrontarlos (Delhom et al., 2020).

2.2.1.2. *Comprensión emocional*

En cuanto a la comprensión emocional, esta es considerada como aquella capacidad que posibilita alcanzar un mejor entendimiento de los estados emocionales de la misma persona. Igualmente, hace referencia a la capacidad del individuo para etiquetar las emociones, alcanzar un mayor entendimiento del repertorio de señales emocionales e identificar en qué categoría son agrupados los sentimientos (Casino et al., 2021).

Asimismo, implica el reconocimiento de las causas de cada estado de ánimo y las posibles consecuencias de este. La claridad emocional es la habilidad de todo que pueden

tener también los docentes para interpretar adecuadamente el significado de las emociones hasta las más complejas y para reconocer la transición desde un estado de ánimo hacia otro (Millán et al., 2021).

Por consiguiente, la claridad emocional es aquella facultad de la persona para conocer y entender sus emociones, distinguiéndose y comprender su evolución, para seguidamente integrarlas al pensamiento. Además, se considera que aquellos individuos que presentan un nivel de claridad emocional alto son los mismos que valoran su entorno como menos amenazante y muestran menos estrés (López et al., 2019).

2.2.1.3. Regulación emocional

Respecto a la regulación emocional, esta se refiere a la facultad de las personas y /o docentes para llegar a regular y manejar los procesos emocionales de una manera adecuada. Asimismo, involucra la habilidad para alcanzar a regular de forma consciente las emociones mismas o ajenas, contribuyendo a que las personas crezcan emocionalmente, así como intelectualmente (Delhom et al., 2020).

Además, la reparación emocional pone en evidencia la apertura que tienen los docentes o demás individuos referente a los sentimientos, sean estos positivos o negativos y frente a ello reflexionar. Donde, por medio de la reflexión la persona se da cuenta si la información respecto al estado de ánimo experimentado es útil sin llegar a reprimir o exagerar (Paredes, 2021).

De igual manera, se considera que la reparación emocional ayuda a lograr una mejor comprensión y prevenir conflictos que conllevan a emociones negativas. En otras palabras, su importancia radica en el hecho de favorecer a conseguir adecuadas relaciones sociales. Cabe hacer mención que, las docentes que no cuentan con estas habilidades son aquellas que

presentan patologías como estrés laboral, ansiedad e incluso baja motivación (Millán et al., 2021).

2.2.1.4. Teoría

Según la teoría de inteligencia emocional, expuesta por Daniel Goleman, fundamentó que esta viene a ser aquella capacidad que tiene la persona para gestionar su propia respuesta frente a su estado de ánimo, así como para reconocer sus propias emociones. Del mismo modo, señaló que esta viene hacer una habilidad que conlleva a una mejor adaptabilidad por parte de los individuos frente a cualquier cambio. Igualmente, el Goleman ostenta que se encuentra relacionada a la seguridad, confianza, motivación y al control emocional con el que cuenta un individuo para que respecto a ello logre sus metas (Sampath y Prakash, 2020).

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral hace referencia a la calidad en el trabajo que es realizado por las personas, colaboradores o docentes, por lo cual involucra tanto sus competencias profesionales como sus habilidades interpersonales, lo mismo que se ve manifestado e incide significativamente en los efectos de la institución (Ayu y Subagyo, 2019).

En otras palabras, este desempeño representa la forma en la que se comportan los docentes y cómo efectúan su trabajo, lo cual tiende a impactar en la institución ya sea de manera positiva o negativa. Por consiguiente, es el rendimiento laboral escolar y las acciones que exterioriza el docente al realizar sus funciones que son exigidas en su cargo (Warr y Nielsen, 2018).

Asimismo, la importancia de llevar a cabo una medición del desempeño laboral se ve reflejado en la facilidad que le otorga a la institución de poder identificar las diferentes áreas en las que se pueda llegar a mejorar, incorporando estrategias y afinando la eficacia, siendo esto a la vez una oportunidad de reforzar o aclarar las expectativas (Franco, 2021).

2.2.2.1. *Talento pedagógico*

El talento pedagógico es conceptualizado como aquella capacidad con la que cuenta una institución para que su plan educativo ofrezca su máximo rendimiento y así conseguir los objetivos institucionales. Además, es relevante debido a que incrementa la productividad, trabajo en equipo y también ayuda a que cada trabajador se sienta realizado. Igualmente, la motivación está asociada al bienestar que se genera por realizar algo con agrado, dirigiendo así hacia la satisfacción de la persona (Bayona, 2018).

De igual manera, la motivación dentro del ámbito profesional escolar se encuentra asociada a aquel proceso a través del cual los docentes al realizar ciertas actividades desarrollan capacidades que dirigen a la materialización de determinados objetivos. Asimismo, es considerado un factor esencial en los trabajadores ya que conlleva a sostener un ambiente proactivo y agradable (Paais y Pattiruhu, 2020).

Por ende, es trascendental que en los establecimientos educativos se le otorgue mayor relevancia a la motivación hacia sus docentes, escolares y demás personal, ya que esta trae consigo ventajas para la entidad, en cuanto permite incrementar la eficiencia, productividad, energía, además, contribuye a la gestión educativa, en el éxito laboral y al aumentar la colaboración de los docentes favorece considerablemente en las relaciones interpersonales con los escolares (Franco, 2021).

2.2.2.2. *Compromiso laboral*

El compromiso laboral se encuentra asociado a la percepción que exhiben los docentes respecto a los factores que influyen en su experiencia dentro de la institución educativa, los mismos que pueden ser tangibles o intangibles. Además, el término es vinculado a otros factores que inciden tanto en el bienestar físico como en el bienestar mental del profesional (Ayu y Subagyo, 2019).

Asimismo, el ambiente laboral se vincula a las condiciones laborales que ayudan en la producción, motivación y satisfacción de la plana educativa de una institución. Para crear un adecuado ambiente laboral es fundamental que toda entidad cuente con equipos, materiales, condiciones económicas apropiadas y todo aquello que permita que los miembros se muestren conformes en su puesto de trabajo (Warr y Nielsen, 2018).

Por lo tanto, en la actualidad el ambiente dentro del trabajo ha cobrado gran importancia debido a que es considerado como la clave para que los docentes rindan más y se involucren con sus funciones y así ayuden en el crecimiento de la institución, donde, el resultado de todo no sólo lleva a la satisfacción del personal sino también a la mejora de los beneficios ofrecidos por las entidades educativas (Kuswati, 2020).

2.2.2.3. *Capacidades laborales*

La capacidad es aquella habilidad que caracteriza a cada individuo, además, estas son adquiridas a través del aprendizaje y posibilitan que las personas se desempeñen adecuadamente en sus tareas, actividades o funciones, con seguridad, certeza y responsabilidad. En otras palabras, por medio de la capacidad, los docentes pueden ser capaces de cumplir con sus diferentes funciones de forma eficaz (Suharto et al., 2019).

Asimismo, la capacidad se encuentra vinculada a las distintas habilidades que posee cada docente para desempeñar determinadas labores escolares, entre ellas es posible identificar la idoneidad de solución de problemas y la capacidad de una comunicación asertiva con los demás miembros que se encuentren en su entorno educativo (Warr y Nielsen, 2018).

Del mismo modo, las capacidades hacen alusión a la destreza de cada persona, lo cual lo caracteriza y son utilizadas para efectuar las tareas que se le han encomendado. La capacidad tiende a verse también como una fuerza que motiva al individuo a realizar sus

actividades y son vinculadas a las habilidades técnicas, analíticas, interpersonales, comunicativas, etc. (Halawi y Haydar, 2018).

2.2.2.4. Teoría

Según la teoría del desempeño laboral exhibida por Idalberto Chiavenato expuso que este se halla relacionado al comportamiento exteriorizado por parte del capital humano durante su búsqueda de objetivos establecidos. Del mismo modo, fundamentó, que el desempeño hace referencia a la eficacia por parte de los colaboradores de organización, por lo ello, para que el colaborador muestre un eficaz desempeño se requiere que las empresas se orienten en la satisfacción laboral, proporcionándoles las herramientas y los recursos necesarios a los mismos (Panduro y Casa, 2021).

2.3. Definición de términos básicos

Bienestar mental: Viene a ser un estado con el cual los docentes y demás personas reconocen y son conscientes de sus habilidades, volviéndose capaces de afrontar el estrés generado por la realización de diversas actividades educativas (Warr y Nielsen, 2018).

Competencias profesionales: conjunto de conocimientos, habilidades e incluso aptitudes que son requeridas para desempeñar funciones en el ámbito educativo (Ayu y Subagyo, 2019).

Comunicación efectiva: Es la comprensión del mensaje que ha sido compartido y recibido, sin llegar a alterar su objetivo final (Casino et al., 2021).

Desempeño laboral: Representa el conjunto de acciones encaminadas hacia un objetivo, donde los docentes demuestran su voluntad y sus capacidades para efectuar de forma correcta (Quinatoa, 2019).

Destrezas: Es la capacidad del individuo para efectuar determinada actividad de forma ágil, fácil y eficiente (Halawi y Haydar, 2018).

Emociones: Es el conjunto de reacciones psicofisiológicas que experimentan las personas, docentes o demás trabajadores (Millán et al., 2021).

Habilidades: Es la capacidad que poseen los docentes para desempeñarse de forma correcta y de manera fácil ante una determinada actividad educativa frente a los escolares (Delhom et al., 2020).

Motivación: Es la razón que origina la realización o caso contrario omisión de una acción (López et al., 2019).

Productividad: Representa la medición de la eficiencia que los docentes tienen en el trabajo (Bayona, 2018).

Relaciones interpersonales: interacción mutua o modo de vincularse entre dos personas o más (Delhom et al., 2020).

Capítulo III: Hipótesis y variables

3.1. Formulación de hipótesis principal y específicas

3.1.1. *Hipótesis*

Existe relación directa y positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022

3.1.2. *Hipótesis específicas*

a) Existe relación directa y positiva entre la dimensión percepción y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022

b) Existe relación directa y positiva entre la dimensión comprensión y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022

c) Existe relación directa y positiva entre la dimensión regulación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022

3.2. Variables y definición operacional

3.2.1. *Variables*

Variable 1: Inteligencia Emocional

Variable 2: Desempeño laboral

3.2.2. *Definiciones conceptuales*

Variable 1: Inteligencia Emocional

Definición conceptual: La inteligencia emocional tiende a ser considerada como aquella habilidad que tiene los docentes para poder generar una serie de sentimientos fácilmente comprensión y controlables por estos mismos, ante una realidad adversa del exterior (Angulo Y Albarracín, 2018).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral es conceptualizada como la capacidad del docente de poder mantener un nivel de capacidad significativo en cuanto al desarrollo de sus actividades, en base a una consecución de rendimiento alto (Castro, 2019).

3.2.3. Definiciones operacionales**Variable 1:** Inteligencia emocional

Definición operacional: La variable de investigación buscó entender cómo es que la inteligencia emocional tiende a desarrollarse en los docentes, adquiriendo datos mediante el cuestionario.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición operacional: La variable de análisis expuso la posibilidad de evidenciar el nivel de desempeño laboral en los docentes, bajo la tendencia de que estos deberán de contar con el talento, el compromiso y las capacidades, haciendo uso del cuestionario.

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable independiente: Inteligencia emocional	Percepción	Identificación de sentimientos Reconocimiento de emociones	Ordinal (Likert)	Escala TMMS – 24
	Comprensión	Comprensión de emociones personales Comprensión de emociones de las demás personas		
	Regulación	Regulación del estado emocional personal Regulación del estado emocional de los demás		
Variable dependiente: Desempeño laboral	Talento pedagógico	Herramientas pedagógicas Enseñanza	Ordinal (Likert)	Escala de desempeño laboral
	Compromiso laboral	Puntualidad Asistencia		
	Capacidades laborales	Organización Comunicación		

Capítulo IV: Metodología

4.1. Diseño metodológico

4.1.1. Enfoque

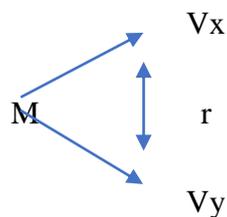
Se mantuvo el empleo de un enfoque cuantitativo, comprendiendo que se expuso la evaluación por medio de valoraciones numéricas, sobre las cuales Hernández et al. (2018), lo fundamentan como aquel enfoque que establece la respuesta de los objetivos, en base a la estadística.

4.1.2. Tipo

El estudio presentó un tipo de investigación básico, buscando la analogía entre ambas variables, en coherencia con la exposición de características que coincidan con la evaluación integral de las variables. Frente a ello, Hernández et al. (2018), consideran que este estudio coincide con la necesidad de contar con el planteamiento de correlaciones que evidencien el comportamiento conjunto entre variables.

4.1.3. Nivel

La investigación fue de nivel relacional, dado que se contó con la demostración de incidencia en cuanto a elementos de inspección planteados. Hernández et al. (2018), lo conciben como aquel nivel sobre el cual se espera determinar la relación entre variables.



M: Docentes

Vx: Inteligencia emocional

Vy: Desempeño laboral

R: Relación

4.1.4. Método

Se puso en evidencia el método cuantitativo, en donde se buscó la validación de una determinada hipótesis con la finalidad de alcanzar una realidad general, en base a tendencias específicas. Hernández et al. (2018), lo conciben como aquel método del cual se puede incidir directamente en las garantías de alcanzar una afirmación en base a validaciones estadísticas.

4.1.5. Diseño

El estudio presentó un diseño no experimental, en el que se contó con el análisis de las variables sin que estas sufran alteración alguna, en donde Hernández et al. (2018), lo considera como aquella carencia de incidencia del investigador sobre la realidad en la que se desarrolla un objeto de estudio.

4.2. Diseño muestral

4.2.1. Población

Se contó con una población total representada por 60 docentes de la I.E. 22511. Hernández et al. (2018), fundamentó que la población llega a conformar a todos aquellos individuos que cuentan conocimiento sobre una variable en específico.

4.2.2. Muestra

Muestra: Se contó con una muestra constituida por 60 docentes de la institución en evaluación, siendo una muestra no probabilística. Hernández et al. (2018), lo conceptualizan como aquella muestra que no requiere de la concepción de la estadística para su determinación.

Muestreo: Se evidenció el muestreo intencional, contando a toda la población como muestra. Hernández et al. (2018), lo conceptualiza como un conjunto de criterios que esperan limitar la elección del tamaño muestral.

Criterios de inclusión

Profesional docente con más de 6 meses de experiencia

Profesional docente que labore en la I.E. 22511

Criterios de exclusión

Profesional docente que no desea formar parte del estudio

Profesional docente con el que no se pudo mantener contacto

4.3. Técnicas de recolección de datos´

4.3.1. Técnica

Se usó la encuesta, para ello, Hernández et al. (2018), lo representa como una serie de preguntas que esperan mantener conocimiento acerca de un objeto de estudio.

4.3.2. Instrumento

Se evidenció la aplicación del cuestionario, este estuvo representado por una totalidad de 20 preguntas referente a la variable “Inteligencia emocional”, y 24 preguntas para la variable “Desempeño laboral”; contando con el empleo de la escala Likert con una posibilidad de 5 respuestas. Hernández et al. (2018), lo conceptualiza como un instrumento que cuenta con un conjunto de preguntas las cuales guardan un orden específico con la finalidad de exponer la comprensión de un hecho.

4.3.3. Validez y confiabilidad

4.3.3.1. Validez

Para el presente caso, Hernández et al. (2018), exponen que la validez representa a la diferenciación de calidad en términos de instrumentos de recojo de datos, en donde se contó con el empleo de la ficha técnica de instrumento (Anexo 4), con la finalidad de exponer a los autores referenciales considerados para la evaluación de la calidad del instrumento de recojo de datos.

4.3.3.2. Confiabilidad

En términos de confiabilidad, Hernández et al. (2018), exponen que este es el procesamiento estadístico, mediante el cual se puede confirmar la calidad de la base de datos que puede acontecerse a considerar en un determinado estudio.

Tabla 2
Confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Estado
Variable 1	0.829	
Variable 2	0.958	Confiable
Ambas variables	0.958	

En consecuencia, de haber mantenido el empleo de una prueba piloto, fue que se demostró la existencia de confianza en cada una de las variables analizadas, tanto individualmente, como colectivamente, en donde se mantuvo un valor de alfa de Cronbach superior a 0.70 en cada uno de los casos (Anexo 5).

4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

En relación con la interpretación de los datos, se empleó la estadística descriptiva, en donde ésta expuso la información por medio de gráficos de barras, porcentajes y distribución de frecuencias de orden numérico con la intención de comprender y caracterizar una determinada realidad.

Así mismo, se usó la estadística inferencial, en donde al hacer uso del coeficiente de correlación se pudo contar con la ratificación de la hipótesis alternativa (H_a), esta demuestra relación y en clara contrastación de una $\sigma < 0.050$. Mientras que, se contó con la validación de la hipótesis nula (H_0), cuando se cuente con una $\sigma \geq 0.050$, procesando en el programa estadístico SPSS V 26.00.

4.5. Aspectos éticos

Se mantuvo la predisposición del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), en cuanto al artículo 24, en donde se contó con la posibilidad de informar acerca de las intenciones de la investigación en el presente apartado, manteniendo con ello la necesidad de demostrar la voluntariedad de los participantes de formar parte de la investigación.

Así mismo, se tuvo que citar la totalidad de la información en cuanto a la normativa APA, siendo indispensable el parafraseo de la totalidad de la información; así como, el tratado de Helsinki, el cual expone la evidencia de razón, desarrollo y conocimiento, referente al respeto y calidad de vida de los participantes (Asociación Médica Mundial, Helsinki, 2013).

Capítulo V: Resultados

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 3

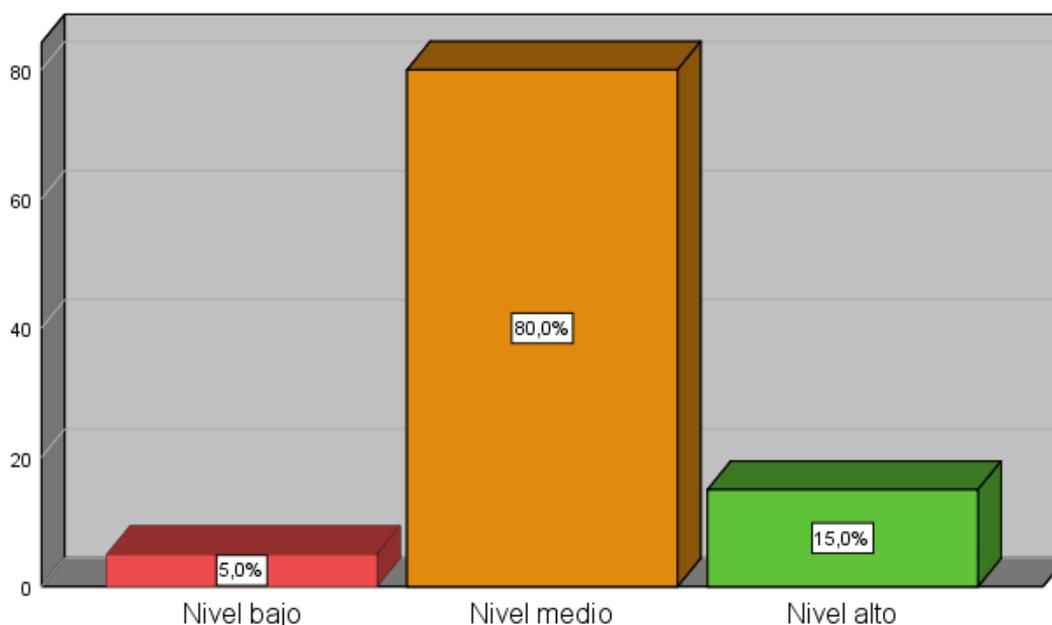
Análisis de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones

	Inteligencia emocional		Percepción		Comprensión		Regulación	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	3	5,0	3	5,0	3	5,0	3	5,0
Nivel medio	48	80,0	53	88,3	43	71,7	46	76,7
Nivel alto	9	15,0	4	6,7	14	23,3	11	18,3
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

En cuanto a la inteligencia emocional, se puede exponer que el 80.00% de los participantes mantuvo un nivel medio en este apartado, en donde ello ha sido consecuencia de que se mantuvo un valor medio en cada una de las dimensiones que ha representado a la variable de análisis, contando con un 88.30% en el caso de la percepción, un 71.70% en el caso de la comprensión y un 76.70% para el caso de la regulación.

Figura 1
Inteligencia emocional



Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Respecto a la inteligencia emocional y el comportamiento que ha sido alcanzada por esta, se ha podido consignar que ello ha sido coherente con la percepción que se ha llegado a tener acerca de la realidad de estudio por parte de los docentes, los cuales han buscado una mayoritaria comprensión acerca de las emociones personales y colectivas que se han vivenciado, ante la carga laboral que puede involucrarse dentro del ámbito de estudio, sin dejar de lado, que se espera que estos puedan mejorar la regulación de sus emociones, con la finalidad de mejorar en la toma de decisiones y hacer prevalecer una mejora en su nivel de desempeño.

Tabla 4

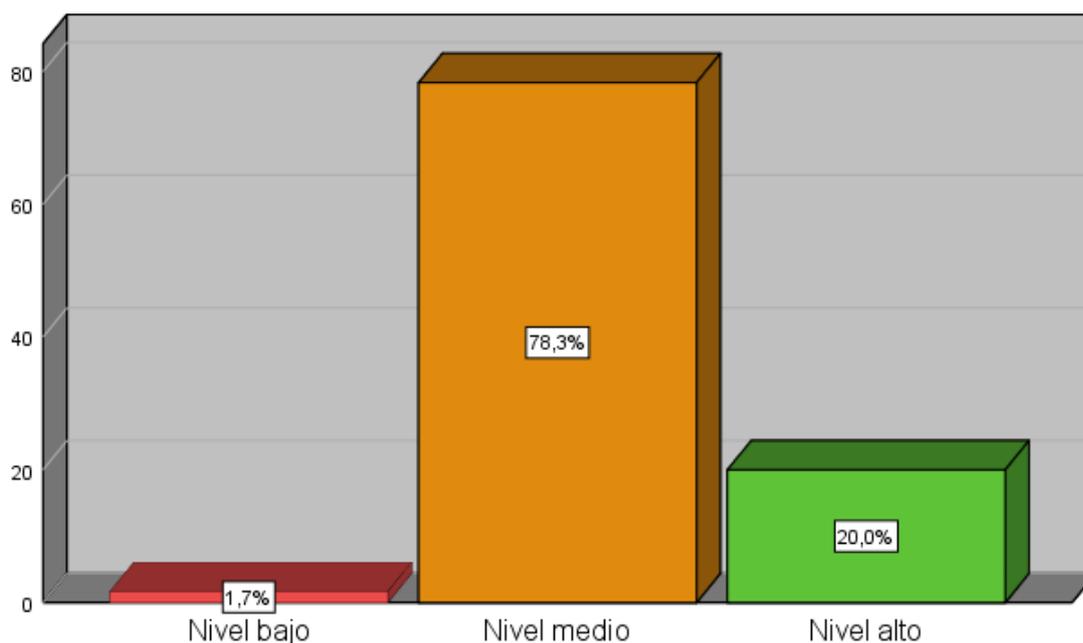
Análisis de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

	Desempeño laboral		Talento pedagógico		Compromiso laboral		Capacidades laborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	1	1,7	1	1,7	3	5,0	3	5,0
Nivel medio	47	78,3	48	80,0	43	71,7	34	56,7
Nivel alto	12	20,0	11	18,3	14	23,3	23	38,3
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Respecto a la caracterización del desempeño laboral, se puede exponer que se mantuvo un nivel medio del 78.30% para el caso de los docentes participantes, en donde ello ha sido consecuencia de haber contado con un comportamiento regular en cada una de las dimensiones que ha conformado a los elementos de estudio, contando con un 80.00% para el caso del talento pedagógico, un 71.70% en cuanto al compromiso laboral y un 56.70% en cuanto a las capacidades laborales, consignando con ello una clara tendencia de mejora que puede ser alcanzada dentro del ámbito de análisis.

Figura 2
Desempeño laboral



Nota: Procesado en SPSS V 26.00

En relación con el desempeño laboral, se ha podido señalar que el comportamiento se ha mantenido en la tendencia media, debido a que los docentes han requerido de un mayor grado de capacitaciones que les haya permitido mejorar el uso de herramientas dentro del salón de clase, entendiendo que ello no solo influye directamente sobre su desempeño dentro del ámbito de estudio, sino que confluye en posibilitar un mayor nivel de compromiso laboral, así como, la mejora significativa en términos de capacidades laborales.

5.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H1: Los datos de la población proceden de una distribución normal

Ho: Los datos de la población no proceden de una distribución normal

Tabla 5
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	GL	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Variable inteligencia emocional	,440	60	,000	,598	60	,000
Percepción	,453	60	,000	,469	60	,000
Comprensión	,409	60	,000	,673	60	,000
Regulación	,429	60	,000	,633	60	,000
Variable desempeño laboral	,465	60	,000	,568	60	,000
Talento pedagógico	,471	60	,000	,551	60	,000
Compromiso laboral	,409	60	,000	,673	60	,000
Capacidades laborales	,336	60	,000	,732	60	,000

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

A consecuencia de que la muestra fue superior a los 50 representantes, fue que se mantuvo el empleo del coeficiente Kolmogorov Smirnov, entendiéndose con ello que se ha validado la posibilidad de determinar la relación entre las variables, debido a que correspondió a obtener una sigma inferior a 0.050 en todos los casos de estudio.

Objetivo general

Tabla 6
Correlación entre la variable inteligencia emocional y el desempeño laboral

		Correlaciones	
		Inteligencia emocional	Desempeño laboral
Inteligencia emocional	Grado de relación	1	0.838
	Significatividad		0.000
	N	60	60
Desempeño laboral	Grado de relación	0.838	1
	Significatividad	0.000	
	N	60	60

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Debido a que el valor de sigma entre los elementos de estudio ha sido inferior a 0.050, fue que se alcanzó a demostrar la existencia de la hipótesis alternativa, en donde con ello se ha posibilitado alcanzar a exponer un comportamiento directamente proporcional, en donde al mejorar el primer elemento de estudio, se ha mantenido un comportamiento similar para el elemento congruente. Cabe destacar que el valor de relación fue de 0.838, habiendo sido una correlación positiva muy fuerte.

Objetivo específico 1

Tabla 7

Correlación entre la dimensión percepción y el desempeño laboral

Correlaciones			
		Percepción	Desempeño laboral
Percepción	Grado de relación	1	0.945
	Significatividad		0.000
	N	60	60
Desempeño laboral	Grado de relación	0.945	1
	Significatividad	0.000	
	N	60	60

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Debido a que el valor de sigma entre los elementos de estudio ha sido inferior a 0.050, fue que se alcanzó a demostrar la existencia de la hipótesis alternativa, en donde con ello se ha posibilitado alcanzar a exponer un comportamiento directamente proporcional, en donde al mejorar el primer elemento de estudio, se ha mantenido un comportamiento similar para el elemento congruente. Cabe destacar que el valor de relación fue de 0.945, habiendo sido una correlación positiva perfecta.

Objetivo específico 2

Tabla 8

Correlación entre la dimensión comprensión y el desempeño laboral

Correlaciones			
		Comprensión	Desempeño laboral
Comprensión	Grado de relación	1	0.971
	Significatividad		0.000
	N	60	60
Desempeño laboral	Grado de relación	0.971	1
	Significatividad	0.000	
	N	60	60

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Debido a que el valor de sigma entre los elementos de estudio ha sido inferior a 0.050, fue que se alcanzó a demostrar la existencia de la hipótesis alternativa, en donde con ello se ha posibilitado alcanzar a exponer un comportamiento directamente proporcional, en donde al mejorar el primer elemento de estudio, se ha mantenido un comportamiento similar para el elemento congruente. Cabe destacar que el valor de relación fue de 0.971, habiendo sido una correlación positiva perfecta.

Objetivo específico 3

Tabla 9

Correlación entre la dimensión regulación y el desempeño laboral

Correlaciones			
		Regulación	Desempeño laboral
Regulación	Grado de relación	1	0.770
	Significatividad		0.000
	N	60	60
Desempeño laboral	Grado de relación	0.770	1
	Significatividad	0.000	
	N	60	60

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Debido a que el valor de sigma entre los elementos de estudio ha sido inferior a 0.050, fue que se alcanzó a demostrar la existencia de la hipótesis alternativa, en donde con ello se

ha posibilitado alcanzar a exponer un comportamiento directamente proporcional, en donde al mejorar el primer elemento de estudio, se ha mantenido un comportamiento similar para el elemento congruente. Cabe destacar que el valor de relación fue de 0.770, habiendo sido una correlación positiva muy fuerte.

5.3. Discusión de resultados

En relación con el **objetivo general**, se ha puesto en evidencia que existió una relación de 0.838 entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, entendiendo que el comportamiento entre las variables ha sido directamente proporcional y se mantuvo un valor de sigma inferior a 0.050. De este modo, es que Delgado et al., (2020), han alcanzado a obtener en su investigación que el 74% de los docentes han expuesto que las emociones que han sentido en el desarrollo habitual de sus acciones han podido afectar la toma de decisiones de estos, entendiendo que Puertas et al., (2018), han especificado que el grado de correlación alcanzada entre la inteligencia emocional para mantener una toma de decisiones coherente, ha caracterizado con ello un elevado desempeño laboral, contando con una sigma inferior a 0.050 que ha permitido validar ello. En cuanto a lo especificado por los autores, se ha podido exponer que la inteligencia emocional ha gozado de relación con el desempeño laboral, debido a que ello representa directamente hacia la posibilidad de confluir en un mayor talento pedagógico, respecto a la toma de decisiones de alto valor. Delhom et al. (2020), han manifestado que la inteligencia emocional llega a ser un conjunto de capacidades que posee cada individuo y que se han adquirido desde su nacimiento o aprendidas con la experiencia.

Así mismo, para el caso del **objetivo específico 1**, se ha podido señalar que el valor de correlación alcanzado entre la percepción y el desempeño laboral fue de 0.945, contando con un comportamiento positivo perfecto, en donde la sigma que ha validado ello ha sido de 0.000. En términos de Puertas et al., (2018), han señalado que el 54% de los docentes han mantenido un nivel de inteligencia emocional media, contando con la necesidad de incluir a

la percepción de las emociones, como un medio de control y evaluación de los posibles resultados alcanzados, en donde Ramírez et al., (2020), han señalado en coherencia con lo expuesto por los autores mencionados anteriormente, que el grado de relación que se puede acontecer en la percepción de los elementos de entorno, principalmente aquellos que han tenido que ver con las emociones, ha coincidido directamente con un valor de 0.000 en términos de mejora del nivel de desempeño laboral. En los mismos términos que fueron mencionados por los investigadores, se ha podido establecer que la percepción del docente se encuentra relacionada con el reconocimiento que este pueda tener acerca de sus emociones y la posibilidad de que ello pueda repercutir en el desarrollo habitual de sus actividades, en donde Millán et al. (2021), han señalado que la percepción emocional es conceptualizada como aquella facultad de cada individuo para alcanzar a identificar y reconocer diferentes estados emocionales del entorno y de sí mismo.

Además, en términos del **objetivo específico 2**, se ha podido acontecer que el valor de relación alcanzado entre la comprensión y el desempeño laboral fue de 0.971, contando con un comportamiento positivo perfecto y una sigma que ha permitido demostrar ello de 0.000. De este modo, es que Pincay et al., (2018), han señalado que el 58% de los docentes de su estudio, han sido capaz de controlar sus emociones, tanto las negativas como las positivas, con la finalidad de poder alcanzar a mantener una valoración oportuna acerca de la evaluación de exámenes, o en su proceso comunicativo con otros docentes; mientras que, Tarrillo (2018), ha mantenido un valor de sigma de 0.01 en términos de comprensión de las motivaciones internas, respecto al compromiso y las capacidades laborales que pueden significar el mantener un comportamiento coherente con los objetivos laborales planteados. En base a lo especificado, se ha encontrado coherencia con los resultados expuestos por los investigadores, los cuales han manifestado que la comprensión de las emociones ha llegado a coincidir directamente con la posibilidad de que ello pueda considerar una mejora

significativa en términos de alcance de capacidades laborales, tanto como la organización y la comunicación. Casino et al. (2021), han señalado que la comprensión emocional es considerada como aquella capacidad que posibilita alcanzar un mejor entendimiento de los estados emocionales de la misma persona. Igualmente, hace referencia a la capacidad del individuo para etiquetar las emociones, alcanzar un mayor entendimiento del repertorio de señales emocionales e identificar en qué categoría son agrupados los sentimientos.

De igual forma, el **objetivo específico 3**, mantuvo una relación positiva muy fuerte de valor 0.770, en donde se ha podido establecer un comportamiento positivo muy fuerte, con una sigma de 0.000 que ha demostrado la existencia de relación significativa. Mientras que, se ha podido señalar por Flores (2021), que la inteligencia emocional corresponde a ser una característica que puede llegar a relacionarse directamente con el desempeño de los docentes ($S = 0.000$), en donde ha tenido que ver directamente con la comprensión de la realidad de la toma de decisiones y el compromiso laboral, en donde Méndez (2020), ha especificado que ello representa una valoración significativa en términos de desarrollo del talento pedagógico y optimización de las capacidades laborales. De este modo, es que se puede exponer que la regulación llega a formar parte fundamental para que se pueda mantener un estado coherente en términos de regulación emocional, con la finalidad de que se pueda incidir en temas como la puntualidad, la calidad de la enseñanza o la comunicación entre colaboradores, para lo cual Delho et al. (2020), han señalado que la regulación emocional se refiere a la facultad de las personas y /o docentes para llegar a regular y manejar los procesos emocionales de una manera adecuada. Asimismo, involucra la habilidad para alcanzar a regular de forma consciente las emociones mismas o ajenas, contribuyendo a que las personas crezcan emocionalmente, así como intelectualmente.

CONCLUSIONES

1. Se alcanzó a concluir respecto al objetivo general, que existió una relación de 0.838 entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, alcanzando a mantener una relación directamente proporcional, en donde la sigma alcanzada fue de 0.000, en donde se ha podido manifestar una relación significativa, entendiendo que ello ha encontrado dependencia en temas como la mejora del talento pedagógico o el desarrollo de capacidades laborales.

2. Así mismo, respecto al objetivo específico 1, se concluyó que existió una relación de 0.945 entre la percepción y el desempeño laboral, alcanzando a mantener una relación directamente proporcional, en donde la sigma alcanzada fue de 0.000, en donde se ha podido manifestar una relación significativa, debido a que ello ha expuesto que los sentimientos y el reconocimiento de emociones ha validado directamente a la posibilidad de tomar mejores decisiones dentro de un determinado lapso.

3. Además, respecto al objetivo específico 2, se concluyó que existió una relación de 0.971 entre la comprensión y el desempeño laboral, alcanzando a mantener una relación directamente proporcional, en donde la sigma alcanzada fue de 0.000, en donde se ha podido manifestar una relación significativa, lo que se ha podido manifestar en que la comprensión de las emociones ha podido generar una realidad coherente respecto al compromiso que un colaborador llega a sentir al desarrollar un trabajo específico.

4. De igual forma, respecto al objetivo específico 3, se concluyó que existió una relación de 0.770 entre la regulación y el desempeño laboral, alcanzando a mantener una relación directamente proporcional, en donde la sigma alcanzada fue de 0.000, en donde se ha podido manifestar una relación significativa, en donde la regulación llega a representar un estado directo de mejora de las capacidades, bajo la tendencia de contar con un desempeño laboral elevado.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la Institución Educativa en estudio, el desarrollar procesos de planificación que puedan centrarse en el cumplimiento de metas por parte de los docentes, con la finalidad de que se encuentre motivación en alcanzar una mayor retribución en términos de alcanzar a generar un rendimiento significativo.

2. Así mismo, se recomienda a los docentes, el poder llevar cursos o programas de control de las emociones, tanto positivas como negativas, con la finalidad de que estas no puedan nublar su juicio en términos de toma de decisión ante la alta exigencia de los requerimientos escolares.

3. Además, se recomienda a los docentes, gestionar de forma continua, sus labores en términos de desempeño y sobre carga laboral, con la finalidad de que ello no pueda afectar su rendimiento y conllevar a que se sientan saturados, generando sentimientos como la angustia o la preocupación.

4. De igual forma, se recomienda a los docentes, el poder realizar procesos pedagógicos que reduzcan la complicación que amerita el proceso de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de que se pueda manifestar con ello un mejor rendimiento y de forma consecuente el reducir la sobre carga laboral que puede poner en tela de juicio la regulación de emociones negativas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Angulo, R. y Albarracín, A. (2018). Validez y confiabilidad de la escala rasgo de metaconocimiento emocional (TMMS-24) en profesores universitarios. *Revista Le Bret*, 10 (1), 61 – 72.
<http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/LEBRET/article/view/2197>
- Ayu, F. y Subagyo, A. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance. *Journal Opción*, 1 (21), 102-112.
<file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-TheInfluenceOfJobStressAndMotivationToWorkPerforma-8348387.pdf>
- Bayona, E. (2018). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución castrense del Perú, 2018* [Informe de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/81902f1b-33cf-4004-94a0-43e22d6cc38a/content>
- Casino, A., Llopiz, M. y Llinares, L. (2021). Emotional Intelligence Profiles and Self-Esteem/Self-Concept: An Analysis of Relationships in Gifted Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (3), 1-23.
<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/3/1006>
- Castillo, I. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño de los docentes en la institución educativa N° 81019 “Josefina GGutiérrez Fernández”, Chocope – 2019* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37924/castillo_gi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castro, J. (2019). *Gestión educativa y desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone - Ecuador, 2018* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43004/Castro_GJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código De Ética Profesional Del Psicólogo Peruano* [Informe técnico]. Colegio de Psicólogos del Perú. <https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru - Codigo de Etica.pdf>
- Córdova, N. y Sánchez, M. (2018). *Inteligencia emocional gerencial en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohman” Independencia – Huaraz, 2016* [Informe de posgrado]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6825>
- Delgado, C., Veas, I., Avalos, M. y Flores, O. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 1-110. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n1/0718-0764-infotec-32-01-169.pdf>
- Delhom, I., Satorres, E. y Meléndez, J. (2020). Can We Improve Emotional Skills in Older Adults? Emotional Intelligence, Life Satisfaction, and Resilience. *Psychosocial Intervention*, 29 (3), 133-139. <https://www.redalyc.org/journal/1798/179864006002/179864006002.pdf>
- Flores, N. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño profesional docente en una Universidad de Lima. 2021* [Informe de posgrado]. Universidad Nacional de Educación.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5703/FLORES%20ALFARO%20Nidia%20Margarita.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Halawi, A. y Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies*, 5 (2), 1-22. https://www.researchgate.net/profile/Ali-Halawi-3/publication/325420167_Effects_of_Training_on_Employee_Performance/links/5b348cd74585150d23dc01e8/Effects-of-Training-on-Employee-Performance.pdf

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huamaní, E. (2018). *El nivel de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Provincia de Ica y su relación con su actitud para el trabajo en equipo* [Informe de posgrado]. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2463/TM%20CE-Du%204067%20H1%20-%20Huamani%20Meza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute*, 3 (2), 1-8. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/928>

López, P., Montero, D., Moreno, D. y Martínez, B. (2019). The Role of Parental Communication and Emotional Intelligence in Child-to-Parent Violence. *Journal Behavioral Sciences*, 9 (12), 1-13. <https://www.mdpi.com/2076-328X/9/12/148>

Maturrano, T. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño en docentes en una institución educativa en Chancay, 2021* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69016/Maturrano RTE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69016/Maturrano_RTE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Méndez, E. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48490/M%c3%a9ndez LEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48490/M%c3%a9ndez_LEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Millán, M., Orgambídez, A., Domínguez, L. y Martínez, S. (2021). La competencia emocional en trabajadores sociales. *Interdisciplinaria*, 38 (2), 259-274.
<http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v38n2/1668-7027-Interd-38-02-00274.pdf>

Obispo, J. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa privada La Merced, Villa el Salvador 2020* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo: Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58639>

Ortiz, R. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesores del Centro de Educación Básica Alternativa, Juan XXIII* [Informe de posgrado]. Universidad Privada del Norte <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28930>

Paais, M. y Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7 (8), 577-588.
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202026061031735.page>

Panduro, C. y Casa, E. (2021). Relationship of motivation with the determinants of job performance in remote work of workers at a public university in Peru. *Sathiri*, 17 (1), 34-44. <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1101/2725>

- Paredes, V. (2021). *Influencia de la inteligencia emocional sobre la autoeficacia académica en estudiantes universitarios de Lima* [Informe de posgrado]. Universidad San Ignacio de Loyola <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/06a39db4-046b-49a1-893e-ff88fbad3318/content>
- Pincay, I., Candelario, G. y Castro, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Psicología Unemi*, 2(2), 32-40. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/699>
- Polo, K., Flores, K. y Torres, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima* [Informe de posgrado]. Universidad Marcelino Champagnat <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/544/66.%20Tesis%20%28Flores%20Daorta%2c%20Polo%20Churrango%20y%20Torres%20Aguilar%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puertas, P., Ubago, J., Moreno, R., Padial, R. y Martínez, A. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *Red de información educativa*, 9(2), 1-6. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/191948>
- Ramirez, E., Espinoza, M., Esquivel, S. y Narajo, M. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 1-16. <https://revistas.um.es/reifop/article/view/428261/287791>
- Sampath, N. y Prakash, K. (2020). Determinants of emotional intelligence theoretical perspective. *Aut Aut Research Journal*, 11 (7), 86-95. <http://www.autrj.com/gallery/6-aut-july-2020.pdf>

- Suharto, Suyanto y Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7 (2), 189-206. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/44791>
- Tarrillo, J. (2018). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión filial Tarapoto, 2017* [Informe de posgrado]. Universidad Peruana Unión https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1116/Jos%c3%a9_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Warr, P. y Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. *Journal NobaScholar*, 1 (1), 1-22. https://www.researchgate.net/profile/Karina-Nielsen-2/publication/322854455_Wellbeing_and_Work_Performance/links/5a72da67aca2720bc0da7757/Wellbeing-and-Work-Performance.pdf
- Zapata, P. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño autopercebido en docentes de instituciones educativas privadas de Chincha Alta, Ica-Perú* [Informe de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola <https://repositorio.usil.edu.pe/items/1effe48f-a92f-41c3-a1fc-7a83b74c86d6>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Tipo de investigación
¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022?	Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022	Existe relación directa y positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022	Inteligencia emocional	Tipo descriptivo correlacional Diseño de la investigación: Diseño no experimental
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Población y muestra
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la dimensión percepción y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión comprensión y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión regulación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre la dimensión percepción y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022 Identificar la relación que existe entre la dimensión comprensión y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022 Identificar la relación que existe entre la dimensión regulación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación directa y positiva entre la dimensión percepción y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022 Existe relación directa y positiva entre la dimensión comprensión y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022 Existe relación directa y positiva entre la dimensión regulación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022 	Percepción Comprensión Regulación Variable dependiente Desempeño laboral Dimensiones Talento pedagógico Compromiso laboral Capacidades laborales	Población: 60 docentes Muestra: 60 docentes Tipo de muestra no probabilística Muestreo intencional Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario

Anexo 2 Instrumento de recolección de datos



**Inteligencia emocional y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario,
Ica, 2022**

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica, 2022

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Percepción						
1	¿Muestro atención a mis sentimientos?					
2	¿Suelo preocuparme por cómo me siento?					
3	¿Dedico tiempo a reflexionar sobre mis emociones?					
4	¿Considero que debo prestar atención a mis estado de ánimo y/o emociones?					
5	¿Permito que mis sentimientos controlen mis pensamientos?					
6	¿Reflexiono continuamente en mis estados de ánimo?					
7	¿Frecuentemente pienso en mis sentimientos?					
8	¿Muestro interés frente a cómo me siento?					
Comprensión						
9	¿Soy consciente de mis sentimientos?					
10	¿A menudo suelo definir mis sentimientos?					
11	¿Constantemente se cómo me siento?					
12	¿Casi siempre reconozco mis sentimientos frente a las ¿personas?					
13	¿Frecuentemente identifico mis sentimientos frente a las ¿situaciones diversas?					

14	¿Casi siempre se cómo me siento?
15	¿Algunas veces puedo identificar como son mis emociones?
16	¿Muestro comprensión frente a mis sentimientos?
Regulación	
17	¿Pese a estar triste suelo ser una persona optimista?
18	¿Cuándo me siento mal suelo pensar en cosas buenas?
19	¿Cuándo siento tristeza suelo pensar en los placeres de la vida?
20	¿Pese a que me sienta mal suelo pensar en cosas positivas?

DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Talento pedagógico						
1	Hace uso de herramientas pedagógicas para sus clases					
2	Hace uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus actividades					
3	Desarrolla sus clases para sus estudiantes y no únicamente siguiendo un formato dado					
4	Considera que la institución le ofrece los medios para el alcance de sus actividades					
5	Cuenta con los conocimientos necesarios para dar sus clases					
6	Realiza cursos pedagógicos para aumentar sus conocimientos					
7	Planifica sus clases con objetivos previstos					
8	Cuenta con la capacidad para motivar a sus estudiantes					
9	Ayuda a motivar el aprendizaje de alta calidad en sus estudiantes					
Compromiso laboral						
10	Suele ser puntual en su institución					
11	Cumple con sus labores de forma puntual					
12	Se identifica con la retroalimentación de sus labores					
13	Se identifica con su ética profesional					
14	Muestra lealtad con el cumplimiento de sus labores					
15	Considera que cuenta con alto grado de lealtad hacia su institución					
16	Cuenta con un nivel de lealtad alto con la calificación de sus estudiantes					
17	Asiste a sus reuniones académicas de forma continua					
Capacidades laborales						
18	Considera que los directivos cuentan con alta organización en cuanto a la entidad					
19	Tiende a contar con amplia manifestación comunicativa respecto a sus labores					
20	Promueve el trabajo en equipo de los estudiantes					
21	La administración controla el cumplimiento de sus labores					
22	Cuenta con alto cumplimiento de sus labores					
23	Tiene cumplimiento en el ámbito laboral					
24	Los directivos son estrictos con el cumplimiento de la programación					

Gracias por su colaboración

Anexo 3 Consentimiento informado

UNIVERSIDAD PRIVADA ALAS PERUANAS DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, Con Dirección

en _____, con DNI

_____ autorizo y acepto participar en el proyecto titulado:

Inteligencia emocional y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 22511, El Rosario, Ica,
2022.

Estoy enterado y acepto que los resultados sean utilizados para fines científicos.

ATENTAMENTE

.....

FIRMA

Anexo 4 Ficha técnica de instrumento

Variable: Inteligencia emocional

Universidad: Revista Lebret

Autor: Rosalba Angulo Rincón / Ángela Pilar Albarracín Rodríguez

Año: 2018

Lugar: Colombia

Título: Validez y confiabilidad de la escala rasgo de metaconocimiento emocional (TMMS-24) en profesores universitarios

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.855

Profesionales validadores: Escala de inteligencia emocional TMMS-24

Link: <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/LEBRET/article/view/2197>

Variable: Desempeño laboral

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Br. Jhonny Fernando Castro García

Año: 2019

Lugar: Perú

Título: Gestión educativa y desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone - Ecuador, 2018

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.756

Profesionales validadores: Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43004/Castro_GJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 6 Base de datos

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24				
1	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	2	2	2	5	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4			
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	2	4	2	1	3	2	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3				
4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	1	5	2	1	4	3	1	3	5	2	3	3	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3			
5	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	5	2	4	1	2	2	4	2	4	4	4	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4			
6	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	5	3	1	5	1	1	4	5	4	3	4	3	2	5	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4			
7	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	1	2	1	2	5	2	5	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4		
8	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	5	3	5	5	4	1	3	4	3	2	4	3	5	3	5	2	3	2	4	3	1	2	2	2			
9	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	5	2	2	3	1	3	1	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3	4	1	2	2	2	2				
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	5	2	1	3	5	4	4	3	2	3	4	5	3	2	2	3	1	3	3	3				
11	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	1	2	3	2	3	2	4	5	2	4	4	4	5	2	3	1	3	4	4	3	3	3					
12	4	3	4	4	1	1	1	3	5	3	3	4	1	1	1	3	5	3	3	2	3	3	3	1	5	5	4	3	4	4	1	5	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3				
13	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	5	2	5	2	5	1	5	3	5	1	4	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3				
14	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	5	5	5	3	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3			
15	2	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	5	3	5	4	4	4	2	5	3	3	3	2	3	4	3	5	3	2	4	3	4	4	4	3	3			
16	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	2	5	2	3	5	2	4	5	1	2	4	5	3	1	4	4	5	3	1	4	4	3	4	4	3			
17	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	5	4	1	1	4	4	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3			
18	3	4	2	3	3	3	1	4	4	4	2	3	3	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	3	5	5	2	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3			
19	3	2	4	5	1	3	2	4	4	4	2	5	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	4	5	1	2	3	2	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	3			
20	4	3	3	2	4	2	1	4	3	3	3	2	1	4	3	2	4	4	2	1	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3			
21	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	2	1	1	3	4	4	5	1	2	5	1	4	3	3	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3			
22	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	2	3	5	1	3	1	1	4	2	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4			
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
24	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
26	2	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	6	3	1	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
27	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	5	2	3	2	3	4	3	2	3	5	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3
28	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	1	1	2	2	6	5	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4		
29	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	1	3	5	1	1	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	1	2		
30	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	5	1	5	1	6	3	1	1	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	4	1	2	2	2	2	2		
31	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	5	5	4	1	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3			
32	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	1	4	1	2	3	2	2	3	1	2	4	4	5	2	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3		
33	4	3	4	4	1	1	1	5	5	3	4	4	1	1	1	3	5	2	4	3	3	3	3	2	5	5	2	1	2	1	5	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3		
34	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	1	5	2	1	1	2	2	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3		
35	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	5	1	2	1	1	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	2	2		
36	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	2	1	2	4	1	4	5	3	1	4	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	5	3	1	3	5	3		
37	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	5	4	2	3	5	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	5	2	3	5	2	3	5	
38	1	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	4	5	1	4	2	4	2	4	4	4	5	2	2	4	4	3	4	5	4	5	4	2	2		
39	2	2	4	2	3	3	1	3	4	3	2	3	3	1	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	4	2	4	4	1	1	6	5	3	3	3	3			
40	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	1	5	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	5	1	3	
41	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	2	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	3	4	3	1	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4		
42	3	4	3	4	5	4	5	3	2	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	3	3	2	3	1	4	1	3	3	5	4	5	5	5	5											

Anexo 7 Análisis de normalidad

Explore

Notes		
Output Created		15-SEP-2022 13:33:36
Comments		
Input	Data	C:\Users\ccarl\Desktop\BASE DE DATOS SPSS V 26.00.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax	EXAMINE VARIABLES=VV1 DD1 DD2 DD3 VV2 EE1 EE2 EE3 /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.	

Resources	Processor Time	00:00:03.45
	Elapsed Time	00:00:01.61

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VV1	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
DD1	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
DD2	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
DD3	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
VV2	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
EE1	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
EE2	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
EE3	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
VV1	Mean	2,1000	,05675
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	1,9864	
	Upper Bound	2,2136	
	5% Trimmed Mean	2,1111	
	Median	2,0000	
	Variance	,193	
	Std. Deviation	,43957	
	Minimum	1,00	
	Maximum	3,00	

	Range		2,00	
	Interquartile Range		,00	
	Skewness		,520	,309
	Kurtosis		2,019	,608
DD1	Mean		2,0167	,04442
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,9278	
		Upper Bound	2,1055	
	5% Trimmed Mean		2,0185	
	Median		2,0000	
	Variance		,118	
	Std. Deviation		,34404	
	Minimum		1,00	
	Maximum		3,00	
	Range		2,00	
	Interquartile Range		,00	
	Skewness		,280	,309
	Kurtosis		6,143	,608
DD2	Mean		2,1833	,06506
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,0532	
		Upper Bound	2,3135	
	5% Trimmed Mean		2,2037	
	Median		2,0000	
	Variance		,254	
	Std. Deviation		,50394	
	Minimum		1,00	
	Maximum		3,00	
	Range		2,00	
	Interquartile Range		,00	
	Skewness		,327	,309
	Kurtosis		,379	,608

DD3	Mean		2,1333	,06044
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,0124	
		Upper Bound	2,2543	
	5% Trimmed Mean		2,1481	
	Median		2,0000	
	Variance		,219	
	Std. Deviation		,46820	
	Minimum		1,00	
	Maximum		3,00	
	Range		2,00	
	Interquartile Range		,00	
	Skewness		,459	,309
	Kurtosis		1,203	,608
	VV2	Mean		2,1833
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	2,0719	
		Upper Bound	2,2948	
5% Trimmed Mean			2,1667	
Median			2,0000	
Variance			,186	
Std. Deviation			,43146	
Minimum			1,00	
Maximum			3,00	
Range			2,00	
Interquartile Range			,00	
Skewness			1,002	,309
Kurtosis			,822	,608
EE1		Mean		2,1667
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,0586	
		Upper Bound	2,2748	
	5% Trimmed Mean		2,1481	

	Median		2,0000	
	Variance		,175	
	Std. Deviation		,41850	
	Minimum		1,00	
	Maximum		3,00	
	Range		2,00	
	Interquartile Range		,00	
	Skewness		1,090	,309
	Kurtosis		1,242	,608
EE2	Mean		2,1833	,06506
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,0532	
		Upper Bound	2,3135	
	5% Trimmed Mean		2,2037	
	Median		2,0000	
	Variance		,254	
	Std. Deviation		,50394	
	Minimum		1,00	
	Maximum		3,00	
	Range		2,00	
	Interquartile Range		,00	
	Skewness		,327	,309
	Kurtosis		,379	,608
EE3	Mean		2,3333	,07390
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,1855	
		Upper Bound	2,4812	
	5% Trimmed Mean		2,3704	
	Median		2,0000	
	Variance		,328	
	Std. Deviation		,57244	
	Minimum		1,00	

Maximum	3,00	
Range	2,00	
Interquartile Range	1,00	
Skewness	-,145	,309
Kurtosis	-,635	,608

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VV1	,440	60	,000	,598	60	,000
DD1	,453	60	,000	,469	60	,000
DD2	,409	60	,000	,673	60	,000
DD3	,429	60	,000	,633	60	,000
VV2	,465	60	,000	,568	60	,000
EE1	,471	60	,000	,551	60	,000
EE2	,409	60	,000	,673	60	,000
EE3	,336	60	,000	,732	60	,000

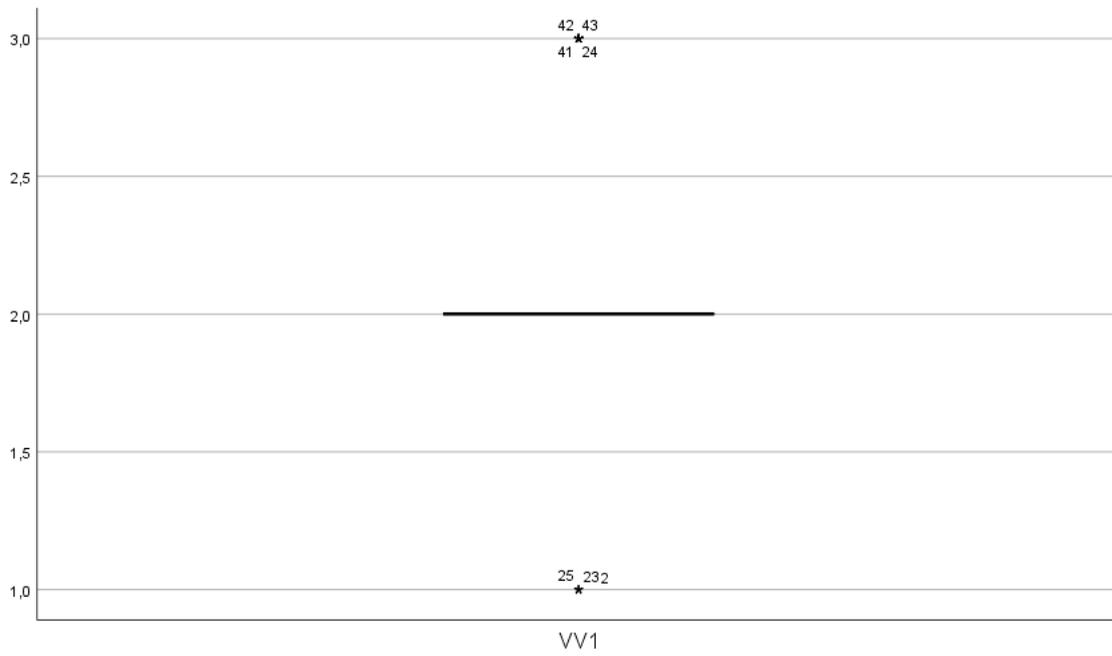
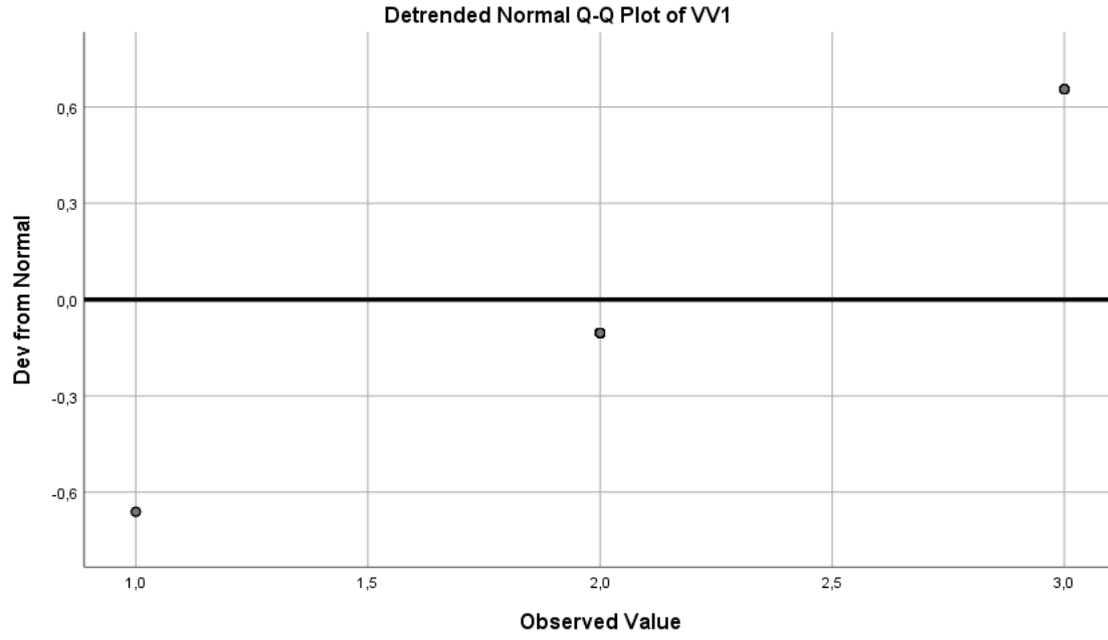
a. Lilliefors Significance Correction

VV1

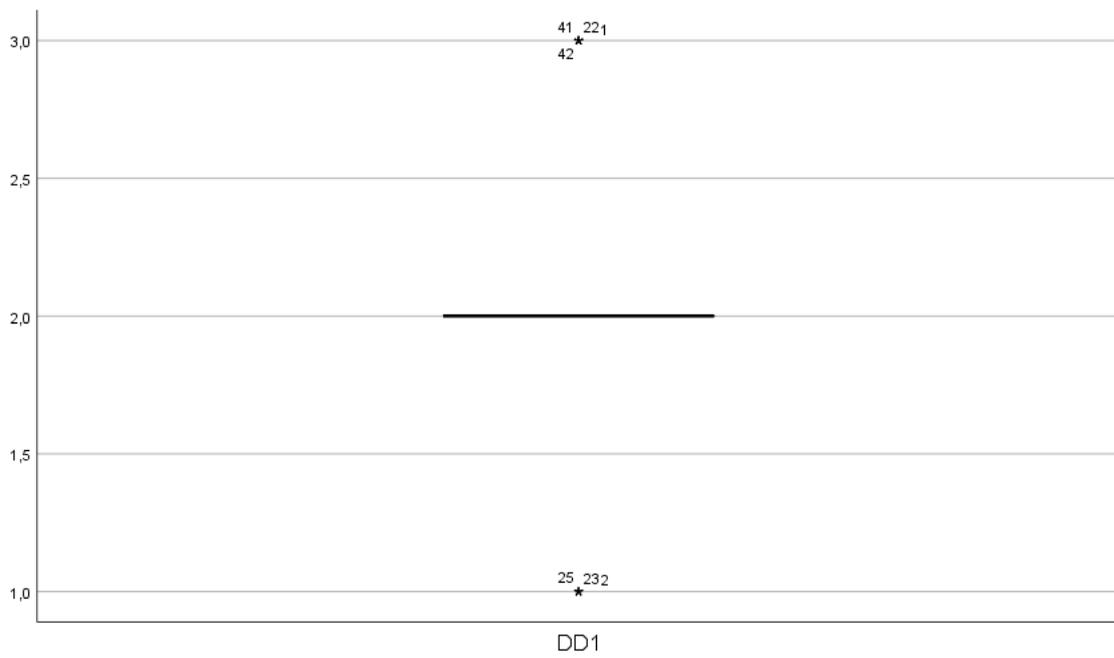
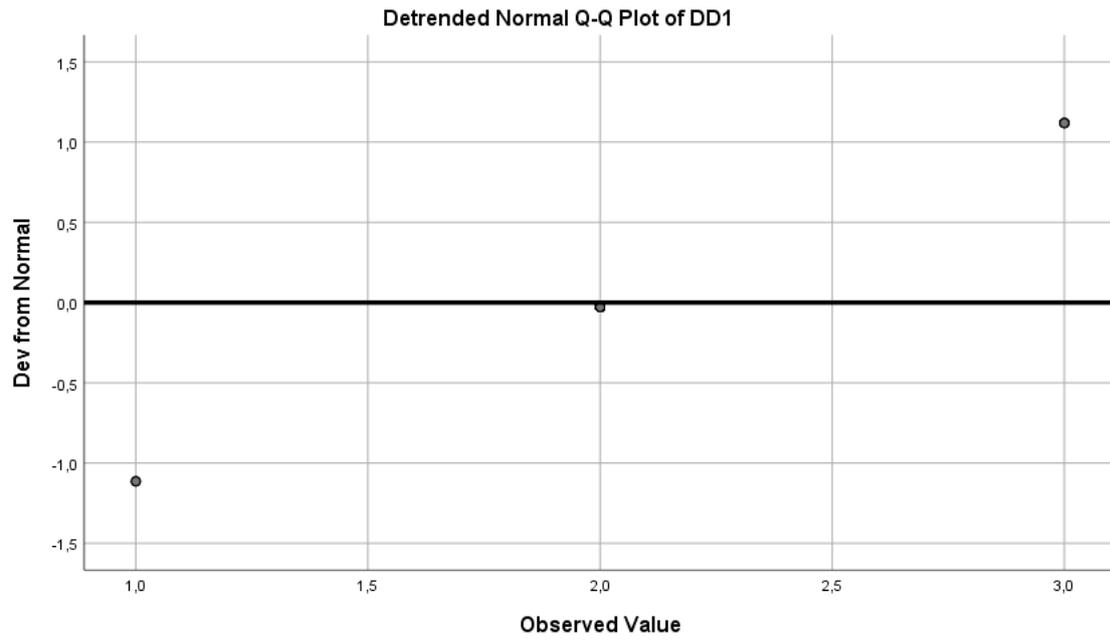
VV1 Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

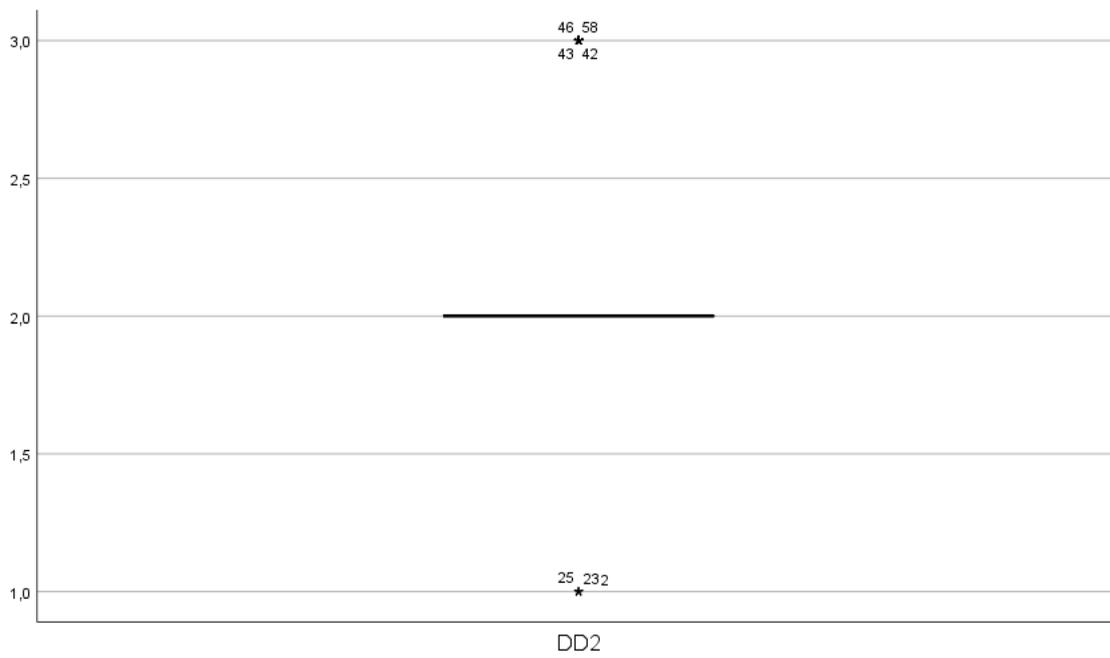
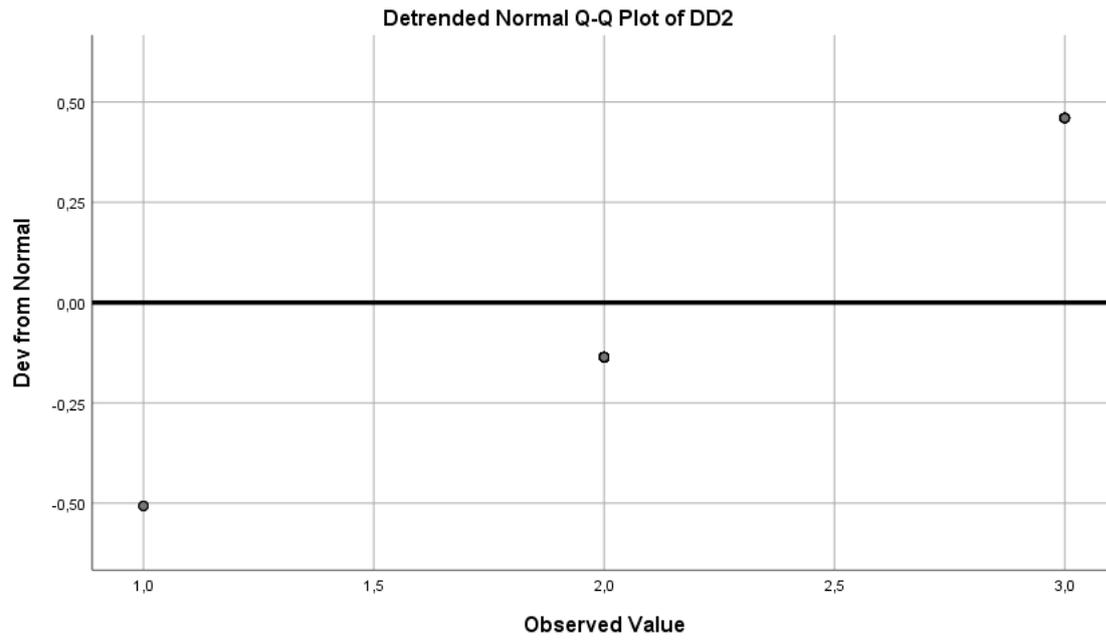
3.00 Extremes (<=1)



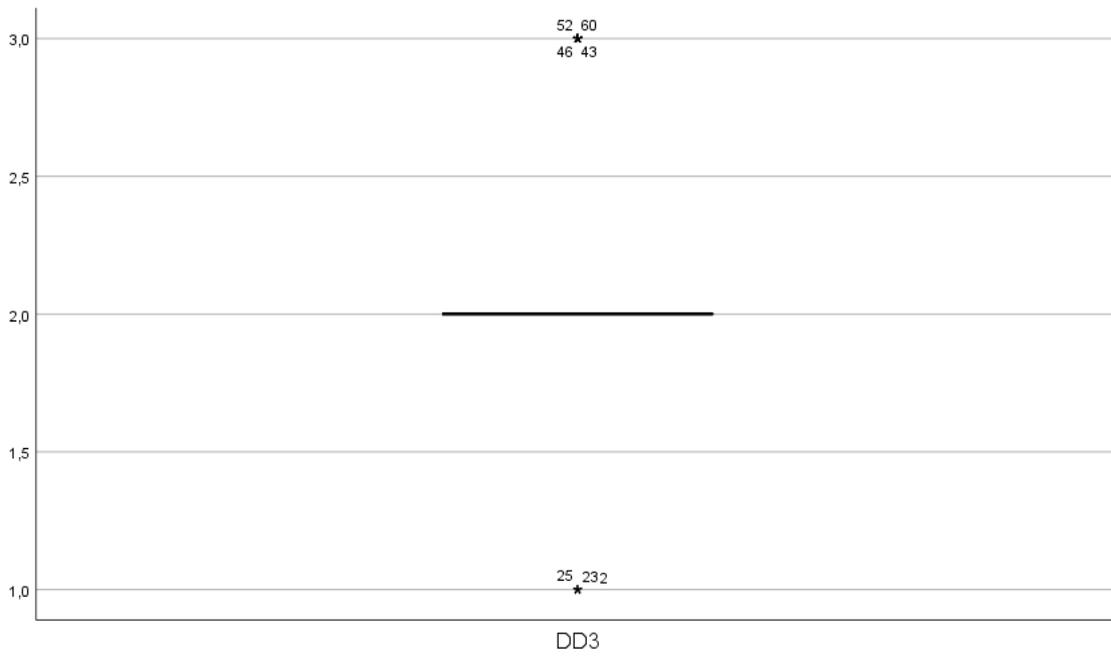
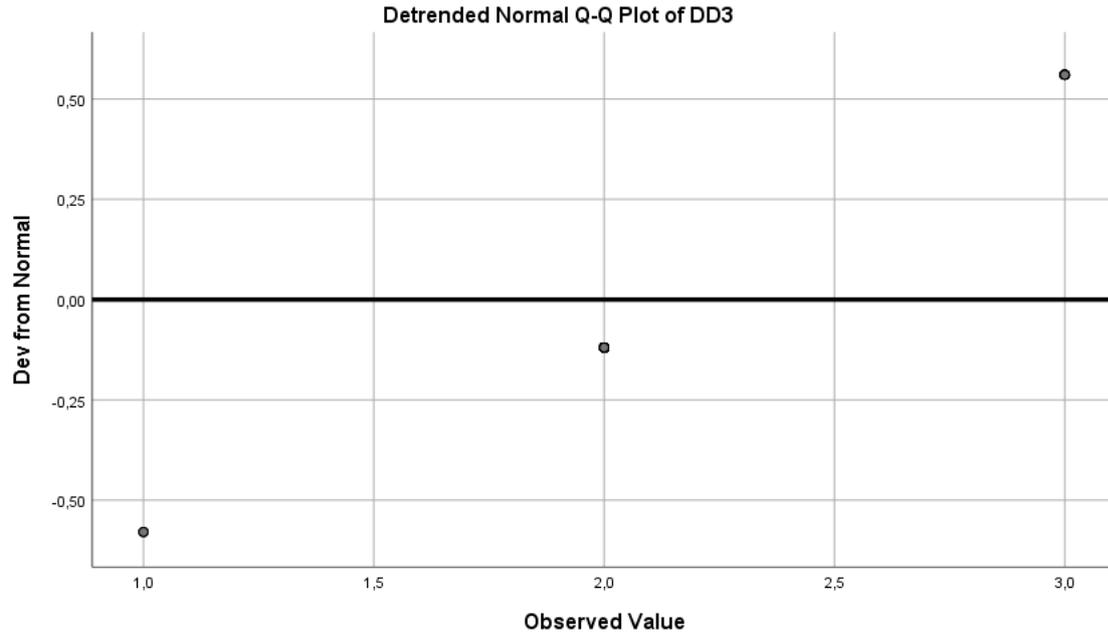
DD1



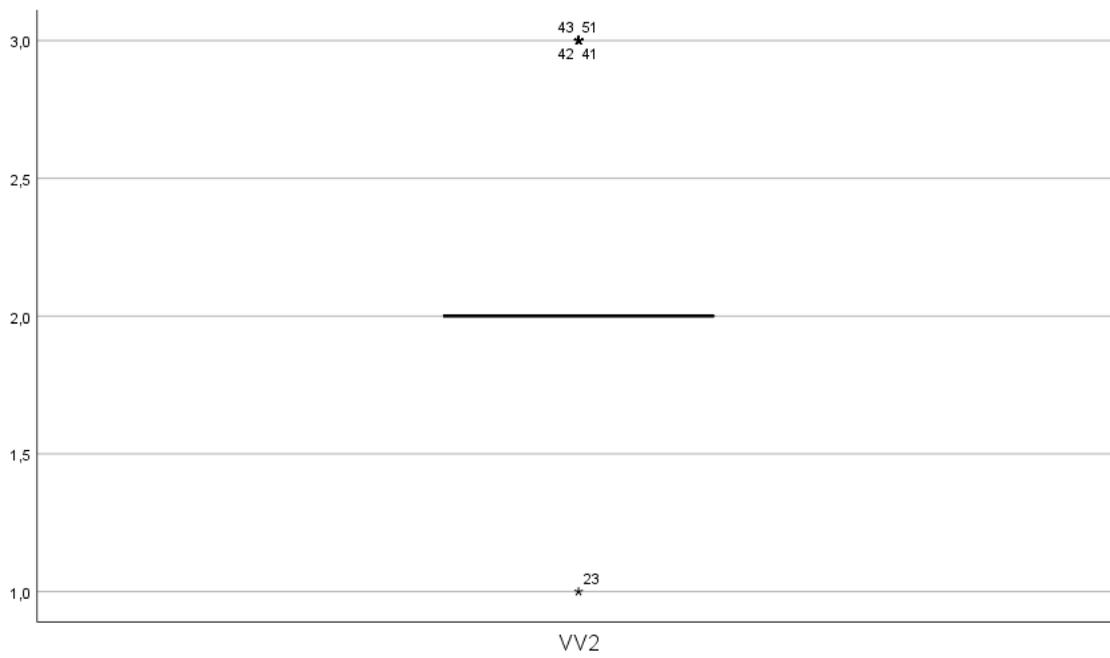
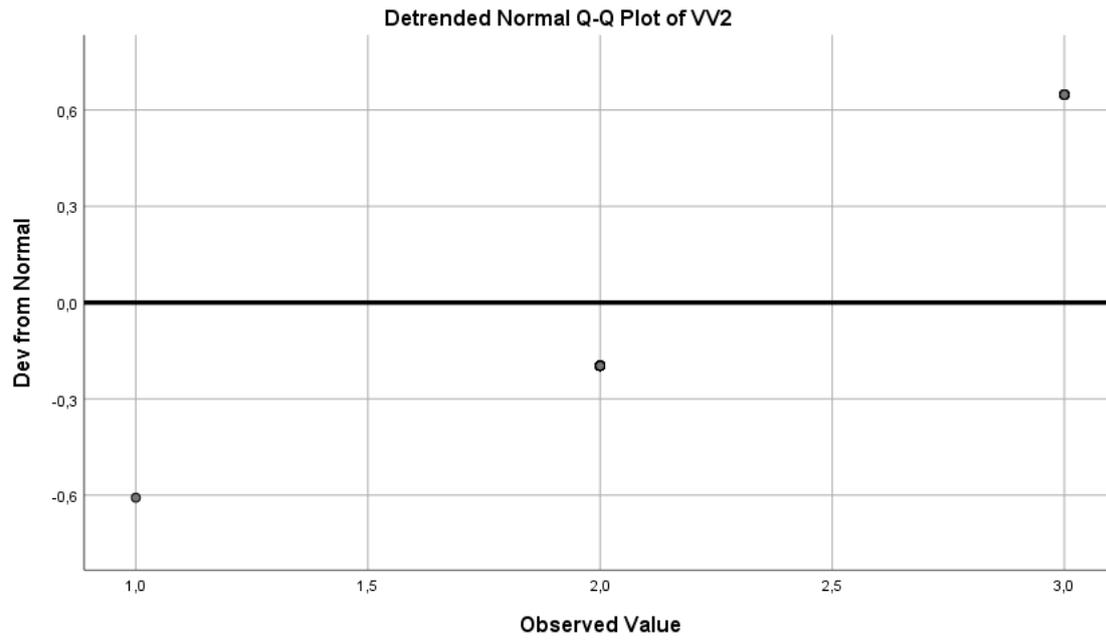
DD2

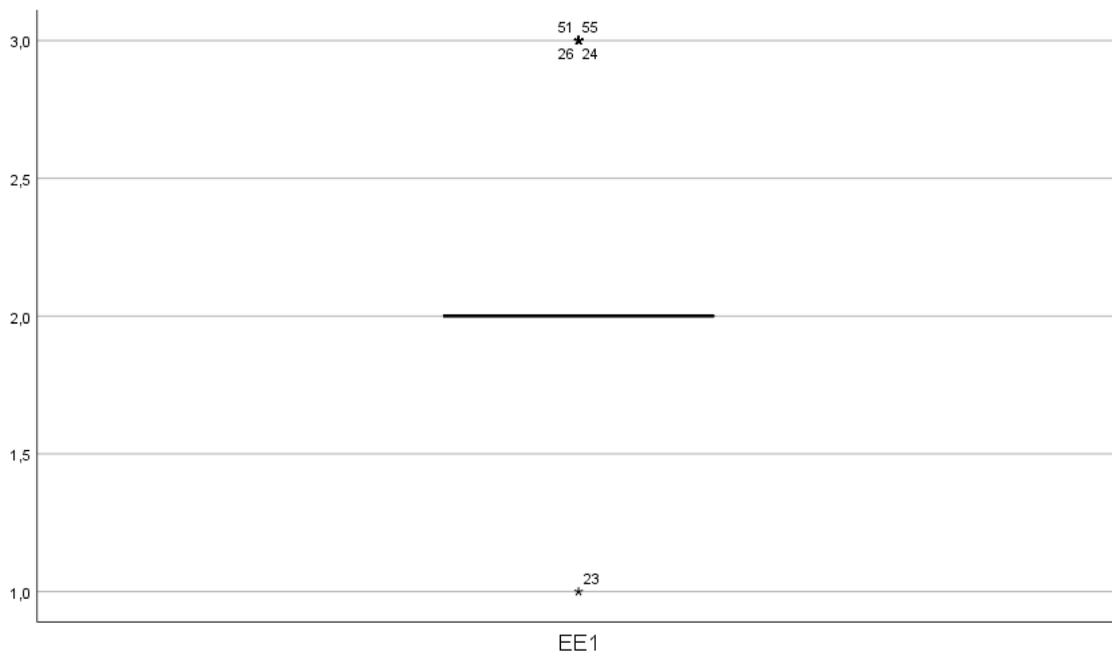
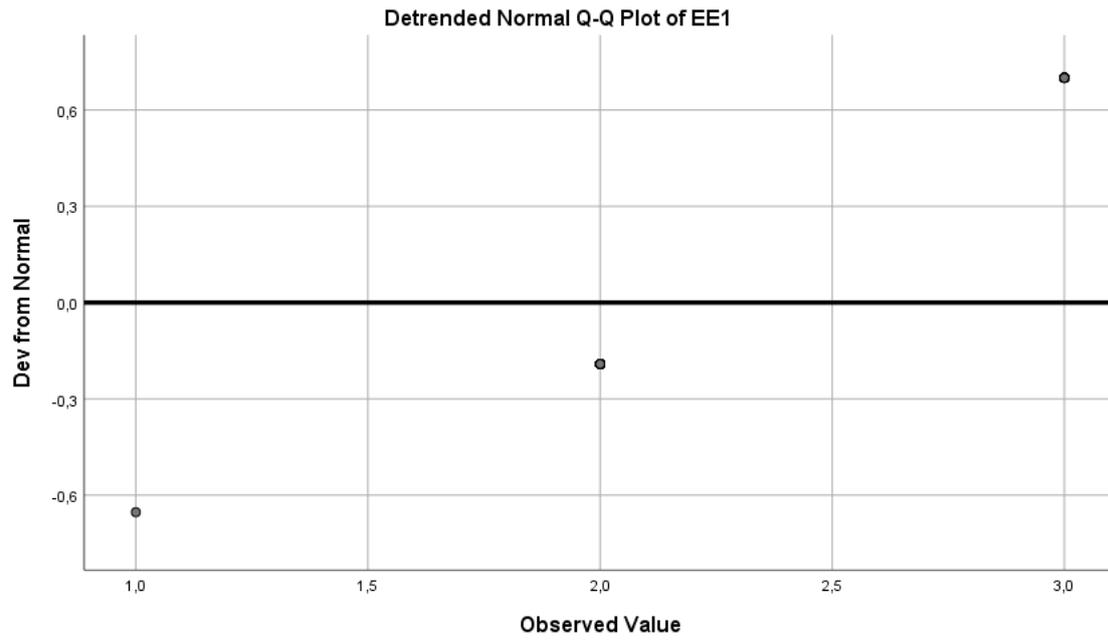


DD3

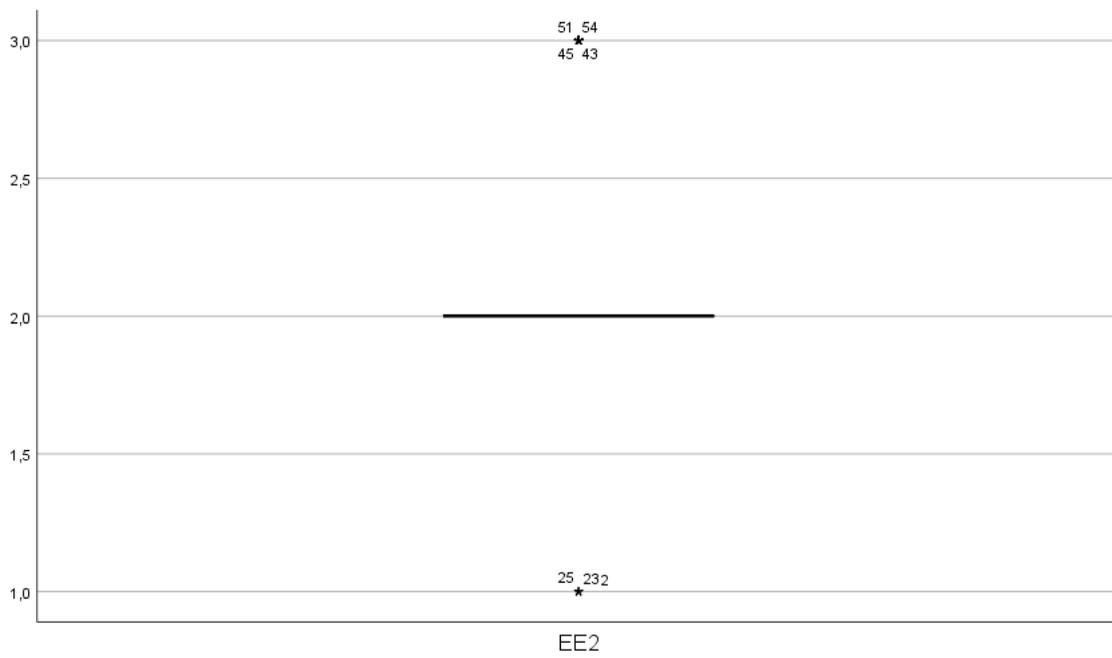
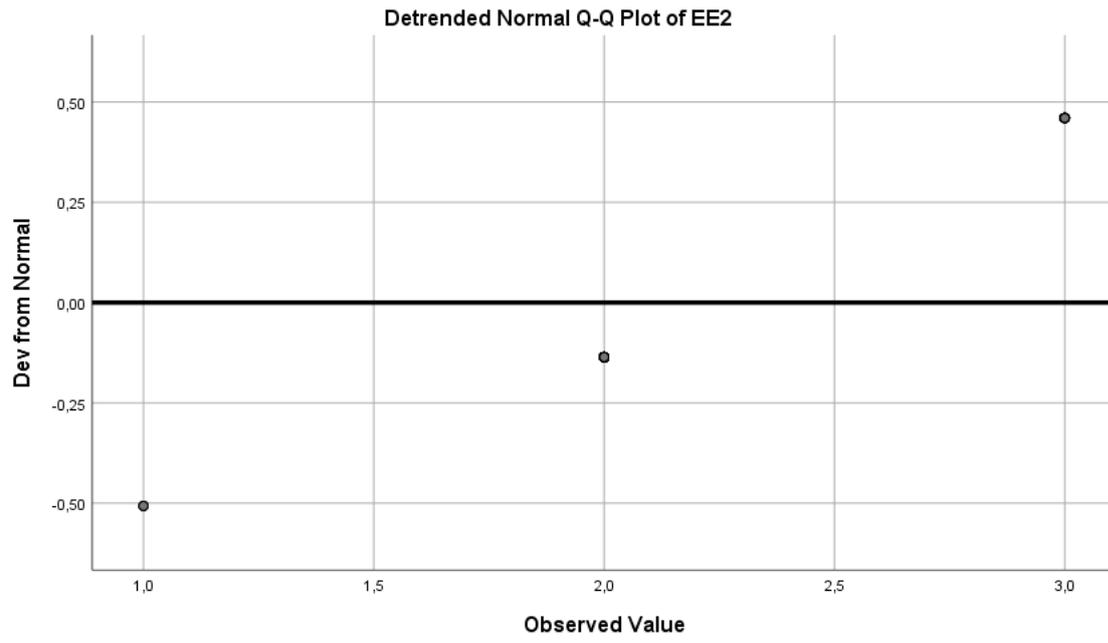


VV2

**EE1**



EE2



EE3

