

Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021

por Olga Carrillo Mulato

Fecha de entrega: 29-nov-2022 12:22a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1965969601

Nombre del archivo: RILLO_MULATO_OLGA_Y_RAYMUNDO_SALDA_A_ESTHER_ROCIO_FCAC_2022.docx
(4.31M)

Total de palabras: 19712

Total de caracteres: 111576

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de
la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021

Para optar : Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor : Bach. Carrillo Mulato, Olga
Bach. Raymundo Saldaña, Esther Rocio

Asesor : Ms. Rocío Mirella Gutarra Elías

⁸ Línea de Investigación : Ciencias empresariales y gestión de los
recursos

Fecha de Inicio y Culminación : Del 01-06-2022 al 31-05-2023

² Huancayo – Perú

2022

Hoja de aprobación de jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS:

“Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021”

PRESENTADO POR:

Bach. Carrillo Mulato, Olga
Bach. Raymundo Saldaña, Esther Rocío

Para Optar el Título de:
Licenciado en Administración

Escuela Profesional de Administración y Sistemas
Aprobada por los siguientes jurados:

PRESIDENTE

: _____
Dr.

PRIMER MIEMBRO

: _____
Mg.

SEGUNDO MIEMBRO

: _____
Mg.

TERCER MIEMBRO

: _____
Mg.

Huancayo ____ de _____ del 2022

Falsa portada

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de
la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021**

Para optar : Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor : Bach. Carrillo Mulato, Olga
Bach. Raymundo Saldaña, Esther Rocio

Asesor : Ms. Rocío Mirella Gutarra Elías

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : Del 01-06-2022 al 31-05-2023

Huancayo – Perú
2022

Asesor

Ms. Rocío Mirella Gutarra Elías

Dedicatoria

A Dios,

A la persona que llego en el momento perfecto a mi vida, cuyo amor hace que confié en los designios divinos y en mis decisiones para lograr la vida que merezco.

Olga.

A Dios,

A mis adorados hijos Marcos, Dulce y Ariana que son el motivo constante de mi superación personal y constituyen la razón para hacer realidad los objetivos trazados.

Esther Roció.

Agradecimiento

A Dios, por su bondad y bendiciones con nosotras durante el desarrollo de la investigación.

A cada una de las autoridades y personal docente de la Universidad Peruana los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, por el gran aporte a la formación profesional brindada.

A los Funcionarios de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, por brindarnos el apoyo para poder culminar el estudio y a todas los familiares y amigos que depositaron su confianza en este logro.

8
Contenido

Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Falsa portada	iii
Asesor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Contenido	vii
2 Contenido de tablas.....	x
Contenido de figuras	xi
Resumen.....	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
CÁPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	17
1.2. Delimitación del problema	20
1.3. Formulación Del Problema	21
1.3.1. Problema General.....	21
1.3.2. Problemas Específicos	22
1.4. Justificación.....	22
1.4.1. Social.....	22
1.4.2. Teórica	22
1.4.3. Metodológica	23
1.5. Objetivos	23
1.5.1. Objetivo General.....	23

8	1.5.2. Objetivos Específicos	23
	CAPITULO II MARCO TEORICO	25
	2.1. Antecedentes	25
	2.1. Bases Teóricas o Científicas	30
3	2.1.1. Variable inteligencia emocional	30
	2.1.2. Variable desempeño laboral	40
2	2.2. Marco Conceptual	48
	CAPITULO III HIPOTESIS	51
	3.1. Hipótesis General	51
	3.2. Hipótesis Específicas	51
	3.3. Variables	52
8	4.1. Método de Investigación	53
	4.2. Tipo de Investigación	54
	4.3. Nivel de Investigación	54
	4.4. Diseño de la Investigación	54
	4.5. Población y muestra	55
	4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	58
	4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	58
	4.8. Aspectos éticos de la Investigación	59
	CÁPITULO V RESULTADOS	60
	5.1. Descripción de resultados.....	60
	5.2. Contraste de hipótesis.....	72
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	82
	CONCLUSIONES	87
	RECOMENDACIONES	89

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
Anexos	95
Anexo 1: Matriz de consistencia	96
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables	97
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento.....	99
Anexo 4: El instrumento de investigación	101
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento.....	105
Anexo 6: La data de procesamiento de datos	111
Anexo 7: Consentimiento informado	112
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento	113

6 Contenido de tablas

Tabla 1 Cantidad de Trabajadores por Genero en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica	20
Tabla 2 Población de estudio	55
¹ Tabla 3 Resumen del análisis de casos	60
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad con alfa de Cronbach	60
Tabla 5 Resultados Inteligencia Emocional	61
Tabla 6 Resultados de autoconocimiento	62
⁸ Tabla 7 Resultados de la autorregulación	63
Tabla 8 Resultados de motivación	64
Tabla 9 Resultados de Empatía	65
¹ Tabla 10 Resultados de habilidades sociales	66
Tabla 11 Resultados de desempeño laboral	67
Tabla 12 Resultados de competencia personal	68
Tabla 13 Resultado de competencia tecnológica	69
Tabla 14 Resultados de competencia metodológica	70
Tabla 15 Resultados de competencia social	¹ 71
Tabla 16 Resumen del procesamiento de los casos	72
Tabla 17 Pruebas de normalidad	72
³ Tabla 18 Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral	73
Tabla 19 Relación entre autoconocimiento y desempeño laboral	75
Tabla 20 Relación entre autorregulación y desempeño laboral	76
Tabla 21 Relación entre motivación y desempeño laboral	78
Tabla 22 Relación entre empatía y desempeño laboral	79

Tabla 23 Relación entre <i>habilidades sociales y desempeño laboral</i>	81
---	----

Contenido de figuras

Figura 1 <i>Las dimensiones de la inteligencia emocional</i>	37
Figura 2 <i>Condicionantes del desempeño laboral</i>	42
Figura 3 <i>Evaluación de 360°</i>	45
Figura 4 <i>Método de comparación de pares</i>	46
Figura 5 <i>Método de frases descriptivas</i>	46
Figura 6 <i>Resultado de Inteligencia emocional</i>	61
Figura 7 <i>Resultados de autoconocimiento</i>	62
Figura 8 <i>Resultados de la autorregulación</i>	63
Figura 9 <i>Resultados de motivación</i>	64
Figura 10 <i>Resultados de Empatía</i>	65
Figura 11 <i>Resultados de habilidades sociales</i>	66
Figura 12 <i>Resultados de desempeño laboral</i>	67
Figura 13 <i>Resultados de competencia personal</i>	68
Figura 14 <i>Resultado de competencia tecnológica</i>	69
Figura 15 <i>Resultados de competencia metodológica</i>	70
Figura 16 <i>Resultados de competencia social</i>	71

Resumen

La investigación buscaba medir el nivel de relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, y fue necesario aplicar las técnicas respectivas para identificar la realidad problemática que posteriormente posibilitó formular el problema: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021?, esto conllevó a realizar los análisis respectivos que posibilitaran presentar el objetivo general: “Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021”. La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo de tipo básica y de nivel correlacional; no experimental y de corte transversal; y habiendo aplicado la encuesta a la muestra respectiva, se procesaron estadísticamente los datos obtenidos que permitieron hallar valor de la correlación de Pearson igual a 0.817**, entonces tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson: se establece que la relación es “correlación alta” y tomando en cuenta la significación bilateral encontrada igual a 0.000; y tomando en cuenta que el valor del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Palabras claves: inteligencia emocional, desempeño laboral, productividad, cultura organizacional

Abstract

³ The research sought to measure the level of relationship between emotional intelligence and job performance, and it was necessary to apply the respective techniques to identify the problematic reality that later made it possible to formulate the problem: What is the relationship between emotional intelligence and job performance? ? in the workers of the Regional Directorate of Education of Huancavelica - 2021?, this led to carry out the respective analyzes that would make it possible to present the general objective: Establish the relationship between emotional intelligence and job performance in the workers of the ¹⁵ Regional Directorate of Education of Huancavelica. Huancavelica - 2021. ²³ The research began from a quantitative approach of a basic type and correlational level; non-experimental and cross-sectional; and having applied the survey to the respective sample, the data obtained were statistically processed, which allowed finding a value of Pearson's connections equal to 0.817**, then taking into account the table of Pearson's R connections: it is established that the relationship is " high connections" and taking into account the bilateral significance found equal to 0.000; and taking into account that the value of $\alpha = 0.05$, then being lower the value found allows rejecting the null hypothesis and accepting the alternative.

Keywords: emotional intelligence, job performance, productivity, organizational culture

Introducción

Lo vivido en el año 2020 por la pandemia del COVID 19, han mostrado fehacientemente que conservar una salud emocional ecuánime es vital para desarrollar nuestras actividades personales, laborales y sociales en forma coherente, productiva y gratificante. Por ello se da énfasis en conocer y desarrollar la inteligencia emocional, ya que esta habilidad nos permitirá desempeñarnos eficientemente en nuestros centros laborales. Consideramos que las instituciones públicas y privada debieron dar mayor realce para que el personal que trabajó en sus instituciones y desarrolle correctamente su inteligencia emocional ya que esto permitiría a los trabajadores desarrollar su labor con motivación y compromiso.

Para entender esta realidad presentamos la investigación “Inteligencia Emocional y Desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021”, cuyo objetivo ³ fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica; para ello se realizó una investigación de método general científico de tipo básico y en el nivel correlacional, considerando como muestra a 74 trabajadores de la institución de estudio que desarrollaron un cuestionario de 40 preguntas, esto con la finalidad de validar o desvirtuar nuestra hipótesis que planteó ⁵ que existe relación alta entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

La investigación se divide en los capítulos siguientes:

Capítulo I, se planteó la realidad problemática, delimitación ¹⁴ y formulación del problema, así como la justificación y objetivos de la investigación.

Capítulo II, se presentó los antecedentes de nivel nacional e internacional, las bases teóricas de cada variable y dimensión.

Capítulo III, se presentó la hipótesis general e hipótesis específicas, asimismo la se presentó la operacionalización de las variables.

Capítulo IV, se describió el método, tipo, nivel, diseño, población y muestra a utilizar en la presente investigación, también se describió el procedimiento sobre las técnicas e instrumentos; finalmente en el capítulo se desarrolló los procedimientos que fueron utilizados para interpretar los resultados.

Capítulo V, se presentaron los resultados de la estadística descriptiva como también de la estadística inferencial.

Finalmente, se presentaron la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones de la investigación; las referencias bibliográficas y anexos de la investigación.

Las Autoras.

2 **CÁPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

El año 2020, ha resultó ser un año atípico, por la pandemia vivida con el coronavirus de tipo 2 causante del síndrome respiratorio agudo severo abreviado SARS-CoV-2, que es causante de la enfermedad por coronavirus iniciado el año 2019, cuya expansión mundial provocó la pandemia del COVID-19; el Perú no se exceptuó de esta realidad y tras el anuncio del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM que declara estado de emergencia nacional para hacer frente al coronavirus el 15 de marzo de 2020, la normalidad que todos vivíamos cambio, en el aspecto social, laboral y personal.

Es así que se refleja que la persona es un ser complejo y concreto con inteligencia y voluntad, que va desarrollando conocimientos y habilidades en cada etapa de su vida y adaptándose al desarrollo personal, profesional y psicológico, y en el aspecto laboral en tiempos de pandemia se vio que muchas de las personas carecen de uno de los aspectos más importantes para el crecimiento y sostenimiento personal equilibrado que es la inteligencia emocional.

En el aspecto laboral hubo un gran cambio en el sector público ya que se vieron obligados a desarrollar el trabajo remoto, este cambio trajo consigo una gran variación en el desempeño laboral de cada trabajador.

Considerando el ámbito global, los cambios que se han venido dando en los procesos administrativos de las organizaciones comprende muchas veces riesgos, pues los trabajadores no se adaptan fácilmente a dichos cambios; ante ello se han desarrollado propuestas teóricas importantes como es la Inteligencia Emocional, modelo que se orienta a analizar el comportamiento de los trabajadores en su relación con la institución que los cobija laboralmente; este modelo ya se viene desarrollando desde los años 70s; pero es recientemente que las organizaciones vienen aplicándola con el fin de mejorar el desarrollo organizacional y humano; ya que ello, permite una nueva forma de comprender y analizar el comportamiento de los trabajadores, se analiza los diversos modelos de liderazgo, las actitudes individuales, las habilidades interpersonales y las capacidades y destrezas del personal en forma de potencial personal.

Según Villa (2013) explico:

La premisa principal de este modelo es ³ que la inteligencia emocional ³ consiste en que el éxito personal y profesional requiere el conocimiento y manejo de las propias emociones, de auto motivarse y de entender y manejar las emociones de las demás personas. El mundo actual ha demostrado que las personas exitosas no se caracterizan por su inteligencia racional o coeficiente intelectual. Por el contrario, los rasgos más comunes entre los líderes y gerentes exitosos son sus habilidades personales.

Conscientes de que en las organizaciones un aspecto fundamental entre sus planes administrativos, está el de ser eficientes en el uso de los recursos y ello permita una medición adecuada del comportamiento de los trabajadores; siendo especial el conocimiento del desempeño; que ¹⁸ está conformado por actividades tangibles, observables y medibles los directivos pueden identificar aspectos negativos y posibilitar una retroalimentación con las correcciones necesarias.

²² Durante mucho tiempo las emociones han sido prácticamente ignoradas en el contexto laboral ya que sólo se ha valorado la excelencia en el puesto de trabajo a través de pruebas de desempeño o de la preparación académica y técnica del trabajador. Actualmente, estos criterios, ya no son los únicos factores para acceder a un puesto de trabajo. En el entorno laboral actual, caracterizado por un ambiente altamente competitivo y una fuerte presión por los resultados y la eficacia, uno de los aspectos más importantes es ¹⁴ la inteligencia emocional, es decir, la habilidad de identificar, comprender y regular las emociones propias y las de los demás. (Contreras, 2019, p. 12)

Como lo mencionan muchos investigadores cuando se trata del objetivo de la inteligencia emocional, debe comprenderse, no como un factor teórico que conlleva a controlar nuestras emociones, sino saber manejar las diferentes situaciones problemáticas en las que se identifican emociones incontrolables, obviamente es necesario el uso de técnicas y estrategias que permitan reflexionar y pensar cuál es la mejor opción.

Un aporte importante a tomar en cuenta, es la que presento (Goleman, 2018), que señala que el coeficiente intelectual no garantiza el éxito en la vida, surgiendo así la teoría de la inteligencia emocional, debido a ¹⁴ que se considera que no es necesario un elevado coeficiente intelectual para hacer frente a los diferentes problemas emocionales, tales como el control de las propias emociones y de las expresadas por los demás.

La presente investigación se desarrolló en ⁶ la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021, dado que se pudo observar algunos aspectos problemáticos que posibilitaron determinar las variables de estudio, esto como consecuencia de la cuarentena dictada en Perú a partir del 15 de marzo del 2020 por la pandemia del COVID 19, este hecho produjo una profunda transformación en el aspecto laboral ya que se implementó el trabajo remoto, siendo indispensable que todas las instituciones de estado migren al entorno digital; este hecho mostro que el desempeño de todos los trabajadores

variara en grandes magnitudes; ya que se estuvo en un proceso de cambio, se observó que los trabajadores se adecuan difícilmente a los cambios laborales radicales, existe limitación en el uso y manejo de las TICs, asimismo se evidencia diferencias en el desempeño laboral entre varones y mujeres, ya que el trabajo remoto es desarrollado desde casa donde aparte de ser trabajadores también deben cumplir sus roles de padres de familia u otros roles de casa, observando así que el desarrollo de la inteligencia emocional es trascendente para lograr el equilibrio entre el rol laboral y rol personal desde casa.

Tabla 1

Cantidad de Trabajadores por Genero en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica

Población laboral por genero	
VARONES	77
MUJERES	26

Fuente: Dirección de recursos humanos de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica

En la tabla se presenta el volumen de trabajadores de la entidad siendo factible la muestra diferencial entre genero del mismo siendo evidencia de la diferencia entre la mayoría de varones y la cantidad de mujeres que laboran, lo que se mencionaba como uno de los factores de la problemática existente.

1.2. Delimitación del problema

a. Delimitación espacial

La investigación se realizó en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica.

b. Delimitación temporal

Se estimó el desarrollo del presente proyecto de investigación, durante los meses del año 2022.

c. Delimitación conceptual o temática

Los primeros estudios sobre la inteligencia emocional surgieron el año 1990 siendo los psicólogos norteamericanos Salovey & Mayer (1990), los primeros en adoptar el término de IE, lo cual dio lugar a numerosas investigaciones entre los que destaca las investigaciones del psicólogo Daniel Goleman, teorías y estudios que serán considerados como fuente para la presente investigación.

- a) **Inteligencia Emocional:** “Es la capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos emocionales personales y de los otros, elaborándolos y produciendo procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de manera efectiva y adecuada a las metas personales y el ambiente”. (Goleman,1990,p. 189)
- b) **Desempeño laboral:** el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”, la medición del desempeño es importante en toda organización ya que a través de los resultados se obtiene ¹² información para la toma de decisiones en beneficio de la institución y del trabajador. (Goleman,1990, p. 359)

²¹ 1.3. Formulación Del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021?

1.3.2. ¹⁵ Problemas Específicos

- 1) ⁶ ¿Cuál es la relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica -2021?
- 2) ⁶ ¿Cuál es la relación entre la autorregulación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021?
- 3) ⁶ ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021?
- 4) ⁶ ¿Cuál es la relación entre la empatía y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021?
- 5) ⁵ ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Toda empresa o entidad del estado, está integrada por trabajadores quienes desempeñan una labor determinada, es así que el investigar sobre la variable inteligencia emocional y la relación con el desempeño laboral, dio inicio a acciones que permitieron iniciar, corregir y/o profundizar conocimientos sobre el manejo de la inteligencia emocional que contribuyera a los resultados de producción laboral, en ⁹ beneficio de la población que reciben los servicios de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica.

1.4.2. Teórica

La información teórica recopilada en la presente investigación, permitió considerar los conceptos teóricos sobre la inteligencia emocional y desempeño laboral asimismo la

de sus variables y dimensiones, la presente investigación pretendió aportar teóricamente y fortalecer las diversas investigaciones que se viene realizando sobre las variables tratadas en el presente.

1.4.3. Metodológica

Para la presente investigación se usó el método científico, lo cual aportara ³ a la definición de la relación existente entre la variable inteligencia emocional y la variable desempeño laboral, para hacer efectiva la contratación de la información teórica y los datos de la realidad problemática, se hizo uso de un instrumento como el cuestionario; el cual, permitió que los objetivos de la investigación sean medidos a nivel correlacional.

1.5. Objetivos ³

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- 1) Establecer la relación entre el autoconocimiento ⁶ y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.
- 2) Establecer la relación entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica periodo 2021.
- 3) Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.
- ³ 4) Establecer la relación entre la empatía ⁶ y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

- 5) Establecer la **relación entre** las habilidades sociales **y** el **desempeño laboral de** los **trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica -** **2021.**

⁸**CAPITULO II MARCO TEORICO**

2.1. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Yacila, (2018), presentó la tesis “*La Inteligencia Emocional en el desempeño de los funcionarios del Ministerio de Educación Sede Central*”; ¹ para obtener el grado de Maestra en Psicología educativa, Universidad César Vallejo, Lima.

² En la investigación se presentó el objetivo: “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los funcionarios del Ministerio de Educación Sede Central, ciudad de Lima”; considerado como aspectos metodológicos el ³ enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con diseño no experimental; en la investigación se tomó en cuenta la población constituida por 24 funcionarios con responsabilidad de especialistas, para el acopio de la información se hizo uso de dos modelos de cuestionarios, la primera con una escala Likert que posibilitó medir el cociente emocional Ba-ron y posteriormente con un modelo de cuestionario de evaluación para la variable desempeño laboral, instrumento que fue validado y aplicado en el sector público; como resultado general la autora precisó que habiendo utilizado como estadístico de prueba el análisis de regresión lineal simple, obtuvieron que no existe dependencia entre ³ la Inteligencia emocional de los jefes y funcionarios del

Ministerio de Educación y el desempeño laboral, esto porque los resultados presentaron una significación bilateral asintótica ² igual a 0,581, que no permitió rechazar la hipótesis nula por ser un valor mayor que el alfa; permitiendo posteriormente establecer las conclusiones: Los resultados permiten a la autora establecer ³ que la inteligencia emocional no es determinante en el desempeño; pues, existen otros factores que no permiten alcanzar un desempeño ideal de ³ funcionarios del Ministerio de Educación Sede Central, es decir no hay interdependencia entre las variables de estudio.

¹⁵ Navarro, (2019), presento la tesis: “*La Motivación y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad – Aguaytía*”, para obtener el grado de maestro en ciencias económicas, Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María – Perú.

² La investigación presento como objetivo: “Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad - Aguaytía”; teniendo en cuenta los aspectos metodológicos desde un enfoque cuantitativo, a mención del autor de método descriptivo correlacional de tipo aplicada, diseño no experimental y considerando una población ¹³ conformada por el total de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad-Aguaytía, siendo 39 y la muestra censal que incluyó al personal de la población en mención; habiendo desarrollado el proceso estadístico se concluyó: que los resultados obtenidos permitieron establecer la existencia de un nivel significativo y positivo ¹³ de la motivación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad – Aguaytía; siendo proporcional la consideración de que cuanto mejor motivados se encuentren los colaboradores de una organización, estos permitirán alcanzar niveles adecuados respecto al desempeño laboral.

Marín, (2021), desarrollo la tesis: “*Desempeño Laboral del Personal y Satisfacción del Usuario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Condorcanqui 2020*”, para la obtención del título profesional ²⁶ en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas - Perú.

El objetivo en la investigación fue: “Mejorar el desempeño laboral de los trabajadores para incrementar la satisfacción de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local Condorcanqui de la Región Amazonas.”, estudio que se desarrolló desde ¹⁹ un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, siendo la población de estudio, 18 colaboradores de la UGEL Condorcanqui y la muestra para un primer cuestionario y 150 usuarios para la segunda, posterior al procesamiento de los datos se concluyó: que hay evidencia de un nivel satisfactorio de la atención a los usuarios por los resultados obtenidos y que conlleva a sostener que mientras se realicen controles y seguimientos sobre el desempeño de los colaboradores, los mismos mostraran su condición adecuada para el servicio.

Aguilar, Jumpa, & Martínez, (2021), presentaron la tesis: “*El Teletrabajo y su Relación con el Desempeño Laboral*”, para obtener ³ el grado de magister en Administración en la Universidad ESAN.

En la investigación, las autoras establecieron como objetivo general: “Determinar si existe diferencia en el desempeño laboral entre el grupo de trabajadores peruanos obligados y no obligados a teletrabajar”; La metodología consta de ¹⁹ un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental y de corte transversal; la población de la investigación estaba constituido por peruanos obligados a teletrabajar en diferentes instituciones y siendo un número infinito; la muestra considerando la información de la población se obtuvo el numero de 350 personas durante el mes de noviembre del 2020, fecha del estudio; posterior al procesamiento y análisis de los datos

encontrados se concluyó: habiendo hecho uso del estadístico de la prueba Shapiro-Wilks, ² para medir el nivel de relación entre las variables de estudio, se encontró que el teletrabajo impuesto de forma radical en las diversas instituciones se relaciona negativamente y esto implicó que si en las instituciones previamente no se realizaron capacitaciones o preparación previa a las acciones a realizar por el teletrabajo y más aun sin considerar la predisposición de adecuarse al modelo por parte de los trabajadores y como indicador especial la edad, los resultados, respecto al desempeño laboral son negativos.

Antecedentes internacionales

Fariña, (2020) presentó la tesis: “*La inteligencia emocional como factor estratégico del liderazgo efectivo*”, ⁵ para obtener el grado de master en recursos humanos en la Universidad de Coruña, España.

En la investigación se estableció el objetivo general: “Analizar la importancia del uso de una buena inteligencia emocional por parte del líder sobre su equipo de trabajo”; siendo desarrollado el estudio con los aspectos metodológicos como; de método científico, de tipo aplicada, siendo fundamental detallar que es una investigación de tipo documental; para lo cual fue necesario la identificación de fuentes primarias, siendo necesario el uso del Test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT); como fuentes Secundarias, fue primordial la revisión de diferentes fuentes bibliográficas y considerar los aportes realizados respecto a las variables en artículos y revistas; siendo la investigación de carácter bibliográfico se aplicó al número conformante del grupo de estudio igual a 8 personas a quienes se aplicó el cuestionario en mención y permitió elaborar las conclusiones a las que se llegó: existe evidencia que ²⁴ el desarrollo de las competencias emocionales en los equipos de trabajo, significa un nivel de reto para los que son identificados como líderes; es importante mencionar que un hecho importante de

la investigación es que en diferentes niveles de relación e influencia emocional, existen factores internos como externos, que pueden influenciar hacia el logro de los objetivos.

Sánchez G., (2021), presento la tesis: “*Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro*”³ para optar el grado de magister en administración pública, Universidad Nacional de Milagro, Ecuador.

En la investigación se estableció como objetivo; “Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas que desarrollan actividades en el cantón San Francisco de Milagro”; la investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo de tipo correlacional – descriptivo; de diseño no experimental y donde se consideró como población a servidores que prestan servicios en las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro, haciendo un total de 371 servidores y la muestra de 131 servidores a quienes se aplicó el instrumento respectivo. Posterior al análisis de los datos en forma estadística, los resultados encontrados fueron; que los funcionarios en un 50,41% de las diversas empresas, se encuentran identificados con la cultura organizacional, el 28,10% en desacuerdo, 14,88% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 6,61% totalmente de acuerdo, los resultados presentados posibilitaron la presentación de las conclusiones; que a nivel de funcionarios se encontró una adecuada cultura organizacional; sin embargo, se hace necesario, la aplicación de una serie de estrategias y medidas para fortalecer la identidad empresarial de sus funcionarios, esta información basada en los resultados del análisis correlacional, que mostró como resultado $\rho = 0,850$ ($p > 0,05$) que demuestra una correlación positiva muy fuerte.

Oviedo, (2021) presento la tesis: “*La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público*”⁵ para obtener el grado de maestra en administración con énfasis en negocios, Universidad Autónoma de San Luis Potosí – México.

En la investigación, se consideró como objetivo general: “Analizar la relación entre justicia organizacional, engagement en el trabajo y el desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público”; con la que se buscó² medir el nivel de relación entre las variables de estudio; siendo los aspectos metodológicos, método científico y de nivel⁸ correlacional y siendo el diseño no experimental; el investigador considero como población, a los trabajadores del Centro de Justicia para las Mujeres de San Luis Potosí (CJM); El tipo de muestreo fue no probabilístico y por conveniencia, habiendo administrado la encuesta que propicio la presentación de las conclusiones: siendo la base los resultados estadísticos se encontró que los colaboradores perciben que las instituciones, distribuyen los recursos (retribuciones e información) de manera justa y equitativa, pero lo más importante es que en su mayoría, se sienten que son tratados con respeto por parte de sus superiores, es decir se evidencian altos niveles de engagement.

2.1. Bases Teóricas o Científicas

¹⁸ 2.1.1. Variable inteligencia emocional

A. Definición de Inteligencia emocional

Se muestran a continuación alguna de las más importantes definiciones de la inteligencia emocional:

(Salovey & Mayer, 1990):

¹⁷ La capacidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la capacidad para acceder a sentimientos (o generarlos) que faciliten el pensamiento, la capacidad para comprender las emociones y el

conocimiento emocional y la capacidad para regular las emociones promoviendo el crecimiento personal e intelectual. (p. 10)

Según (Gardner, 2011), ¹² la inteligencia emocionales la capacidad para resolver problemas cotidianos, para generar nuevos problemas, para crear productos o para ofrecer servicios dentro del propio ámbito cultural.

Goleman, (2018), la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer los propios sentimientos y de los demás, de tener la capacidad de motivarse uno mismo y de manejarse adecuadamente, dependiendo de las circunstancias y las emociones.

Para las investigadoras del presente estudio, tomando en cuenta los más importantes aportes teóricos, ¹² se entiende la inteligencia emocional como el grupo de habilidades que toda persona tiene de forma inherente desde el nacimiento o simplemente la aprende durante su vida, siendo particular de la persona cualidades como la empatía y la motivación de uno mismo, el saber desarrollar el autocontrol, manejar adecuadamente el entusiasmo y las emociones.

B. Principios de la inteligencia emocional

En la publicación desarrollada para la Universidad Miguel Hernández, se plantean los siguientes principio o competencias según Gómez, Galiana, & León, (2000):

- a) ¹ **Autoconocimiento.** Capacidad para conocerse uno mismo, saber los puntos fuertes y débiles que todos tenemos.
- b) **Autocontrol.** Capacidad para controlar los impulsos, saber mantener la calma y no perder los nervios.
- c) **Automotivación.** Habilidad para realizar cosas por uno mismo, sin la necesidad de ser impulsado por otros.
- d) **Empatía.** Competencia para ponerse en la piel de otros, es decir, intentar comprender la situación del otro. (Gómez, Galiana, & León, 2000)

- e) **Habilidades sociales**. Capacidad para relacionarse con otras personas, ejercitando dotes comunicativas para lograr un acercamiento eficaz.
- f) **Asertividad**. Saber defender las propias ideas no respetando la de los demás, enfrentarse a los conflictos en vez de ocultarlos, aceptar las críticas cuando pueden ayudar a mejorar.
- g) **Proactividad**. Habilidad para tomar la iniciativa ante oportunidades o problemas, responsabilizándose de sus propios actos.
- h) **Creatividad**. Competencia para observar el mundo desde otra perspectiva, diferente forma de afrontar y resolver problemas. (Gómez, Galiana, & León, 2000)

Los principios presentados de inteligencia emocional, posibilitaran la apertura en mayor o menor capacidad en las personas; es decir, si una persona muestra mayor creatividad que otras, no quiere decir, que sea más inteligente que los demás; sino no que esta persona sabe aprovechar mejor su creatividad y que ello supone que es un factor de automotivación para los demás interesados en mejorar sus capacidades intelectuales.

C. Modelos de inteligencia emocional

En la investigación “La inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrador”, realizada por (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010, p. 46), se toman en cuenta los modelos siguientes:

a. Modelos mixtos

Modelo de Goleman

Goleman, (2018), psicólogo estadounidense, estableció en sus estudios, la existencia de un Cociente Emocional (CE), que no se contrapone al

Cociente Intelectual (CI) clásico, por el contrario, estos se complementan; ello se manifiesta por los niveles de interrelaciones que se producen.

Según las investigaciones y publicaciones realizadas por el mismo, los componentes de la inteligencia emocional son:

- *Conciencia de uno mismo* (Selfawareness). Es la conciencia que se tiene de los propios estados internos, los recursos e intuiciones. (Goleman, 2018)
- *Autorregulación* (Self-management). Es el control de nuestros estados, impulsos internos y recursos internos. (Goleman, 2018)
- *Motivación* (Motivation). Se explican cómo tendencias emocionales que guían o que facilitan el logro de objetivos. (Goleman, 2018)
- *Empatía* (Social-awareness). Se entiende como la conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas. (Goleman, 2018)
- *Habilidades sociales* (Relationship management). Es la capacidad para inducir respuestas deseables en los demás, pero no entendidas como capacidades de control sobre otro individuo. (Goleman, 2018)

El modelo presentado por Goleman se orienta mayormente para ser aplicado en ámbitos laborales y de aspectos organizacionales.

Modelo de Bar-On

El modelo está compuesto por diversos aspectos, según lo mencionan en su investigación García-Fernández & Giménez (2010),:

Componente intrapersonal:

- *Comprensión emocional de sí mismo*: habilidad para comprender sentimientos y emociones, diferenciarlos y, conocer el porqué de los mismos. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010)

- ¹² *Asertividad*: habilidad para expresar sentimientos, creencias, sin dañar los sentimientos de los demás y, defender nuestros derechos de una manera no destructiva.
- *Auto concepto*: capacidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando los aspectos positivos y negativos, así como las limitaciones. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010)
- ⁵ *Autorrealización*: habilidad para realizar lo que realmente podemos, deseamos y se disfruta.
- *Independencia*: capacidad para auto dirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y, ser independientes emocionalmente para tomar decisiones. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010)

¹ **Componente interpersonal:**

- *Empatía*: habilidad para sentir, comprender y apreciar los sentimientos de los demás. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010)
- ¹ *Relaciones interpersonales*: capacidad para establecer y mantener relaciones satisfactorias, caracterizadas por una cercanía emocional.
- *Responsabilidad social*: habilidad para mostrarse como una persona cooperante, que contribuye, que es un miembro constructivo, del grupo social. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010)

1 Componentes de adaptabilidad:

- *Solución de problemas*: capacidad para identificar y definir los problemas y, generar e Implementar soluciones efectivas. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010)
- **1** *Prueba de la realidad*: habilidad para evaluar la correspondencia entre los que experimentamos y lo que en realidad existe.
- *Flexibilidad*: habilidad para realizar u ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010)

1 Componentes del manejo del estrés:

- *Tolerancia al estrés*: capacidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones.
- *Control de los impulsos*: habilidad para resistir y controlar emociones. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010)

1 Componente del estado de ánimo en general:

- *Felicidad*: capacidad para sentir satisfacción con nuestra vida.
- *Optimismo*: habilidad para ver el aspecto más positivo de la vida. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010)

Según García-Fernández & Giménez-Mas (2010), el modelo de Bar-On (1997), **5** emplea la expresión “inteligencia emocional y social” haciendo referencia a las competencias sociales que se deben tener para desenvolverse en la vida.

b. Modelos de habilidades

Fundamentan el constructor, de inteligencia emocional en habilidades para el procesamiento de la información emocional; se presentan los modelos más resaltantes:

Modelo de Salovey y Mayer

En la investigación titulada, “La inteligencia emocional y sus principales modelos”:

¹ El modelo ha sido reformulado en sucesivas ocasiones desde que, en el 1990, Salovey y Mayer introdujeran la empatía como componente. En 1997 y en 2000, los autores realizan sus nuevas aportaciones, que han logrado una mejora del modelo hasta consolidarlo como uno de los modelos más utilizados y, por ende, uno de los más populares.

(García-Fernández & Giménez-Mas, 2010, p. 5)

Las habilidades que fueron ¹incluidas en el modelo se describe:

- *Percepción emocional*. Habilidad para identificar las emociones en sí mismo y en los demás a través de la expresión facial y de otros elementos como la voz o la expresividad corporal. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010, p. 5)
- ¹*Facilitación emocional del pensamiento*; capacidad para relacionar las emociones con otras sensaciones como el sabor y olor o, usar la emoción para facilitar el razonamiento. En este sentido, las emociones pueden priorizar, dirigir o redirigir al pensamiento, proyectando la atención hacia la información más importante. Por otro lado, la felicidad facilita el razonamiento inductivo y la creatividad. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010, p. 5)

- ¹ *Compresión emocional.* Habilidad para resolver los problemas e identificar qué emociones son semejantes.
- *Dirección emocional.* Compresión de las implicaciones que tienen los actos sociales en las emociones y regulación de las emociones en uno mismo y en los demás. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010, p. 5)
- ¹⁴ *Regulación reflexiva de las emociones para promover el crecimiento personal.* Habilidad para estar abierto a los sentimientos ya sean positivos o negativos. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010, p. 5)

D. Dimensiones de la Inteligencia Emocional

Goleman, (2018), señaló cinco principios o elementos de la Inteligencia Emocional, que pueden ser agrupadas en aptitudes personales y que para la investigación como aspectos fundamentales del constructo se consideran como las dimensiones.

Figura 1

Las dimensiones de la inteligencia emocional



Fuente: Emotional Intelligence Model - (Goleman, 2018)

- a) ⁴ **Autoconocimiento:** Es la capacidad de reconocer lo que se está experimentando en el momento, para después realizar una apreciación o

evaluación objetiva de cómo afectaría a nuestras acciones y utilizar herramientas para dar soluciones acertadas. Las personas que tienen estas competencias saben por qué y cómo se sienten, solo de esta manera podrán manejar sus emociones, regularlas y organizarlas de manera objetiva, adecuada y consciente. (Goleman, 2018)

El autoconocimiento está compuesto por:

- ⁴ *Conciencia Emocional*: Identificar las propias emociones y sus defectos. (Goleman, 2018)
- *Autoevaluación precisa*: Conocer los recursos emocionales internos, las habilidades y límites.
- *Confianza en uno mismo*: Seguridad de los recursos que posee, certeza sobre el propio valor y facultades.
- *Autorregulación*: Es la habilidad de controlar las conductas basadas en impulsos emocionales, adaptándose el hombre mejor a las dinámicas sociales. No se trata de reprimir las emociones, sino de equilibrarlas, ya que toda emoción tiene su razón de ser. (Goleman, 2018)

b) **Autoconciencia**; es la capacidad para identificar las propias fortalezas y debilidades, y de comportarse en el lugar de trabajo de manera de capitalizar las primeras y minimizar las segundas. Franqueza acerca de las áreas de debilidad, comodidad con uno mismo y "un sentido fuerte y positivo de autoestima" caracterizan a las personas que son conscientes de sí mismas. Parte de la autoestima es la voluntad de escucharse a uno mismo antes que nadie.

- c) **Motivación:** ⁴ define a la motivación como la capacidad para enviar energía en una dirección y con un objetivo específico. La motivación en la inteligencia emocional permite usar las emociones para catalizar todo el sistema y mantenerlo activo.

La motivación se debe analizar desde las dos perspectivas como son:

- ⁴ **Motivación Intrínseca:** Es aquella que procede de la misma persona, por lo tanto, está bajo su dominio, control y la persona tiene la capacidad y facilidad para auto reforzarla.
- **Motivación Extrínseca:** Es aquella que procede del exterior y que está implicada en la realización de una conducta.

- d) **Empatía:** ⁴ es la capacidad de darse cuenta de las emociones, sentimientos y necesidades que están experimentando las personas a su alrededor, con la finalidad de entender su situación y generar relaciones más propicias y eficaces.

La empatía emocional o simpatía (o preocupación empática) es la capacidad de sintonizar con los sentimientos o preocupaciones de la otra persona. Eso puede generar sentimientos de preocupación y tristeza ante la necesidad de la otra persona. Pero también de alegría y entusiasmo ante lo que se nos está contando. (Mesa, 2017, p. 10)

Es importante mencionar que la empatía como aspecto de análisis teórico, no se encuentra en alguna parte determinada ni especializada del cerebro, teniendo claro, que está en todas y las responsables son las neuronas espejo.

- e) ⁴ **Habilidades Sociales:** (Goleman, 2018), refiere que es la capacidad de interactuar con su entorno adecuadamente, dirigirse ante los demás de

forma asertiva, cooperadora y en busca de nuevas alternativas de resolver conflictos u algún percance.

El psicólogo (Goleman, 2018) norteamericano menciona también que tomar riesgos inteligentes, buenas decisiones y mostrar iniciativa son las conductas ejemplificadas por los líderes más exitosos y emprendedores.

2.1.2. Variable desempeño laboral

A. Definiciones generales - desempeño

“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2011)

Definición - laboral

Las definiciones – laboral, pueden diferir desde la especialización teórica, que lo analice y por lo tanto se pueden encontrar desde las definiciones jurídicas, sociales, y de recursos humanos.

Lo laboral es todo aquello que refiere a la actividad del hombre con una finalidad económica. En este sentido, puede decirse que es una condición ineluctable de la especie humana. Implica un esfuerzo físico o mental con la finalidad de generar valor para sí mismo o para otros (Rámos, 2014, p. 2).

B. Definición de desempeño Laboral

Respecto a labor se toma en cuenta de las tantas definiciones la propuesta por (Chiavenato, 2011), quien menciona, que al hablar de desempeño, no es sino la expresión sobre las acciones o comportamiento que los trabajadores tienen en relación al logro de los objetivos organizacionales.

Asimismo, en su libro, *Administración de Personal y Recursos Humanos*; “el desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (Werther, 2008).

Chiavenato, (2011), “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 359)

²² Palaci, (2005), “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p. 155).

C. Evaluación del desempeño

Un aporte importante la realizo el reconocido Chiavenato I., (2007) en su libro *Evaluación del Desempeño*; En *Administración de Recursos Humanos*; en la cual menciono que el desempeño laboral no es significativo como aspecto teórico si esta no es susceptible a ser medido.

¹⁶ La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. (Chiavenato I., 2007, p. 243)

Es necesario hacer las precisiones cuando se analiza la evaluación del desempeño, tal como lo menciona (Chiavenato I., 2007), no se debe tener una apreciación del ⁵ desempeño en general, sino, específicamente, en el desempeño de un trabajador en un puesto, es ¹¹ decir, realizar la evaluación al comportamiento de la persona que lo ocupa; el desempeño es situacional; varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él.

El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente. (Chiavenato I., 2007, p. 243)

Figura 2

Condicionantes del desempeño laboral



Fuente: (Stoner & Wankel, 1990). Prentice-Hall. México, 1990. p. 4.

D. Métodos para medir el desempeño laboral

En la literatura se puede encontrar modelos de medición ⁵ respecto a la variable, para la presente investigación se considera:

⁷ El objetivo de la Evaluación del Desempeño, es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto. A fin de lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables (Pérez, 2009, p. 52).

En las organizaciones en la actualidad, los directivos deben de alinear el desarrollo individual de cada trabajador en las diferentes líneas, con los objetivos de desarrollo de la

organización; siendo necesario que especialmente los responsables de las áreas de Recursos Humanos planifiquen adecuadamente la evaluación del desempeño; pues los resultados de los mismos, posibilitaran implementar procesos de mejora continua.

Los directivos deben de considerar que se busca medir la labor de cada trabajador y su desempeño, basado en competencias profesionales, posibilitando conocer que tanto está alineado con los valores corporativos o las funciones del cargo que desempeña.

Entre los diferentes métodos de evaluación (Pérez, 2009), menciona de forma genérica algunos que se aplican de forma empírica y otros con carácter técnico:

- 1) La Evaluación puede ser hecha por parte de los superiores, es la evaluación realizada por cada jefe a sus subordinados, en la cual el superior es quien mejor conoce el puesto de trabajo del subordinado, así como su rendimiento.
- 2) Puede ser de autoevaluación, la cual es la evaluación en la que el empleado hace un estudio de su desempeño en la organización. (Pérez, 2009)
- 3) Los empleados que participan en este proceso de evaluación, puede que tengan una mayor dedicación y se comprometan más con los objetivos.
- 4) Puede ser evaluación por parte de los iguales, este tipo de evaluación, es la que se realiza entre personas del mismo nivel o cargo, suele ser un predictor útil del rendimiento. (Pérez, 2009, p. 52)

De acuerdo a los planteamientos de los diferentes autores, se presentan los métodos siguientes:

a) **Método de la escala gráfica de calificaciones**

Para (Pérez, 2009):

La escala grafica de calificaciones es una de las técnicas más simples y populares para evaluar el desempeño, donde se enumeran las características (como la calidad y la confiabilidad) y un rango de valores

para el desempeño (desde insuficiente hasta sobresaliente) de cada una de las características. En este método el supervisor califica cada uno de los subordinados señalando con una marca o círculo la calificación que describe su mejor desempeño en cada característica y después se suman los valores asignados a las características para obtener un total. (p. 53)

7
b) **Método de clasificación alterna**

Según (Pérez, 2009), “consiste en ordenar a los empleados desde el mejor hasta el peor, en cuanto a una característica particular, eligiendo al más alto y después al más bajo, hasta clasificarlos a todos”.

7
c) **Método de la comparación por pares**

“El método de comparación por pares sirve para aumentar la exactitud del método de calificación alterna. Se toma cada una de las características (cantidad de trabajo, calidad de trabajo, etc.) y comparamos cada uno de los subordinados con cada uno de los demás para poder compararlos” (Pérez, 2009, p. 54)

7
d) **El método de la distribución forzada**

En este método, se colocan porcentajes predeterminados de empleados en varias categorías de desempeño; siendo el propósito tener una mayor diferenciación entre los trabajadores sobresalientes y sea fácil identificarlos. (Pérez, 2009)

e) **Métodos de los incidentes críticos**

Uno de los últimos métodos establecidos en la investigación de (Pérez, 2009)

7
Este método se basa en el hecho de que en el comportamiento humano existen ciertas características fundamentales capaces de llevar a resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso). (p. 55)

f) Evaluación de 360°

Como aspecto diferenciador de los diversos métodos se presenta este método bien conocido y aplicado por muchas organizaciones en la actualidad.

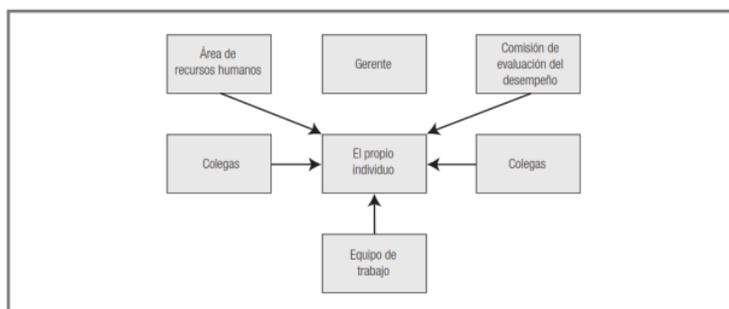
Chiavenato I., (2007), menciona lo siguiente respecto a este modelo de evaluación:

10

La evaluación del desempeño de 360° se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado. Participan en ella el superior, los colegas y/o compañeros de trabajo, los subordinados, los clientes internos y los externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno al evaluado con un alcance de 360°. (p. 246)

Figura 3

Evaluación de 360°



Fuente: (Chiavenato I., 2007), Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

g) Método de comparación de pares

Según (Chiavenato I., 2007) “Es un método de evaluación del desempeño que compara a los empleados de dos en dos, se anota en la columna de la derecha al que es considerado mejor en relación con el desempeño” (p. 260).

Figura 4*Método de comparación de pares*

Comparación de los empleados en cuanto a la productividad:	A	B	C	D
A y B		X		
A y D	X			
C y D			X	
A y C	X			
B y C		X		
B y D		X		
Puntuación	2	3	1	0

Fuente: (Chiavenato I., 2007), Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

5 h) Método de frases descriptivas

Este método sólo difiere del método de la elección forzosa en que no es obligatorio escoger las frases. El evaluador señala las frases que caracterizan el desempeño del subordinado (señal “+” o “S”) y aquellas que muestran el desempeño contrario (signo “-” o “N”).

Figura 5*Método de frases descriptivas*

Núm.	Factores de evaluación del desempeño	Sí (+)	No (-)
1.	¿Tiene estudios suficientes para desempeñar el puesto?		
2.	¿Acostumbra estar alegre y sonriente?		
3.	¿Tiene experiencia en las actividades que está realizando?		
4.	¿Se opone a los cambios y no le interesan las ideas nuevas?		
5.	¿Tiene conocimiento de información y de procesos de producción que no deben llegar a terceros?		
6.	¿Desarrolla un trabajo complejo y presta atención a las instrucciones recibidas?		
7.	¿Demuestra atracción por el sexo opuesto?		
8.	¿Manifiesta interés por aprender cosas nuevas?		
9.	¿Su trabajo no requiere de más escolaridad?		
10.	¿Puede planear, ejecutar y controlar él solo las tareas?		
11.	¿Su aspecto, en general, es bueno y agradable frente a los contactos?		
12.	¿Exhibe concentración mental en sus actividades?		
13.	¿La atención en el trabajo exige que él esfuerce la vista?		
14.	¿Presta atención a las condiciones de trabajo, principalmente al orden?		
15.	¿El resultado del trabajo tiene errores y no es satisfactorio?		
16.	¿Se recomienda un curso de especialización para que progrese en el trabajo?		
17.	¿Fuma?		
18.	¿Es desaliñado en su presentación personal y su forma de vestir?		
19.	¿Se cuida durante su trabajo y hace lo mismo con sus compañeros?		
20.	¿Si tuviera más conocimiento de los trabajos podría rendir más?		
21.	¿Observa con cuidado el desempeño de las máquinas con las que trabaja?		
22.	¿No se esfuerza demasiado al realizar las tareas?		
23.	¿Su producción es loable?		
24.	¿A pesar de que siempre hace lo mismo, no le molesta la repetición?		
25.	¿Tiene fama de que nunca tiene dinero en el bolsillo?		

6 Fuente: (Chiavenato I., 2007), Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

En el ámbito nacional y más aún en las entidades públicas, este proceso en diferentes sectores esta ya determinado la forma de evaluar el desempeño, sin embargo, en alguna de ellas, considerando los factores políticos a las que se valen, los aspectos meritaticos pasan a ser parte con poca o nula importancia a la hora de evaluar el desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, en muchas organizaciones, algunos directivos, en lugar de evaluar características o aspectos genéricos y normados como calidad y cantidad, especifican las obligaciones a ser evaluados y los hacen de conocimiento oportuno. En otros casos priman aspectos importantes como la puntualidad respecto a la entrada y salida; así como el cumplimiento y respecto de las normativas o reglas de trabajo.

E. Condiciones que debe brindar la organización para un buen desempeño laboral

Para Chiavenato (2007), el éxito del desarrollo del desempeño laboral implica:

- Garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas. (Chiavenato I., 2007)
- Propiciar que las personas asuman responsabilidades y definan metas de trabajo.
- Desarrollar un estilo de administración democrático, participativo y consultivo.
- Crear un propósito de dirección, futuro y mejora continua de las personas.
- Generar una expectativa permanente de aprendizaje, innovación, desarrollo personal y profesional. (Chiavenato I., 2007)

- Transformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento, en lugar de que sea un sistema arbitrario, basado en juicios. (Chiavenato I., 2007, p. 244)

F. Dimensiones del desempeño laboral

- a) **La competencia personal;** Chiavenato, (2011), indica que implica la capacidad para aprender de las personas y la creación de conocimientos y habilidades nuevas y diferentes.
- b) **La competencia tecnológica;** implica la capacidad para asimilar el conocimiento de las diferentes técnicas que se necesitan para el desempeño e incluye generalidad y multifuncionalidad. (Chiavenato, 2011)
- c) **La competencia metodológica;** Implica la capacidad para tomar la iniciativa e implantar medidas para resolver problemas en diversas situaciones. Es como un espíritu emprendedor que resuelve espontáneamente los problemas.
- d) **La competencia social;** “implica la capacidad para relacionarse con personas o grupos, así como para trabajar en equipo. Las personas deben reunir dosis diferentes de cada una de estas diversas competencias y, para ello, deben recibir realimentación suficiente para auto diagnosticar su desempeño cotidiana”.

2.2. Marco Conceptual

según los aportes de Goleman (2018):

- a. **Autoconciencia;** La autoconciencia es la capacidad para identificar las propias fortalezas y debilidades, y de comportarse en el lugar de trabajo de manera de

capitalizar las primeras y minimizar las segundas. Franqueza acerca de las áreas de debilidad, comodidad con uno mismo y "un sentido fuerte y positivo de autoestima" caracterizan a las personas que son conscientes de sí mismas. Parte de la autoestima es la voluntad de escucharse a uno mismo antes que nadie.

- b. **Autoconocimiento**; ⁴ Es la capacidad de reconocer lo que se está experimentando en el momento, para después realizar una apreciación o evaluación objetiva de cómo afectaría a nuestras acciones y utilizar herramientas para dar soluciones acertadas. Las personas que tienen estas competencias saben por qué y cómo se sienten, solo de esta manera podrán manejar sus emociones, regularlas y organizarlas de manera objetiva, adecuada y consciente.
- c. **Competencia metodológica**; ⁹ Implica la capacidad para tomar la iniciativa e implantar medidas para resolver problemas en diversas situaciones. Es como un espíritu emprendedor que resuelve espontáneamente los problemas.
- d. **Competencia personal**; ⁹ indica que implica la capacidad para aprender de las personas y la creación de conocimientos y habilidades nuevas y diferentes.
- e. **Competencia social**; ⁹ implica la capacidad para relacionarse con personas o grupos, así como para trabajar en equipo. Las personas deben reunir dosis diferentes de cada una de estas diversas competencias y, para ello, deben recibir realimentación suficiente para auto diagnosticar su desempeño cotidiana”.
- f. **Competencia tecnológica**; ⁹ implica la capacidad para asimilar el conocimiento de las diferentes técnicas que se necesitan para el desempeño e incluye generalidad y multifuncionalidad
- g. **Desempeño laboral**; ¹² Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

- h. **Empatía:** ⁴ es la capacidad de darse cuenta de las emociones, sentimientos y necesidades que están experimentando las personas a su alrededor, con la finalidad de entender su situación y generar relaciones más propicias y eficaces.
- i. **Habilidades Sociales:** ⁴ refiere que es la capacidad de interactuar con su entorno adecuadamente, dirigirse ante los demás de forma asertiva, cooperadora y en busca de nuevas alternativas de resolver conflictos u algún percance.
- j. **Inteligencia emocional;** ¹ la capacidad de reconocer los propios sentimientos y de los demás, de tener la capacidad de motivarnos y de manejar adecuadamente dependiendo de las circunstancias las emociones.
- k. **Motivación:** ⁴ es la capacidad para enviar energía en una dirección y con un objetivo específico. La motivación en la inteligencia emocional permite usar las emociones para catalizar todo el sistema y mantenerlo activo.

CAPITULO III HIPOTESIS

³ 3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

⁴ 3.2. Hipótesis Específicas

- 1) ⁶ Existe relación significativa entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.
- 2) Existe relación significativa entre la autorregulación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.
- 3) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.
- 4) ⁶ Existe relación significativa entre la empatía y el desempeño laboral en los trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.
- 5) Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

3.3. Variables

A. Definición conceptual

Variable 1: Inteligencia emocional

“La capacidad de reconocer los propios sentimientos y de los demás, de tener la capacidad de motivarnos y de manejar adecuadamente dependiendo de las circunstancias las emociones” (Goleman, 2018)

Variable 2: ⁸ Desempeño laboral

“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2011, p. 359).

B. Definición operacional

Variable 1: Inteligencia emocional

Para la medición de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones: Autoconocimiento, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades sociales Se hará uso de un cuestionario compuesta por 20 ítems; con la escala ordinal de Likert como opciones de alternativa y valoración por parte de los encuestados.

Variable 2: Desempeño laboral:

³ Para la medición de la variable desempeño laboral y sus dimensiones: Competencia Personal, Competencia tecnológica, Competencia metodológica y Competencia social; además, se hará uso de un cuestionario compuesta por 20 ítems; con la escala ordinal de Likert como opciones de alternativa y valoración por parte de los encuestados.

8 **CAPITULO IV METODOLOGÍA**

4.1. Método de Investigación

Método general

Según Arias (2012), “El método científico es el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis”.

Método específico

En la investigación se consideró realizar el estudio desde el método, Hipotético-deductivo

Método único con el que se puede obtener información científica, aplicada a las ciencias formales (lógica, matemática, filosofía). Este método desarrolla varios pasos primordiales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar el fenómeno en estudio, deducción de las consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. (Cabezas, Naranjo, & Torres, 2018, p. 17)

4.2. Tipo de Investigación

La investigación se desarrolló como un estudio de tipo básica o pura;

La investigación científica pura tiene como finalidad ampliar y profundizar el conocimiento de la realidad; la investigación científica aplicada se propone transformar ese conocimiento 'puro' en conocimiento utilizable; la investigación profesional suele emplear ambos tipos de conocimiento para intervenir en la realidad y resolver un problema puntual. (Cazau, 2006, p. 17)

4.3. Nivel de Investigación

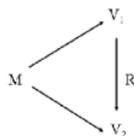
La presente investigación se desarrolló desde el nivel correlacional, pues se buscaba medir el nivel de relación que existe entre las variables de estudio.

Su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. (Arias, 2012, p. 25)

4.4. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación se dio, como no experimental, pues ninguna de las variables de estudio tiene ninguna manipulación y solo se realiza el análisis desde los factores bibliográficos; además, es de corte transversal pues la aplicación o administración del instrumento para el acopio de la información, se hizo en un solo momento de la investigación.

La investigación presenta el esquema siguiente:



Donde:

M = muestra

V1 = Variable Inteligencia Emocional

V2 = Variable Desempeño laboral

R = Relación

4.5. Población y muestra

a) Población

“La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una comunidad, asociación voluntaria o de una raza” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 91)

Para la presente investigación, de acuerdo al documento fuente, conseguida de la oficina de recursos humanos de la Dirección Regional de Educación Huancavelica, se considerará a los 90 trabajadores.

Tabla 2

Población de estudio

Dirección Regional de Educación de Huancavelica			
Cuadro de Asignación de Personal - Provisional			
Dirección / Oficina/ Área	Cargo	Individual	Total
Alta Dirección	Director de Programa Sectorial IV	1	09
	Especialista Administrativo III	1	
	Relacionista Público II	1	
	Asistente Administrativo II	1	
	Técnico Administrativo III	2	
	Secretaria V	1	
	Técnico en Archivo II	1	
	Técnico en Impresiones	1	
	Órgano de Control	Jefe de la Oficina de Control Institucional	

Institucional	Auditor III	2	05
	Abogado III	1	
	Secretaria V	1	
Oficina de Asesoría Jurídica	Director de Sistema Administrativo III	1	03
	Abogado III	1	
	Secretaria V	1	
Oficina De Administración	Director de Sistema Administrativo III	1	35
	Director de Sistema Administrativo II	1	
	Especialista Administrativo IV	2	
	Contador III	1	
	Contador I	1	
	Medico III	1	
	Tesorero III	1	
	Especialista Administrativo II	2	
	Asistenta Social II	1	
	Asistente Administrativo II	3	
	Técnico Administrativo III	7	
	Técnico Administrativo II	5	
	Programador de Sistema Pad III	2	
	Cajero II	1	
	Secretaria V	2	
	Artesano III	1	
	Chofer III	1	
Supervisor de Conservación y Servicio II	2		
Dirección De Gestión Pedagógica	Director de Gestión Pedagógica	1	34
	Especialista de Educación Básica Regular – Inicial	4	
	Especialista de Educación Básica Regular – Primaria	6	
	Especialista de Educación Básica Regular – Secundaria	11	
	Especialista de Educación Especial	2	
	Especialista de Educación Técnico Productivo	2	
	Especialista de Educación Intercultural Bilingüe	3	
	Especialista en Educación II	2	
	Bibliotecario III	1	
	Operador Pad III	1	
Secretaria V	1		
Dirección De Gestión Institucional	Director de Sistema Administrativo III	1	17
	Director de Sistema Administrativo II	1	
	Planificador III	1	
	Planificador II	1	
	Especialista en Finanzas III	1	
	Especialista en Racionalización IV	1	
	Estadístico III	1	
	Estadístico II	1	
	Economista III	1	
	Ingeniero III	2	
	Técnico en Ingeniería II	2	
	Técnico en Finanzas II	1	
	Técnico en Racionalización II	1	
Programador de Sistema Pad III	1		
Secretaria V	1		
Total		103	

Fuente: Dirección Regional de Educación de Huancavelica (2021)

3

Criterios de inclusión y exclusión

Para el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta al personal de la forma siguiente:

Personal excluido

- Se excluyó del estudio al personal directivo o funcionarios de la institución.
- Al personal que asumen funciones de asesoramiento.

Personal incluido

- Personal en condición de nombrado o contratado con 03 años de permanencia en la institución.

Considerando los criterios de inclusión y exclusión, se identificó como población a un total de 90 trabajadores.

b) **Muestra**

En la investigación, se aplicó el muestreo probabilístico; que viene a ser un método de muestreo que permite analizar y estudiar grupos específicos de una población estadística, utilizando la selección aleatoria; un requerimiento para la aplicación de este tipo de muestra es que todas las personas de la población estudiada, tengan las mismas oportunidades de selección.

La muestra de la investigación se halló en base a la fórmula de población finita y se presenta:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{90 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (90 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$\mathbf{n = 74}$$

El número de trabajadores a quienes se administrará la encuesta es de 74.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

- a) **Técnicas;** La técnica para la recolección de datos a usar fue la encuesta. “es el instrumento más utilizado para recolectar datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).
- b) **Instrumento;** El instrumento usado en la investigación, fue el cuestionario, que estaba conformado por ítems respecto a cada una de las dimensiones y variables de estudio; la escala ordinal es la Escala de Likert, donde se manejaron las alternativas de respuesta: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, y 5) siempre.

Un aspecto importante es que el cuestionario previamente fue analizado y aprobado por expertos de la materia, en el caso particular, fueron docentes de la universidad quienes dieron la viabilidad de la aplicación del instrumento.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de datos, en la investigación se consideró la estadística descriptiva que consistió en:

- Generar una base de datos en el programa Excel
- Uso del software SPSS en su versión 25, para realizar el análisis de frecuencias y permita realizar las respectivas interpretaciones a nivel agrupado de los datos; desde las variables y sus respectivas dimensiones.

Posteriormente se realizó la estadística inferencial, siendo el procedimiento:

- Desarrollo de la prueba de normalidad, que permita determinar el estadístico de prueba a utilizar.
- Planteamiento de las hipótesis alternas y nulas
- Interpretación de los resultados.

24 4.8. Aspectos éticos de la Investigación

En los aspectos éticos más importante considerados en la presente investigación, se tiene el respeto a la institucionalidad, garantizando el manejo de la información confidencial brindada por la institución; también, se garantiza la reserva ⁸ de datos y de información de los trabajadores, por lo mismo fue importante la obtención del consentimiento informado otorgado por los directivos de la institución. En la investigación todo material bibliográfico utilizado para la construcción de las bases teóricas y otros componentes del estudio fueron citados oportunamente garantizando el respecto por los derechos de autor y evitar problemas de plagio.

2 CÁPITULO V RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Los resultados que se muestran a continuación, derivan del procesamiento estadístico de los datos; previamente se desarrolló la medición de la confiabilidad del instrumento, se presentan los resultados:

Tabla 3

Resumen del análisis de casos

Casos		N	%
Válido		74	100,0
Excluido ^a		0	,0
Total		74	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4:

Estadísticas de fiabilidad con alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	40

Tomando en cuenta el valor encontrado igual a 0.984, se puede afirmar que el nivel de confiabilidad fue alto y que posibilitaba su aplicación.

La investigación se desarrolla en el análisis estadístico descriptivo y el análisis de la estadística inferencial, permitiendo presentar el siguiente proceso:

A. Estadística descriptiva de las variables y dimensiones

a) Resultado del análisis de la variable 1

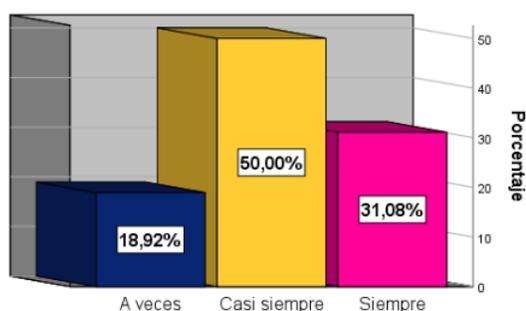
Tabla 5

Resultados Inteligencia Emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	18,9	18,9	18,9
	Casi siempre	37	50,0	50,0	68,9
	Siempre	23	31,1	31,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 6

Resultado de Inteligencia emocional



Elaboración propia

Del total los trabajadores encuestados, el 31.08% consideró que la inteligencia emocional es siempre es necesaria desarrollarla como programa de desarrollo personal entre los trabajadores; el 50% asumió responder que casi siempre es necesaria la acción para generar superación y finalmente un significativo 18.92% considero que solo a veces en notoria la implementación de acciones necesarias para buscar el crecimiento personal y que ello favorezca en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, ³ en el caso de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica.

b) Dimensión Autoconocimiento

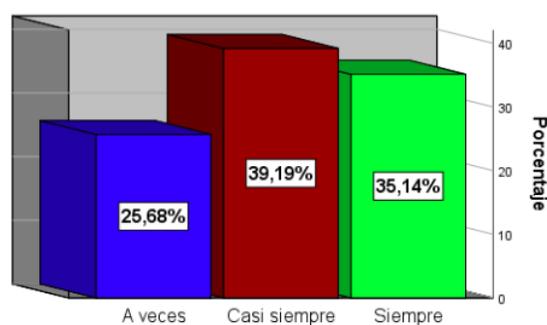
Tabla 6

Resultados de autoconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	19	25,7	25,7	25,7
Casi siempre	29	39,2	39,2	64,9
Siempre	26	35,1	35,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Figura 7

Resultados de autoconocimiento



Elaboración propia

Del total los trabajadores encuestados, para la dimensión autoconocimiento, el 35.14% menciono que siempre es importante desarrollar acciones para que los trabajadores puedan optar por una gestión de cambio personal y con ello garantizar un crecimiento sostenido; el 39.19% estableció que casi siempre se hace evidente la necesidad de buscar la mejora del autoconocimiento en los trabajadores y preocupantemente el 25.68% menciono que solo a veces se hace necesario que los trabajadores realicen acciones con intensidad de mejorar su autoconocimiento.

c) Dimensión autorregulación

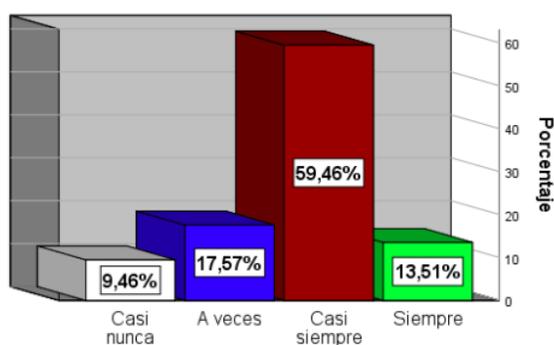
Tabla 7

Resultados de la autorregulación

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
	Casi nunca	7	9,5	9,5	9,5
	A veces	13	17,6	17,6	27,0
	Casi siempre	44	59,5	59,5	86,5
	Siempre	10	13,5	13,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 8

Resultados de la autorregulación



Elaboración propia

Del total los trabajadores encuestados, para la dimensión autorregulación, el 13.51% menciona que siempre es importante que se realicen programas en la institución con el fin de mejorar aspectos de pensamientos y sentimientos personales necesarios para la superación; el 59.46% menciona que casi siempre es evidente la necesidad de realizar acciones para la autorregulación; el 17.57% menciona que solo a veces los trabajadores tienen la necesidad de orientar a desarrollar algo relacionado a la superación personal y finalmente un preocupante 9.46% considera que casi nunca es necesario realizar programas similares.

d) Dimensión motivación

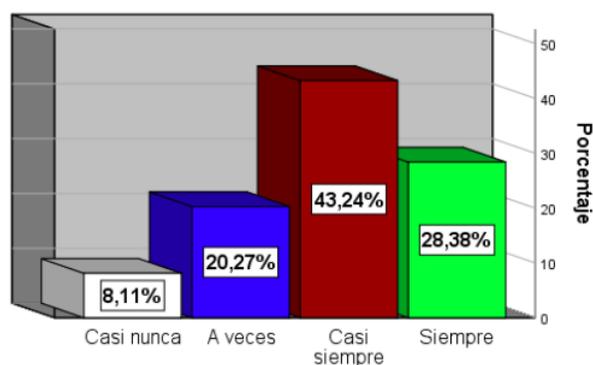
Tabla 8

Resultados de motivación

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	acumulado
	Casi nunca	6	8,1	8,1	8,1
	A veces	15	20,3	20,3	28,4
	Casi siempre	32	43,2	43,2	71,6
	Siempre	21	28,4	28,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 9

Resultados de motivación



Elaboración propia

Del total los trabajadores encuestados, para la dimensión motivación, el 28.38%, menciono que siempre es necesario que los directivos de la institución planifiquen estrategias motivacionales para el personal y con ello garantizar una mayor identificación y compromiso; el 43.24% asumió que casi siempre, existe un nivel de falta de motivación y el 20.27% considero que solo a veces es notorio la falta de acciones estratégicas de motivación en la organización y que coadyuven a mejorar el estado de ánimo de los trabajadores y un significativos 8.11% considero que casi nunca se realizan acciones que conlleven a motivar a los trabajadores.

e) **Dimensión empatía**

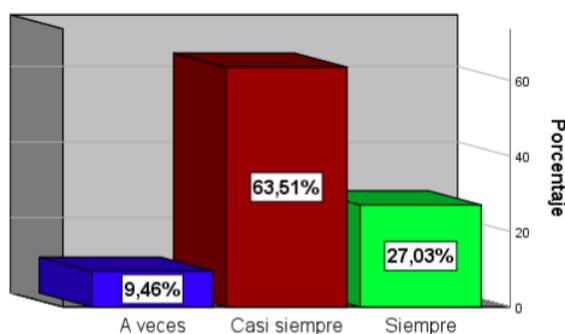
Tabla 9

Resultados de Empatía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	7	9,5	9,5	9,5
Casi siempre	47	63,5	63,5	73,0
Siempre	20	27,0	27,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Figura 10

Resultados de Empatía



Elaboración propia

Del total los trabajadores encuestados, para la dimensión motivación, el 27.03%, menciono que siempre existe la necesidad de desarrollar campañas internas para mejorar los niveles de empatía existentes; el 63.51% estableció que casi siempre existe esa necesidad y que es una limitante importante para desarrollar los equipos de trabajo y solo un 9.46% menciono que solo a veces se hace notoria la necesidad de implementar acciones que conduzcan a mejorar la empatía entre los trabajadores de la institución y que permita mejorar las condiciones de clima organizacional que se evidencia.

f) Dimensión habilidades sociales

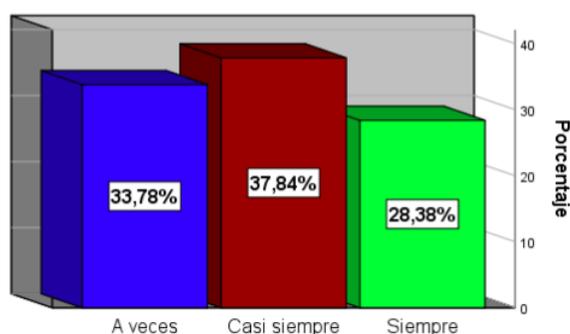
Tabla 10

Resultados de habilidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	25	33,8	33,8	33,8
	Casi siempre	28	37,8	37,8	71,6
	Siempre	21	28,4	28,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 11

Resultados de habilidades sociales



Elaboración propia

Del total los trabajadores encuestados, para la dimensión motivación, el 28.38%, menciono que siempre existe la necesidad de implementar estrategias para mejorar las condiciones laborales basados en interacción social; el 37.84% de los encuestados considero que casi siempre se identifican ciertas limitaciones en la interacción y que no permite desarrollar adecuadamente los equipos de trabajo; un significativo 33.78% considero que solo a veces se hace notorio las debilidades existentes en las habilidades sociales que se desarrollan en la institución.

18

B. Resultados de la variable desempeño laboral

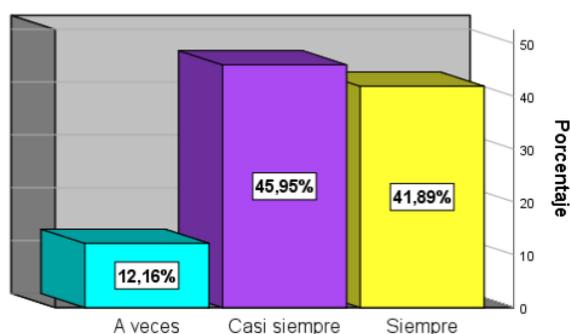
Tabla 11

Resultados de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	12,2	12,2	12,2
	Casi siempre	34	45,9	45,9	58,1
	Siempre	31	41,9	41,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 12

Resultados de desempeño laboral



Elaboración propia

Respecto a la variable desempeño laboral, del total de trabajadores encuestados, el 41.89% que siempre es necesario e importante realizar la medición del desempeño de los trabajadores de la institución; el 45.95%, menciono que casi siempre se hace necesario la medición del desempeño para conocer cuáles son los puntos de inflexión y tomar medidas sobre ello y finalmente un significativo 12.16% considero que solo a veces es notorio esas acciones en los trabajadores, que obviamente marcan un nivel de indiferencia sobre la intensión de mejora que debe existir en los trabajadores e los diversos niveles de la institución.

a) **Dimensión competencia personal**

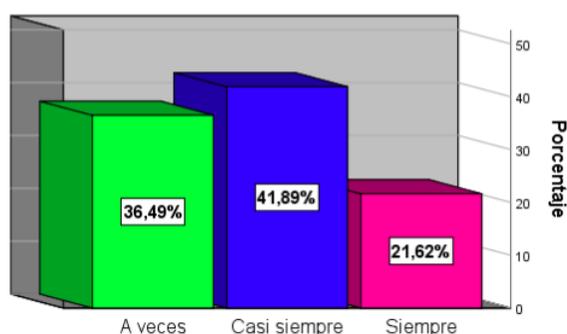
Tabla 12

Resultados de competencia personal

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		A veces	27	36,5	36,5
Casi siempre	31	41,9	41,9	78,4	
Siempre	16	21,6	21,6	100,0	
Total		74	100,0	100,0	

Figura 13

Resultados de competencia personal



Elaboración propia

Respecto a la dimensión competencia personal; del total de trabajadores encuestados, el 21.62% menciono que siempre debe programarse acciones de mejora orientados a las competencias personales y que permitirán en algunos casos construir una identidad propia para poder interactuar competentemente con sus colegas; el 41.89% considero que casi siempre se evidencian la necesidad de establecer estrategias que permitan un crecimiento de la persona y por último el 36.49% de los encuestados asumió la postura de que solo a veces se hace necesario ello y muestra un nivel de conformismo en su realidad personal.

b) Dimensión competencia tecnológica

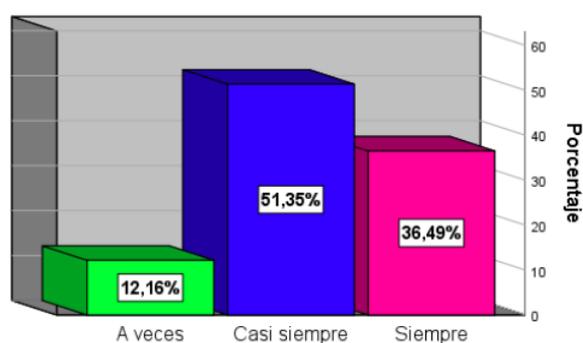
Tabla 13

Resultado de competencia tecnológica

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	9	12,2	12,2	12,2
Casi siempre	38	51,4	51,4	63,5
Siempre	27	36,5	36,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Figura 14

Resultado de competencia tecnológica



Elaboración propia

Respecto a la dimensión competencia tecnológica; del total de trabajadores encuestados, el 36.49% menciono que siempre es necesario desarrollar programas de capacitación y mejora de las capacidades tecnológicas de los trabajadores, dado que en la actualidad nada permanece intacta sino esta todo en constante cambio; un 51.35% menciono que casi siempre se hace necesario la programación de acciones para capacitar tecnológicamente a los trabajadores y finalmente un mínimo pero preocupante 12.16% menciono que solo a veces es necesario dichas acciones por parte de los directivos de la institución.

c) Dimensión competencia metodológica

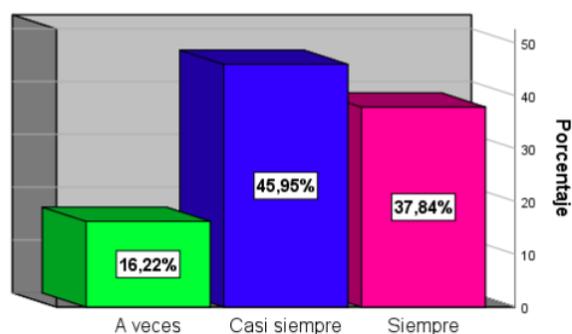
Tabla 14

Resultados de competencia metodológica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	16,2	16,2	16,2
	Casi siempre	34	45,9	45,9	62,2
	Siempre	28	37,8	37,8	100,0
Total		74	100,0	100,0	

Figura 15

Resultados de competencia metodológica



Elaboración propia

Respecto a la dimensión competencia tecnológica; del total de trabajadores encuestados, el 37.84% menciono que siempre se ha de considerar realizar acciones de capacitar al personal para mejorar las capacidades metodológicas, que hagan posible mejorar las condiciones de plantear soluciones y estableciendo una transferencia de experiencias a las nuevas situaciones de trabajo; el 45.95% considero que solo a veces los trabajadores sienten la necesidad de recibir capacitaciones para mejorar las capacidades metodológicas y finalmente un 16.22% menciono que solo a veces es necesario dicha programación pero que hay un conformismo con su actuar.

d) Dimensión competencia social

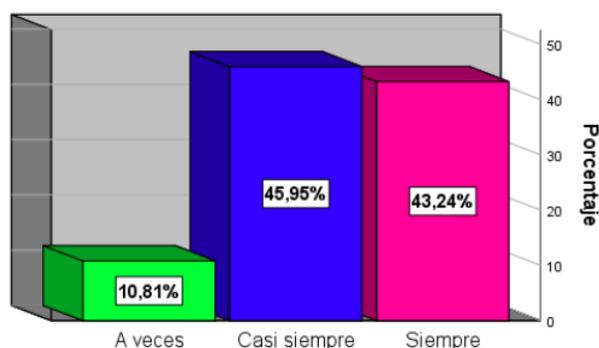
Tabla 15

Resultados de competencia social

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	acumulado
	A veces	8	10,8	10,8	10,8
	Casi siempre	34	45,9	45,9	56,8
	Siempre	32	43,2	43,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 16

Resultados de competencia social



Elaboración propia

Respecto a la dimensión competencia tecnológica; del total de trabajadores encuestados, el 43.24% menciona que siempre los trabajadores hacen mención de la necesidad de recibir acciones orientados a la socialización humana; que les permita mejorar los niveles de colaboración y socialización con otras personas en forma comunicativa y constructiva; otro significativo 45.95% de los trabajadores considera que casi siempre se necesitan actividades sociales que permitan mejorar la cultura organizacional y finalmente un 10.81% considero que solo a veces es necesario desarrollar acciones de mejorar de beneficio a la interactividad social.

5.2. Contraste de hipótesis

En primer lugar, se debe mencionar que muchos especialistas en investigación consideran este apartado como el análisis de la estadística inferencial; sin embargo, son solo aspectos de estructura pues en relación al contenido es lo mismo; por ello tomando en cuenta lo establecido por la universidad, desarrollamos el contraste de hipótesis siguiendo el proceso:

A. Prueba de normalidad

Referirse a la prueba de normalidad, considera también mencionarlos como contrastes de normalidad, siendo el objetivo primordial el de analizar cuánto difiere la distribución de los datos observados respecto a lo esperado y basado en los resultados determinar el estadístico de prueba a usar en el proceso de prueba de hipótesis.

Tabla 16

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Inteligencia Emocional (Agrupada)	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
Desempeño Laboral (Agrupada)	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

Tabla 17

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional (Agrupada)	,258	74	,000	,802	74	,000
Desempeño Laboral (Agrupada)	,269	74	,000	,777	74	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tomando en cuenta los resultados presentados en la tabla 17, se puede identificar que los datos muestran un nivel de distribución anormal y considerando los datos que son mayores a 50, entonces el estadístico más recomendable para la aplicación en la prueba de hipótesis es la correlación de Pearson.

B. Prueba de hipótesis

a. Hipótesis general

Hipótesis nula H_0 ; NO Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

Hipótesis alterna H_i ; Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

b. Nivel de significancia; en el presente estudio se toma en cuenta que la denominación podría también el alfa o " α ", y a la cual se establece como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadero el planteamiento de realizado; estableciendo el valor: $\alpha = 0.05$.

c. Regla de decisión y cálculo de P-valor; la determinación del "P" valor en una investigación es muy determinante; pues, esta va relacionada al valor que $= \alpha$, formula que posibilita establecer los siguiente:

Si el p-valor es $<$ al nivel de significancia, se debe de rechazar H_0

Si el p-valor es \geq al nivel de significancia, no se debe de rechazar H_0

d. Resultado del procesamiento con el estadístico de prueba

Tabla 18

Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral

		Inteligencia Emocional (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
Inteligencia Emocional (Agrupada)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,817**
	N	74	74
Desempeño Laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,817**	1
	N	74	74

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tomando en cuenta los resultados presentados en la tabla 18, donde se buscaba medir el nivel de relación existente entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral, los resultados nos indican en primer lugar que la significación bilateral encontrada es igual a 0.000; y tomando en cuenta que el valor del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; siendo el valor de la correlación de Pearson igual a 0.817**, entonces tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson: se establece que la relación es “correlación alta”

Valor	Criterio
$R = 1.00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0.90 \leq r < 1.00$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r < 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r < 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r < 0.40$	Correlación muy baja
$r = 0.00$	Correlación nula
$r = -1.00$	Correlación grande, perfecta y negativa

a. Hipótesis Especifica 1

Hipótesis nula H_0 ; NO Existe relación significativa entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

Hipótesis alterna H_1 ; Existe relación significativa entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

- b. Nivel de significancia;** en el presente estudio se toma en cuenta que la denominación podría también el alfa o “ α ”, y a la cual se establece como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadero el planteamiento de realizado; estableciendo el valor: $\alpha = 0.05$.

- c. **Regla de decisión y cálculo de P-valor;** la determinación del “P” valor en una investigación es muy determinante; pues, esta va relacionada al valor que = α , formula que posibilita establecer los siguiente:

Si el p-valor es < al nivel de significancia, se debe de rechazar H_0

Si el p-valor es \geq al nivel de significancia, no se debe de rechazar H_0

d. **Resultado del procesamiento con el estadístico de prueba**

Tabla 19

Relación entre autoconocimiento y desempeño laboral

		Autoconocimiento	Desempeño Laboral
Autoconocimiento (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,699**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74
Desempeño Laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,699**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	74

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tomando en cuenta los resultados presentados en la tabla 19, donde se buscaba medir el nivel de relación existente entre la dimensión autoconocimiento y la variable desempeño laboral, los resultados nos indican en primer lugar que la significación bilateral encontrada es igual a 0.000; y tomando en cuenta que el valor del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; siendo el valor de la correlación de Pearson igual a 0.699**, entonces tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson: se establece que la relación es “correlación alta”

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

a. Hipótesis Específica 2

Hipótesis nula H_0 ; NO Existe relación significativa entre la autorregulación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

Hipótesis alterna H_1 ; Existe relación significativa entre la autorregulación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

3 **b. Nivel de significancia**; en el presente estudio se toma en cuenta que la denominación podría también el alfa o " α ", y a la cual se establece como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadero el planteamiento de realizado; estableciendo el valor: $\alpha = 0.05$.

5 **c. Regla de decisión y cálculo de P-valor**; la determinación del "P" valor en una investigación es muy determinante; pues, esta va relacionada al valor que $= \alpha$, formula que posibilita establecer los siguiente:

Si el p-valor es $<$ al nivel de significancia, se debe de rechazar H_0

Si el p-valor es \geq al nivel de significancia, no se debe de rechazar H_0

d. Resultado del procesamiento con el estadístico de prueba

Tabla 20

5 *Relación entre autorregulación y desempeño laboral*

		Desempeño	
		Autorregulación	Laboral
Autorregulación (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,782**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74
Desempeño Laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,782**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tomando en cuenta los resultados presentados en la tabla 20, donde se buscaba medir el nivel de relación existente entre la dimensión autorregulación y la variable desempeño laboral, los resultados nos indican en primer lugar que la significación bilateral encontrada es igual a 0.000; y tomando en cuenta que el valor del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; siendo el valor de la correlación de Pearson igual a 0.782**, entonces tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson: se establece que la relación es “correlación alta”

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

a. Hipótesis Específica 3

Hipótesis nula H_0 ; NO Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

Hipótesis alterna H_1 ; Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

- b. Nivel de significancia;** en el presente estudio se toma en cuenta que la denominación podría también el alfa o “ α ”, y a la cual se establece como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadero el planteamiento de realizado; estableciendo el valor: $\alpha = 0.05$.

- c. **5 Regla de decisión y cálculo de P-valor;** la determinación del “P” valor en una investigación es muy determinante; pues, esta va relacionada al valor que $= \alpha$, formula que posibilita establecer los siguiente:

Si el p-valor es $<$ al nivel de significancia, se debe de rechazar H_0

Si el p-valor es \geq al nivel de significancia, no se debe de rechazar H_0

d. **Resultado del procesamiento con el estadístico de prueba**

Tabla 21

Relación entre motivación y desempeño laboral

		Motivación	Desempeño Laboral
Motivación (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,757**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74
Desempeño Laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,757**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tomando en cuenta los resultados presentados en la tabla 21, donde se buscaba medir el nivel de relación existente entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral, los resultados nos indican en primer lugar que la significación bilateral encontrada es igual a 0.000; y tomando en cuenta que el valor del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; siendo el valor de la correlación de Pearson igual a 0.757**, entonces tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson: se establece que la relación es “correlación alta”

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

a. Hipótesis Específica 4

Hipótesis nula H_0 ; NO Existe relación significativa entre la empatía y el desempeño laboral en los trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

Hipótesis alterna H_i ; Existe relación significativa entre la empatía y el desempeño laboral en los trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

3 **Nivel de significancia**; en el presente estudio se toma en cuenta que la denominación podría también el alfa o " α ", y a la cual se establece como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadero el planteamiento de realizado; estableciendo el valor: $\alpha = 0.05$.

5 **Regla de decisión y cálculo de P-valor**; la determinación del "P" valor en una investigación es muy determinante; pues, esta va relacionada al valor que = α , formula que posibilita establecer los siguiente:

Si el p-valor es < al nivel de significancia, se debe de rechazar H_0

Si el p-valor es \geq al nivel de significancia, no se debe de rechazar H_0

d. Resultado del procesamiento con el estadístico de prueba

Tabla 22

5 *Relación entre empatía y desempeño laboral*

		Desempeño	
		Empatía	Laboral
Empatía (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74
Desempeño Laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tomando en cuenta los resultados presentados en la tabla 22, donde se buscaba medir el nivel de relación existente entre la dimensión empatía y la variable desempeño laboral, los resultados nos indican en primer lugar que la significación bilateral encontrada es igual a 0.000; y tomando en cuenta que el valor del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; siendo el valor de la correlación de Pearson igual a 0.735**, entonces tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson: se establece que la relación es “correlación alta”

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

a. Hipótesis Especifica 5

Hipótesis nula H_0 ; NO Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

Hipótesis alterna H_1 ; Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.

- b. Nivel de significancia;** en el presente estudio se toma en cuenta que la denominación podría también el alfa o “ α ”, y a la cual se establece como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadero el planteamiento de realizado; estableciendo el valor: $\alpha = 0.05$.

- c. **Regla de decisión y cálculo de P-valor;** la determinación del “P” valor en una investigación es muy determinante; pues, esta va relacionada al valor que $= \alpha$, formula que posibilita establecer los siguiente:

Si el p-valor es $<$ al nivel de significancia, se debe de rechazar H_0

Si el p-valor es \geq al nivel de significancia, no se debe de rechazar H_0

- d. **Resultado del procesamiento con el estadístico de prueba**

Tabla 23

Relación entre habilidades sociales y desempeño laboral

		Habilidades Sociales	Desempeño Laboral
Habilidades Sociales (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,797**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74
Desempeño Laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,797**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	74

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tomando en cuenta los resultados presentados en la tabla 23, donde se buscaba medir el nivel de relación existente entre la dimensión habilidades sociales y la variable desempeño laboral, los resultados nos indican en primer lugar que la significación bilateral encontrada es igual a 0.000; y tomando en cuenta que el valor del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; siendo el valor de la correlación de Pearson igual a 0.797**, entonces tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson: se establece que la relación es “correlación alta”

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

² ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis y discusión de los resultados que se desarrolla en el presente capítulo, pretenden explicar los resultados estadísticos obtenidos con la R de Pearson; y considerando los antecedentes de la investigación considerar las semejanzas o diferencias encontradas en los respectivos análisis.

² El objetivo general de la investigación mencionaba: “Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021”, lo que conlleva a procesar los datos estadísticamente para poder hallar los resultados; en primer lugar se encontró que la significación bilateral fue igual a 0.000, ²¹ entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral; y tomando en cuenta que el valor del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado ² permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; siendo el valor de la correlación de Pearson igual a 0.817**, entonces ² tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson: se establece que la relación fue denominada como “correlación alta”

En la tesis “La Inteligencia Emocional en el desempeño de los funcionarios del Ministerio de Educación Sede Central” (Yacila, 2018), encontró ³ que la inteligencia emocional no es determinante en el desempeño; pues, existen otros factores que no permiten alcanzar un desempeño ideal de ³ funcionarios del Ministerio de Educación Sede Central, es decir no hay interdependencia entre las variables de estudio. Este resultado no hace más que establecer que mucho depende del contexto en la que se realiza la investigación; pues la autora, enfoca el estudio específicamente a los funcionarios, es decir, el nivel estratégico de la institución; conociendo de la misma autora que el hecho de que muchos funcionarios tienen una relación de confianza con la institución no

permite establecer un nivel emocional de identificación y compromiso por gran parte de los funcionarios.

Considerando el objetivo específico primero, donde se estableció el objetivo: “Establecer la relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021”; los resultados obtenidos posterior al procesamiento estadístico de los datos, se muestran cómo; el nivel de relación existente entre la dimensión autoconocimiento y la variable desempeño laboral, tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson es una “correlación alta”, habiendo encontrado que el valor de la correlación fue igual a 0.699**, y habiendo hallado la significación bilateral igual a 0.000; y tomando en cuenta que el valor del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

En la tesis: “La Motivación y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad – Aguaytia”, el investigador (Navarro, 2019) concluyó: que los resultados obtenidos permitieron establecer la existencia de un nivel significativo y positivo de la motivación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad – Aguaytía; siendo proporcional la consideración de que cuanto mejor motivados se encuentren los colaboradores de una organización, estos permitirán alcanzar niveles adecuados respecto al desempeño laboral.

Considerando los resultados obtenidos tanto de la presente investigación como la presentada por (Navarro, 2019), entonces se encuentran similitudes significativas que no hacen más que sustentar que mientras más motivados se encuentren los trabajadores los resultados de desempeño serán mejores.

⁸ El segundo objetivo específico mencionaba: “Establecer la relación entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica periodo 2021”; habiendo encontrado los resultados siguientes de la contratación de las hipótesis; la medición realizada ⁵ entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral, los resultados nos indican ² en primer lugar que la significación bilateral encontrada es igual a 0.000; y tomando en cuenta que el valor ⁸ del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; siendo el valor de la correlación de Pearson igual a ² 0.782**, entonces tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson: se establece que la relación es “correlación alta”.

En la tesis: “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro” el investigador (Sánchez G. , 2021) encontró como resultados; que los funcionarios en un 50,41% de las diversas empresas, se encuentran identificados con la cultura organizacional, el 28,10% en desacuerdo, 14,88% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 6,61% totalmente de acuerdo, esto posibilita que las conclusiones se orienten a destacar que a nivel de funcionarios existe una adecuada cultura organizacional; sin embargo, se hace necesario, la aplicación de una serie de estrategias y medidas para fortalecer la identidad empresarial de sus funcionarios, esta información basada en los resultados del análisis correlacional, que mostró como resultado $\rho = 0,850$ ($p > 0.05$) que demuestra una correlación positiva muy fuerte.

Entonces esto corrobora lo que se plantea en la presente investigación, que mucho tiene que ver en el desempeño laboral, la cultura organizacional que se desarrolle en la institución, cuanto mejor cohesión exista entre los trabajadores esto permitirá que el nivel de productividad sea mejor cada vez.

²⁵ El tercer objetivo específico de la investigación se presentó como: “Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021”; donde los resultados estadísticos muestran que habiendo hallado ² la significación bilateral igual a 0.000; y tomando en cuenta que el valor del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado ² permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; siendo el valor de la correlación de Pearson igual a 0.757**, entonces ² tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson: se establece que la relación es “correlación alta”

En su trabajo de investigación “El Teletrabajo y su Relación con el Desempeño Laboral” (Aguilar, Jumpa, & Martínez, 2021), concluyeron que: el teletrabajo impuesto de forma radical en las diversas instituciones se relaciona negativamente y esto implicó que si en las instituciones previamente no se realizaron capacitaciones o preparación previa a las acciones a realizar por el teletrabajo y más aun sin considerar la predisposición de adecuarse al modelo por parte de los trabajadores y como indicador especial la edad, los resultados, respecto al desempeño laboral son negativos.

El cuarto objetivo específico presentada en la presenta investigación mencionaba: “Establecer la relación entre la empatía y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021”; siendo los resultados obtenidos; ² la significación bilateral encontrada fue igual a 0.000; y tomando en cuenta que el valor del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado ² permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; siendo el valor de la correlación de Pearson igual a 0.735**, entonces ² tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson: se establece que la relación es “correlación alta”.

El investigador (Marín, 2021) en su tesis; “Desempeño Laboral del Personal y Satisfacción del Usuario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Condorcanqui

2020” concluyó: existencia de mucha evidencia de un nivel satisfactorio de la atención a los usuarios por los resultados obtenidos y que conlleva a sostener que mientras se realicen controles y seguimientos sobre el desempeño de los colaboradores, los mismos mostraran su condición adecuada para el servicio.

El quinto objetivo específico de la investigación mencionaba: “Establecer la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021”, y posterior al procesamiento de datos se obtuvieron los resultados; la significación bilateral encontrada es igual a 0.000; y tomando en cuenta que el valor del $\alpha = 0.05$, entonces siendo menor el valor hallado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; siendo el valor de la correlación de Pearson igual a 0.797**, entonces tomando en cuenta la tabla de correlación R de Pearson: se establece que la relación es “correlación alta”.

El investigador (Fariña, 2020), en su estudio “La inteligencia emocional como factor estratégico del liderazgo efectivo”; y que le permitió determinar las conclusiones; existencia de evidencia que el desarrollo de las competencias emocionales en los equipos de trabajo, significa un nivel de reto para los que son identificados como líderes; siendo primordial trabajar sobre los factores internos como externos, que pueden influenciar hacia el logro de los objetivos.

Habiendo desarrollado la comparación de resultados de los antecedentes y los encontrados en la presente investigación se puede mencionar que la significativa relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, permiten promover la aplicación de esta teoría para mejorar los estándares de productividad y la cultura organizacional se vea beneficiada.

CONCLUSIONES

- 1) En la investigación, posterior ³ al análisis estadístico de los datos y considerando el objetivo general, se estableció la existencia de una significativa relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021; sustentado en los resultados, donde se halló una correlación de Pearson igual a 0.817**, que expresa que cuanto mejores acciones estratégicas se desarrollen en relación a la inteligencia emocional, propiciara una significativa mejora del desempeño laboral de los trabajadores y tomando en cuenta la significación bilateral hallada igual a 0.000, entonces siendo un valor menor al alfa, entonces se rechazó la hipótesis nula.
- 2) Tomando en cuenta lo presentado en el objetivo específico primero, se identificó la existencia de una relación significativa entre el autoconocimiento y el desempeño laboral; considerando que los resultados obtenidos fueron; una correlación de Pearson igual a 0.699** y entonces tomando en cuenta la tabla R de Pearson: se establece que la relación es “correlación alta”, siendo la significación bilateral igual a 0.000, entonces permitió rechazar la hipótesis nula por ser un valor menor al alfa.
- 3) Tomando en cuenta ³ el segundo objetivo específico, se concluye que existe una significativa relación entre autorregulación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021; habiendo hallado una correlación de Pearson igual a 0.782**, que menciona que cuanto mejor acciones de autorregulación se desarrollen en la institución mejores niveles de desempeño se tendrán y considerando el valor de la significación bilateral igual a 0.000, resultado que permitió rechazar la hipótesis nula.
- 4) La conclusión basada en el tercer objetivo específico, fue la existencia de una correlación significativamente alta, pues el valor de la correlación de Pearson fue

igual a 0.757** entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021; es decir que cuanto mejores acciones estratégicas de motivación se desarrollen en favor de los trabajadores, entonces se tendrá, mejores opciones de desempeño laboral y habiendo hallado una significación bilateral igual a 0.000, entonces el valor permitió rechazar la hipótesis nula.

- 5) Según lo vertido en el objetivo específico cuarto, se estableció la existencia de una significativa relación entre la empatía y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021; considerando el resultado de la correlación de Pearson igual a 0.735**, que expresa que cuanto más se trabaje en incrementar los niveles de empatía entre los trabajadores, permitirá obtener mejores opciones de desempeño laboral en la institución y habiendo hallado una significancia bilateral igual a 0.000 entonces el valor permitió rechazar la hipótesis nula.
- 6) Según lo establecido en el objetivo específico quinto, se definió la existencia de una significativa relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021; considerando el resultado de la correlación de Pearson igual a 0.797**, que expresa que cuanto más se trabaje en incrementar los niveles de habilidades sociales entre los trabajadores, permitirá obtener mejores opciones de desempeño laboral en la institución y habiendo hallado una significancia bilateral igual a 0.000 entonces el valor permitió rechazar la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

- 1) A los directivos y/o funcionarios de la institución se recomienda desarrollar programas que garanticen el crecimiento y/o desarrollo profesional de los trabajadores; siendo uno de los más importantes la aplicación del coaching ejecutivo y de equipos de trabajo; que garantizaran un crecimiento sostenible de los niveles de inteligencia emocional.
- 2) ⁸ Se recomienda a los funcionarios y directivos de la institución, programar evaluaciones o controles de desempeño, durante un periodo determinado; sin tener la intención de identificar errores, sino de generar retroalimentación que garantice el destierro de las discrepancias existentes entre trabajadores; que afecten un adecuado clima laboral y mejor aún un desempeño especial.
- 3) ³ Se recomienda a los funcionarios de la institución desarrollar planes de capacitación y talleres orientados a mejorar los niveles de autocontrol y auto regulación de los trabajadores que permitirá una interacción más fluida y beneficiosa; siendo fundamental acciones en los procesos de comunicación.
- 4) ³ Se recomienda a los funcionarios de la institución, propiciar actividades que involucren no solo a los trabajadores sino a su entorno familiar, siendo estas de carácter social, deportivo y cultural; que posibilitara una mayor identificación y compromiso por el carácter motivador y de mejoramiento de la empatía entre los miembros de la institución.
- 5) Se recomienda a los funcionarios; programar periódicamente acciones que propicien mejorar los niveles de comunicación y confianza; en los diferentes niveles organizacionales; buscando alcanzar una comunicación ágil, rápida y mejor aún asertiva, permitiendo conocer las necesidades y buscando satisfacerlos orientados a

garantizar el crecimiento y desarrollo de cada trabajador que garantice además, un mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, C., Jumpa, S., & Martinez, L. (2021). *El teletrabajo y su relacion con el desempeño laboral*. Lima - Perú: Universidad ESAN.
- Alles, M. (2011). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias: Casos* (2 ed.). Buenos Aires: Granica Editores.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Cabezas, E., Naranjo, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires - Argentina.
- Chiavenato I. (2007). *Evaluación del Desempeño; En Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Contreras, Y. (2019). *La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa*. Mendoza - Argentina: Universidad Juan Agustín Maza.
- Fariña, L. (2020). *La inteligencia emocional como factor estratégico del liderazgo efectivo*. La Coruña - España: Universidad de Coruña.

- García-Fernández, M., & Giménez-Mas, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrador. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 3(6), 43-52.
- Gardner, H. (2011). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Nueva Celedonia: Basic Books.
- Goleman, D. (2018). *“La Inteligencia Emocional. Por qué es mas importante que el cociente intelectual*. Estados Unidos: Bantam Books.
- Gómez, J., Galiana, D., & León, D. (2000). *Que debes saber para mejorar tu empleabilidad*. Elche: Universidad Miguel Hernández.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana, Editores, S.A. de C. V.
- Marín, S. (2021). *Desempeño Laboral del Personal y Satisfacción del Usuario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Condorcanqui 2020*. Chachapoyas - Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Mesa, J. (17 de Enero de 2017). *¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la empatía?* Obtenido de PsiAra: http://www.psiara.cat/view_article.asp?id=4727#:~:text=La%20empat%C3%ADa%20emocional%20o%20simpat%C3%ADa,que%20se%20nos%20est%C3%A1%20contando.
- Navarro, F. (2019). *La Motivación y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad – Aguaytia*. Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva.

- Oviedo, M. (2021). *La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público*. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid - España: Pearson Prentice Hall. .
- Pérez, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Rámos, G. (Setiembre de 2014). *Definición MX*. Obtenido de <https://definicion.mx/laboral/>
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *Inteligencia Emocional*. estados Unidos: Baywood Publishing Co., Inc.
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Sánchez, G. (2021). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro*. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Stoner, J., & Wankel, C. (1990). *Administración*. México: Prentice-Hall.
- Villa, M. E. (2013). La inteligencia emocional aplicada en las organizaciones. *Fundación Universidad de América*, 83-91.
- Werther, W. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Yacila, T. d. (2018). *La inteligencia emocional en el desempeño de los funcionarios del ministerio de educación sede central*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021?	Establecer la relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.	Variable 1 Inteligencia emocional	Autoconocimiento Autorregulación Motivación Empatía Habilidades sociales	Tipo: Básica Nivel: Correlacional DISEÑO: Investigación No Experimental – corte transversal.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	Variable 2 Desempeño laboral	Competencia Personal Competencia tecnológica Competencia metodológica Competencia social	POBLACIÓN: 90 colaboradores MUESTRA: 74 colaboradores TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
1) ¿Cuál es la relación del autoconocimiento con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021?	1) Identificar la relación entre el autoconocimiento con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.	1) Existe relación significativa entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.			
2) ¿Cuál es la relación de la autorregulación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021?	2) Mencionar la relación entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica periodo 2021.	2) Existe relación significativa entre la autorregulación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.			
3) ¿Cuál es la relación de la motivación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021?	3) Especificar la relación de la motivación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.	3) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.			
4) ¿Cuál es la relación de la empatía con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021?	4) Establecer la relación de la empatía con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.	4) Existe relación significativa entre la empatía y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.			
5) ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021?	5) Definir la relación de las habilidades sociales con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.	5) Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.			

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Inteligencia emocional	“La capacidad de reconocer los propios sentimientos y de los demás, de tener la capacidad de motivarnos y de manejar adecuadamente dependiendo de las circunstancias emocionales”. (Goleman, 2018)	Para la medición de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones: Autoconocimiento, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades sociales. Se hará uso de un cuestionario compuesta por 20 ítems; con la escala ordinal de Likert como opciones de alternativa y valoración por parte de los encuestados.	Autoconocimiento	Conciencia emocional Autoevaluación precisa Confianza.	ORDINAL	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Autorregulación	Autodominio Confiabilidad Adaptabilidad		
			Motivación	Compromiso Iniciativa Optimismo		
			Empatía	Comprender a los demás Ayudar a los demás a desarrollarse Orientación hacia el servicio		
			Habilidades sociales	Influencia Comunicación Manejo de conflictos Liderazgo		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2 Desempeño laboral	Chiavenato, (2011), "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos". (p. 359)	Para la medición de la variable desempeño laboral y sus dimensiones: Personal, Competencia tecnológica, Competencia metodológica y Competencia social; además, se hará uso de un cuestionario compuesta por 20 ítems; con la escala ordinal de Likert como opciones de alternativa y valoración por parte de los encuestados.	Competencia Personal Competencia tecnológica Competencia metodológica Competencia social	Capacidad de aprender de nuevos conocimientos Creación de habilidad nuevas Capacidad general Capacidad multifuncional Iniciativa Resolución de problemas Emprendimiento Relación con las personas Relación con grupos de personas Trabajo en equipo	ORDINAL	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Anexo 4: El instrumento de investigación

N° de cuestionario:

001

Instrumento

Buen día, el presente cuestionario forma parte de la investigación titulada: "Inteligencia emocional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021"; la confidencialidad de sus respuestas será respetada y no serán utilizados para ningún propósito distinto a la investigación, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

Instrucciones: Lee cada enunciado y selecciona una de las alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según tu convicción. Marca con aspa el número, no existe respuestas buenas ni malas, asegúrate a responder todos los enunciados.

Escala de respuestas:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Autoconocimiento	1	2	3	4	5
1. Considera que es consciente de los cambios en su estado emocional					
2. Identifica con claridad sus sentimientos cuando está en su centro laboral					
3. Considera que ante diversas situaciones imprevistas confía en sus decisiones					
Autorregulación	1	2	3	4	5
4. Es fácil para Ud. eliminar las distracciones cuando tiene que concentrarse en lograr una meta.					
5. En situaciones sociales para Ud. Es fácil modificar su comportamiento si es necesario.					
6. Al logro de una meta individual o personal Ud. se auto recompensa generando felicidad.					
Motivación	1	2	3	4	5
7. Suele pensar que su futuro depende de su esfuerzo y no en función a los demás.					
8. Dependiendo que alguna actividad que realiza y sea poco interesante; igual, trata de cumplirlo.					
9. Su estado de ánimo depende de las circunstancias y de las personas que lo rodean.					
Empatía	1	2	3	4	5
10. Suele comprender los sentimientos de las otras personas en condiciones no adecuadas.					
11. En sus labores cotidianas trata de entender a las personas ante hechos que generan poco entendimiento de algún trámite o actividad					
12. Consideras que es importante saber escuchar y prestar mucha atención a todo tipo de personas					
13. Al interrelacionarse con tus compañeros de trabajo, suele pensar cómo se sienten ellos, al expresar su opinión					
14. Le es fácil expresar su reconocimiento de las cualidades positivas de sus colegas de trabajo.					
Habilidades sociales	1	2	3	4	5
15. Considera que tiene una facilidad para interrelacionarse con facilidad con los demás.					
16. Busca la forma de saber manejar o evitar conflictos con los demás.					
17. Suele sugerir o proponer opiniones que ayuden a resolver problemas laborales o personales donde prime el beneficio mutuo.					
18. En tu centro de trabajo sueles proponer el desarrollo de actividades de socialización y camaradería.					
19. Consideras que la discriminación de algún tipo distorsiona las relaciones de amistad con los demás.					
20. Sueles compartir ideas y conocimientos sobre las labores diarias de forma amena con otros colegas de trabajo					

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Competencia personal	1	2	3	4	5
1. Participa activamente en las capacitaciones que organiza la institución					
2. Suele estar actualizándose con cursos nuevos que contribuyan a su desempeño laboral					
3. Considera que pone en práctica todos los nuevos conocimientos adquiridos en beneficio de la institución.					
Competencia tecnológica	1	2	3	4	5
4. Suele desarrollar su trabajo con orden y claridad en la institución.					
5. Sueles planificar el desarrollo de su trabajo de forma personal.					
6. Reporta el avance de sus tareas a sus superiores a pesar de no ser solicitado.					
7. Consideras que un valor que te representa es la responsabilidad, para el cumplimiento de las fechas de entrega de su trabajo.					
8. Suele cumplir los procedimientos establecidos para el desempeño de sus funciones.					
9. Consideras que las actividades laborales que realizas son bajo presión.					
Competencia metodológica	1	2	3	4	5
10. Sueles cumplir adecuadamente con los compromisos laborales que te asignan.					
11. Sueles mostrar un alto compromiso con la institución al realiza su trabajo con esmero.					
12. Al identificar conflictos, sueles proponer opciones de solución de acuerdo a tu experiencia.					
13. Suelen tus superiores o colegas de trabajo buscar tu opinión para la planificación de acciones en la institución.					
14. Consideras que las tareas laborales de acuerdo a tu función las desarrollas con efectividad.					
Competencia social	1	2	3	4	5
15. La relación que desarrollas con tus colegas de trabajo es cordial y sincera.					
16. Al desarrollar tus actividades lo realizas pensando en la satisfacción de los usuarios.					
17. Consideras que los jefes inmediatos suelen reconocer su esfuerzo para cumplir con las tareas diarias.					
18. Es frecuente que Ud. participe en las actividades deportivas y culturales organizadas por la institución.					
19. Consideras que las acciones laborales son más sencillas al desarrollar de forma grupal o trabajo en equipo.					
20. Se siente a gusto al trabajar con los demás con un mismo objetivo grupal.					

Muchas gracias.

CUESTIONARIO

N° de cuestionario: 001

Buen día, el presente cuestionario forma parte de la investigación titulada: "Inteligencia emocional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021"; la confidencialidad de sus respuestas será respetada y no serán utilizados para ningún propósito distinto a la investigación, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

Instrucciones: Lee cada enunciado y selecciona una de las alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según tu convicción. Marca con aspa el número, no existe respuestas buenas ni malas, asegúrate a responder todos los enunciados.

Escala de respuestas:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

1. Considera que es consciente de los cambios en su estado emocional					
2. Identifica con claridad sus sentimientos cuando está en su centro laboral					
3. Considera que ante diversas situaciones imprevistas confía en sus decisiones					
4. Es fácil para Ud. eliminar las distracciones cuando tiene que concentrarse en lograr una meta.					
5. En situaciones sociales para Ud. Es fácil modificar su comportamiento si es necesario.					
6. Al logro de una meta individual o personal Ud. se auto recompensa generando felicidad.					
7. Suele pensar que su futuro depende de su esfuerzo y no en función a los demás.					
8. Dependiendo que alguna actividad que realiza y sea poco interesante; igual, trata de cumplirlo.					
9. Su estado de ánimo depende de las circunstancias y de las personas que lo rodean.					
10. Suele comprender los sentimientos de las otras personas en condiciones no adecuadas.					
11. En sus labores cotidianas trata de entender a las personas ante hechos que generan poco entendimiento de algún trámite o actividad					
12. Consideras que es importante saber escuchar y prestar mucha atención a todo tipo de personas					
13. Al interrelacionarse con tus compañeros de trabajo, suele pensar cómo se sienten ellos, al expresar su opinión					
14. Le es fácil expresar su reconocimiento de las cualidades positivas de sus colegas de trabajo.					
15. Considera que tiene una facilidad para interrelacionarse con facilidad con los demás.					
16. Busca la forma de saber manejar o evitar conflictos con los demás.					
17. Suele sugerir o proponer opiniones que ayuden a resolver problemas laborales o personales donde prime el beneficio mutuo.					
18. En tu centro de trabajo sueles proponer el desarrollo de actividades de socialización y camaradería.					
19. Consideras que la discriminación de algún tipo distorsiona las relaciones de amistad con los demás.					
20. Sueles compartir ideas y conocimientos sobre las labores diarias de forma amena con otros colegas de trabajo					
21. Participa activamente en las capacitaciones que organiza la institución					
22. Suele estar actualizándose con cursos nuevos que contribuyan a su desempeño laboral					
23. Considera que pones en práctica todos los nuevos conocimientos adquiridos en beneficio de la institución.					
24. Suele desarrollar su trabajo con orden y claridad en la institución.					
25. Sueles planificar el desarrollo de su trabajo de forma personal.					
26. Reporta el avance de sus tareas a sus superiores a pesar de no ser solicitado.					

27. Consideras que un valor que te representa es la responsabilidad, para el cumplimiento de las fechas de entrega de su trabajo.					
28. Suele cumplir los procedimientos establecidos para el desempeño de sus funciones.					
29. Consideras que las actividades laborales que realizas son bajo presión.					
30. Suelen cumplir adecuadamente con los compromisos laborales que te asignan.					
31. Suelen mostrar un alto compromiso con la institución al realiza su trabajo con esmero.					
32. Al identificar conflictos, suelen proponer opciones de solución de acuerdo a tu experiencia.					
33. Suelen tus superiores o colegas de trabajo buscar tu opinión para la planificación de acciones en la institución.					
34. Consideras que las tareas laborales de acuerdo a tu función las desarrollas con efectividad.					
35. La relación que desarrollas con tus colegas de trabajo es cordial y sincera.					
36. Al desarrollar tus actividades lo realizas pensando en la satisfacción de los usuarios.					
37. Consideras que los jefes inmediatos suelen reconocer su esfuerzo para cumplir con las tareas diarias.					
38. Es frecuente que Ud. participe en las actividades deportivas y culturales organizadas por la institución.					
39. Consideras que las acciones laborales son más sencillas al desarrollar de forma grupal o trabajo en equipo.					
40. Se siente a gusto al trabajar con los demás con un mismo objetivo grupal.					

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

PLANILLA JUICIO DE EXPERTOS

Tests: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021.

Investigadores: Bach. Olga Carrillo Mulato
Bach. Esther Rocio Raymundo Saldaña

Indicación: Respetado especialista, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de investigación “La inteligencia emocional en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica”, que hace parte de la investigación: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCVELICA – 2021”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **Mg. TRINIDAD CUSI HUAMAN**

Formación académica : **Licenciado en Administración.**

Áreas de experiencia profesional: **Investigación y Personal.**

Tiempo : **años**

Cargo actual : **Especialista Administrativo III**

Institución : **Dirección Regional de Educación de Huancavelica**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

PLANILLA JUICIO DE EXPERTOS

Tests: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021.

Investigadores: Bach. Olga Carrillo Mulato
Bach. Esther Rocio Raymundo Saldaña

Indicación: Respetado especialista, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de investigación “Desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica”, que hace parte de la investigación: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCVELICA – 2021”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **Mg. MUÑOZ CUETO MARILUZ**

Formación académica : **Licenciado en Administración.**

Áreas de experiencia profesional: **Investigación y Personal.**

Tiempo : **años**

Cargo actual : **Especialista Administrativo III**

Institución : **Dirección Regional de Educación de Huancavelica**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no es claro 6. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	5. No cumple con el criterio. 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7. El ítem es relativamente importante 8. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Questionario 2: título "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCavelica - 2021".

Variable 1: Inteligencia emocional

DIMENSION	ITEM	MEJORE NOTA	BIEN NOTA	CLARO NOTA	REGULAR NOTA	ORON NOTA
D1.	Participa activamente en las capacitaciones que organiza la institución	3	3	4	3	4
	Realiza actividades con cursos nuevos que contribuyen a su desarrollo profesional	4	4	4	4	4
	Pone en práctica todos los nuevos conocimientos adquiridos en beneficio de la institución	3	3	3	3	4
	Participa en actividades de capacitación que contribuyen a su desarrollo profesional	4	4	4	4	4
D2.	Reporta el avance de sus tareas a sus superiores a pesar de no ser solicitado	4	4	4	4	4
	Se compromete a cumplir con los objetivos de la institución que se le reparten, y pueden conllevar al cumplimiento de la institución	4	4	4	4	4
	Considera que las actividades laborales que realiza son importantes para el desarrollo de la institución	3	3	3	3	3
	Cumple adecuadamente con las competencias laborales que se le asignan	4	4	4	4	4
D3.	Al identificar conflictos, propone opciones de solución de manera oportuna	4	4	4	4	4
	Se relaciona con sus colegas de trabajo basado en su opinión	4	4	4	4	4
	Participa en actividades de capacitación que contribuyen a su desarrollo profesional	3	3	3	3	4
	Reporta el avance de sus tareas a sus superiores a pesar de no ser solicitado	4	4	4	4	4
D4.	Realiza actividades permanentes en la satisfacción de los usuarios	3	3	4	4	4
	Se involucra en actividades de capacitación que contribuyen a su desarrollo profesional	4	4	4	4	4
	Participa en actividades de capacitación que contribuyen a su desarrollo profesional	4	4	4	4	4
	Se siente a gusto al trabajar en equipo para el logro de un mismo objetivo	4	4	4	4	4
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:

5. No cumple con el criterio
6. Nivel bajo
7. Nivel moderado
8. Nivel alto

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Questionario 2: título "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCavelica - 2021".

Variable 2: Desempeño Laboral

DIMENSION	ITEM	MEJORE NOTA	BIEN NOTA	CLARO NOTA	REGULAR NOTA	ORON NOTA
D1.	Participa activamente en las capacitaciones que organiza la institución	3	3	4	3	4
	Realiza actividades con cursos nuevos que contribuyen a su desarrollo profesional	4	4	4	4	4
	Pone en práctica todos los nuevos conocimientos adquiridos en beneficio de la institución	3	3	3	3	4
	Participa en actividades de capacitación que contribuyen a su desarrollo profesional	4	4	4	4	4
D2.	Reporta el avance de sus tareas a sus superiores a pesar de no ser solicitado	4	4	4	4	4
	Se compromete a cumplir con los objetivos de la institución que se le reparten, y pueden conllevar al cumplimiento de la institución	4	4	4	4	4
	Considera que las actividades laborales que realiza son importantes para el desarrollo de la institución	3	3	3	3	3
	Cumple adecuadamente con las competencias laborales que se le asignan	4	4	4	4	4
D3.	Al identificar conflictos, propone opciones de solución de manera oportuna	4	4	4	4	4
	Se relaciona con sus colegas de trabajo basado en su opinión	4	4	4	4	4
	Participa en actividades de capacitación que contribuyen a su desarrollo profesional	4	4	4	4	4
	Reporta el avance de sus tareas a sus superiores a pesar de no ser solicitado	4	4	4	4	4
D4.	Realiza actividades permanentes en la satisfacción de los usuarios	4	4	4	4	4
	Se involucra en actividades de capacitación que contribuyen a su desarrollo profesional	4	4	4	4	4
	Participa en actividades de capacitación que contribuyen a su desarrollo profesional	4	4	4	4	4
	Se siente a gusto al trabajar en equipo para el logro de un mismo objetivo	4	4	4	4	4
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:

9. No cumple con el criterio
10. Nivel bajo
11. Nivel moderado
12. Nivel alto

Evaluación final

Examen	Grado académico	Exhibición
MARILEY MESTRE CUETO	Magister	Calificación

Sello y Firma

MARILEY MESTRE CUETO
 MARILEY MESTRE CUETO
 D.O.C. 10460770

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN
PLANILLA JUICIO DE EXPERTOS

Tests: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021.

Investigadores: Bach. Olga Carrillo Mulato
 Bach. Esther Rocio Raymundo Saldaña

Indicación: Respetado especialista, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de investigación “Desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica”, que hace parte de la investigación: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LO TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCVELICA – 2021”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **Mg. LOPEZ COZ, RICHARD**

Formación académica : **Licenciado en Administración.**

Áreas de experiencia profesional : **Docente universitario**

Tiempo : **20 años**

Cargo actual : **Coordinador del Centro de Educación Continua**

Institución : **UPLA**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	9. No cumple con el criterio 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto	9. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 10. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 11. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 12. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	9. No cumple con el criterio 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto	9. El ítem no es claro 10. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 11. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 12. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	9. No cumple con el criterio 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto	9. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 10. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 11. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 12. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	9. No cumple con el criterio. 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto	9. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 10. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 11. El ítem es relativamente importante 12. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 2: título "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCavelica - 2021".

Variable : Inteligencia emocional

DIMENSION	ITEM	SEDE NCL	EMBE NCL	RELY NCL	CLAR DID	EVALU CALI FICAD O	ORSE VICIOS
D1.	Participa activamente en las capacitaciones que organiza la institución	3	3	3	4	3	4
	Tiene actualizadas con cursos nuevos que contribuyen a su desempeño laboral	3	4	4	4	4	4
	Pone en práctica todos los nuevos conocimientos adquiridos en beneficio de la institución	3	3	3	3	3	4
D2.	Planifica el desarrollo de su trabajo para lograr sus metas	4	4	4	4	4	4
	Reporta al avance de sus tareas a sus superiores a pesar de no ser solicitado	4	4	4	4	4	4
	Considera que la responsabilidad es uno de los valores que le representa, y pueden contar en el cumplimiento de su trabajo en las fechas programadas	4	4	4	4	4	4
D3.	Considera que los procedimientos establecidos para el desempeño de sus funciones	3	4	3	3	3	3
	Cumple adecuadamente con los compromisos laborales que le asignan	4	3	4	4	4	4
	Muestra interés y alto compromiso con la institución al enfrentar conflictos, propone acciones de solución de acuerdo a su experiencia	4	4	4	4	4	4
D4.	Al identificar conflictos, propone acciones de solución de acuerdo a su experiencia	4	3	4	4	4	4
	Considera que desarrolla con efectividad las tareas laborales de acuerdo a la función que desempeña	4	4	4	4	4	4
	Realiza sus actividades pensando en la satisfacción de los usuarios	3	3	4	4	3	4

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:

9.	No cumple con el criterio
10.	Nivel bajo
11.	Nivel moderado
12.	Nivel alto

Evaluación final

Grado académico	Experto	Ítems	Evaluación Calificación
MAGISTER	LOPEZ COZ, RICHARD		4



Sello y Firma:

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 2: título "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCavelica - 2021".

Variable 2: Desempeño Laboral

DIMENSION	ITEM	SEDE NCL	EMBE NCL	RELY NCL	CLAR DID	EVALU CALI FICAD O	ORSE VICIOS
D1.	Participa activamente en las capacitaciones que organiza la institución	3	3	3	4	3	4
	Tiene actualizadas con cursos nuevos que contribuyen a su desempeño laboral	4	4	4	4	4	4
	Pone en práctica todos los nuevos conocimientos adquiridos en beneficio de la institución	3	3	3	3	3	4
D2.	Planifica el desarrollo de su trabajo para lograr sus metas	4	4	4	4	4	4
	Reporta al avance de sus tareas a sus superiores a pesar de no ser solicitado	4	4	4	4	4	4
	Considera que la responsabilidad es uno de los valores que le representa, y pueden contar en el cumplimiento de su trabajo en las fechas programadas	4	4	4	4	4	4
D3.	Considera que los procedimientos establecidos para el desempeño de sus funciones	3	4	3	3	3	3
	Cumple adecuadamente con los compromisos laborales que le asignan	3	3	3	3	3	3
	Muestra interés y alto compromiso con la institución al enfrentar conflictos, propone acciones de solución de acuerdo a su experiencia	4	3	4	4	4	4
D4.	Al identificar conflictos, propone acciones de solución de acuerdo a su experiencia	4	4	4	4	4	4
	Considera que desarrolla con efectividad las tareas laborales de acuerdo a la función que desempeña	4	3	4	4	4	4
	Realiza sus actividades pensando en la satisfacción de los usuarios	4	4	4	4	4	4

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:

9.	No cumple con el criterio
10.	Nivel bajo
11.	Nivel moderado
12.	Nivel alto

Anexo 7: Consentimiento informado

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huancavelica, 18 de febrero del 2022.

CARTA N° 010-2022/GOB.REG.HVCA/GRDS-DREH

SEÑORES:

Bach. OLGA CARRILLO MULATO

Bach. ESTHER ROCIO RAYMUNDO SALDAÑA

BACHILLERES EN ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD PERUANA DE LOS ANDES

ASUNTO: Comunica consentimiento para realizar trabajo de investigación.

REF : Solicitud – Exp. N° 00271-2022.

De nuestra consideración:

Con singular aprecio me dirijo a ustedes, con la finalidad de comunicar que en atención a su requerimiento de autorización para realizar su trabajo de investigación, y considerando que será de gran aporte los resultados que obtengan a favor de la institución que dirijo, se comunica el consentimiento para el desarrollo del trabajo de **investigación titulada "Inteligencia Emocional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021"**, para lo cual se brindara las facilidades que involucren.

Atentamente,



Lic. JULIO CESAR SAEZ REQUENA
Director regional de Educación
Huancavelica

C.c: Arch.
JCSR/DREH

Reg. Doc. N°: 02138688
Reg. Exp. N°: 01598670

Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento



Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.udaff.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
6	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	2%
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.caen.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Javier Cejudo, Ma Luz López-Delgado. "Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros", Psicología Educativa, 2017 Publicación	<1 %
18	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

19 Naylamp Paola Ramos Oyola, Abrahan Cesar Neri Ayala. "Las 4 ces del marketing y su relación con el posicionamiento de marca", Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 2022
Publicación <1 %

20 docplayer.es
Fuente de Internet <1 %

21 tesis.unap.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

22 repositorio.upt.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

23 repositorio.ulasamericas.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

24 informatica.upla.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

25 repositorio.udh.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

26 repositorio.usanpedro.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

27 repositorioacademico.upc.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 20 words