

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**TESIS**

**Inteligencia emocional y desempeño de los docentes de la Facultad  
de Ciencias de la Salud de la UPLA, Huancayo-2021**

**Para Optar : El Grado Académico de Maestro en Educación,  
mención en Docencia en Educación Superior**

**Autor : Bach. Julio Daivys Cordero Sanchez**

**Asesor : Mg. Josue Saul Herhuay Vilcahuaman**

**Línea de investigación : Desarrollo Humano y Derechos**

**Institucional**


**Fecha de inicio / : Septiembre 2021 – abril 2022**

**término**

**HUANCAYO - PERÚ**

**2022**

## JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

  
Dr. Aguedo Alviño Bejar Mormontoy  
Presidente

  
Dra. Dolly Marcela Pimentel Moscoso  
Miembro

  
Dr. Cesareo Alcca Quispe  
Miembro

  
Dra. Paula Dina Angulo Manrique  
Miembro

  
Dra. Melva Isabel Torres Donayre  
Secretaria Académica

**DEDICATORIA**

A mis padres: Julio A. Cordero Flores y Margarita Sánchez Baldeon quienes me enseñaron a salir adelante y luchar contra la adversidad. A Rosario Meza Auqui por ser la fuente de mi fortaleza y apoyo incondicional.

Julio Daivys Cordero Sánchez

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a mi alma mater la Universidad Peruana Los Andes, de la cual estoy orgulloso por haberme formado en la licenciatura y en el post grado.

Agradezco a mi asesor Magister Josué Saul Herhuay Vilcahuaman quien con su orientación, consejos y guía ha permitido que se culmine la presente tesis y a todos los docentes de la unidad de post grado de la Maestría en Educación Superior.

Agradezco a los docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes por formar parte de esta investigación.

Julio Daivys Cordero Sánchez



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
Escuela de Posgrado

## CONSTANCIA

### DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO Y TURNITIN

La Dirección de la Escuela de Posgrado, hace constar por la presente, que la tesis titulada:

**Inteligencia emocional y desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UPLA, Huancayo-2021**

**Cuyo autor : BACH. CORDERO SANCHEZ, JULIO DAIVYS**

**Asesor : MG. JOSUE SAUL HERHUAY VILCAHUAMAN**

Que fue presentado con fecha 16.01.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 27.01.2023 con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- |                                     |                                       |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Excluye bibliografía                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Excluye citas                         |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Excluye cadenas menores a 15 palabras |
| <input type="checkbox"/>            | Otro criterio (se excluyeron fuentes) |

Dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 24%**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 25%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 27 de enero del 2023



*Dr. Aguedo Albino Bejar Mormontoy*  
Director de la Escuela de Posgrado

964256181 - 064232776

direccion\_ep@upla.edu.pe

Av. Giraldez N° 741  
Huancayo - Junín



## CONTENIDO

|  |      |
|--|------|
| DEDICATORIA .....                                | iii  |
| AGRADECIMIENTO .....                             | iv   |
| CONTENIDO .....                                  | vi   |
| CONTENIDO DE TABLAS .....                        | ix   |
| CONTENIDO DE FIGURAS .....                       | x    |
| RESUMEN .....                                    | xi   |
| ABSTRACT.....                                    | xii  |
| INTRODUCCIÓN .....                               | xiii |
| CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....      | 15   |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática..... | 15   |
| 1.2 Delimitación del problema.....               | 18   |
| 1.2.1 Delimitación espacial .....                | 18   |
| 1.2.2 Delimitación temporal .....                | 18   |
| 1.2.3 Delimitación conceptual o temática .....   | 18   |
| 1.3 Formulación del problema.....                | 19   |
| 1.3.1 Problema general.....                      | 19   |
| 1.3.2 Problemas específicos .....                | 19   |
| 1.4 Justificación .....                          | 19   |
| 1.4.1 Social.....                                | 19   |
| 1.4.2 Teórica.....                               | 20   |
| 1.4.3 Metodológica.....                          | 20   |
| 1.5 Objetivos.....                               | 21   |
| 1.5.1 Objetivo general .....                     | 21   |
| 1.5.2 Objetivos específicos.....                 | 21   |

|   |    |
|---|----|
| CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....                           | 22 |
| 2.1 Antecedentes.....                                     | 22 |
| 2.1.1 Nacionales.....                                     | 22 |
| 2.2.2 Internacionales .....                               | 24 |
| 2.2 Bases teóricas.....                                   | 27 |
| 2.3 Marco conceptual.....                                 | 39 |
| CAPÍTULO III HIPÓTESIS .....                              | 40 |
| 3.1 Hipótesis general.....                                | 41 |
| 3.2 Hipótesis específica .....                            | 41 |
| 3.3 Variables .....                                       | 42 |
| CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....         | 43 |
| 4.1 Metodología de investigación.....                     | 44 |
| 4.2 Tipo de investigación.....                            | 45 |
| 4.3 Nivel de investigación .....                          | 45 |
| 4.4 Diseño de investigación .....                         | 46 |
| 4.5 Población y muestra.....                              | 47 |
| 4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 47 |
| 4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....   | 50 |
| 4.8 Aspectos éticos de la investigación .....             | 51 |
| CAPÍTULO V RESULTADOS .....                               | 52 |
| 5.1 Descripción de resultados .....                       | 52 |
| 5.2 Contrastación de hipótesis .....                      | 59 |
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....                  | 63 |
| CONCLUSIONES .....  | 66 |
| RECOMENDACIONES.....                                      | 67 |

|  |    |
|--|----|
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....  | 68 |
| ANEXOS .....   | 75 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia.....                                     | 75 |
| Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables .....             | 77 |
| Anexo 3: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación..... | 79 |
| Anexo 4: Confiabilidad y validez del instrumento .....                   | 81 |
| Anexo 5: La data de procesamiento de datos.....                          | 86 |
| Anexo 6: Consentimiento informado.....                                   | 93 |



**CONTENIDO DE TABLAS**

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Dominios y competencias de la inteligencia emocional.....                           | 28 |
| Tabla 2 Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman .....                           | 46 |
| Tabla 3 Criterios de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach.....                | 48 |
| Tabla 4. Ficha técnica de cuestionario 1 .....  | 49 |
| Tabla 5. Ficha técnica de cuestionario 2.....   | 50 |
| Tabla 6 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov .....                                    | 60 |
| Tabla 7 Correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral .....            | 60 |
| Tabla 8 Correlación entre la inteligencia emocional y las competencias pedagógicas .....    | 61 |
| Tabla 9 Correlación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad laboral .....      | 61 |
| Tabla 10 Correlación entre la inteligencia emocional y las tecnologías de información ..... | 62 |

## CONTENIDO DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 Un modelo en cascada de inteligencia emocional .....               | 29 |
| Figura 2 Distribución de la edad de los docentes encuestados .....          | 52 |
| Figura 3 Distribución del género de los docentes encuestados.....           | 53 |
| Figura 4 Gráfico de barra de la variable inteligencia emocional .....       | 53 |
| Figura 5 Gráfico de barra de la dimensión autoconciencia.....               | 54 |
| Figura 6 Gráfico de barra de la dimensión autogestión .....                 | 55 |
| Figura 7 Gráfico de barra de la dimensión conciencia social .....           | 55 |
| Figura 8 Gráfico de barra de la dimensión gestión de relaciones .....       | 56 |
| Figura 9 Gráfico de barra de la variable desempeño laboral .....            | 57 |
| Figura 10 Gráfico de barra de la dimensión competencias pedagógicas .....   | 57 |
| Figura 11 Gráfico de barra de la dimensión responsabilidad laboral .....    | 58 |
| Figura 12 Gráfico de barra de la dimensión tecnologías de información ..... | 59 |

## RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021. En cuanto al aspecto metodológico, la investigación siguió los pasos establecidos en el método científico, empleando el método hipotético deductivo, y apoyándose en el método estadístico para la contrastación de las hipótesis. En cuanto al tipo de investigación, esta fue aplicada y de nivel descriptiva correlacional. Con respecto al diseño que se adoptó para el desarrollo de la investigación esta fue no experimental de corte transversal. Dado que la unidad de análisis fueron los docentes de la facultad de ciencias de la salud, se trabajó con una muestra de 196 docentes. Para la recolección de los datos se ocuparon dos cuestionarios los cuales fueron validados por expertos y se midió su consistencia interna mediante el alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Spearman mostraron que existe una relación entre la inteligencia emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la salud y su desempeño laboral, en base al coeficiente hallado se puede afirmar que la relación entre estas variables es directa, pero baja. En cuanto a la significancia, esta fue menor a .05, por lo cual el resultado hallado es estadísticamente significativo.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Desempeño laboral, Docentes universitarios.

## ABSTRACT

The objective of this education was to govern the association between expressive intelligence and job presentation of teachers from the Faculty of Health Disciplines of the Universidad Peruana Los Andes in Huancayo during 2021. Regarding the methodological aspect, the research followed the steps established in the scientific method, using the hypothetical-deductive method, and relying on the statistical method to test the hypotheses. As for the type of research, this was applied and descriptive correlational level. With respect to the design that will be reduced for the development of the research, this was a non-experimental cross-sectional one. Since the unit of analysis was the professors of Faculty of Health Sciences, a sample of 196 professors was used. Two questionnaires were used for data collection, which were validated by experts and their internal consistency was measured using Cronbach's alpha. The results obtained through Spearman correlation coefficient showed that nearby is a association amongst the emotional intelligence of teachers of the faculty of health sciences and their work performance, based on the coefficient found, it can be affirmed that the relationship between these variables is direct, but low. Regarding the significance, this was less than .05, for which the result found is statistically significant.

Keywords: Emotional intelligence, Work performance, University teachers.

## INTRODUCCIÓN

La educación juega un papel significativo en el éxito de un ser humano en todas y cada una de las disciplinas. La educación proporciona las habilidades a los estudiantes que mejoran sus habilidades, los preparan físicamente y los desarrollan mentalmente. Para la enseñanza exitosa no solo se requiere el conocimiento de la materia, sino también las habilidades emocionales. Teniendo en consideración que la inteligencia emocional se define como la noción de los sentimientos personales, la empatía por el resto y la regulación de las emociones para mejorar la vida (DuBrin, 2019), los docentes tienen que lidiar con diversos aspectos que pueden afectar su estado emocional que pueden reducir su desempeño. Por tal motivo la presente investigación tuvo el objetivo de establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes en la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021, con la finalidad de contribuir a generar conocimiento en la mejora de la calidad de enseñanza y diseñando instrumentos que cuenten con validez y confiabilidad que servirán para otras investigaciones.

Se realizó la observación del problema enunciado partiendo de una mirada a nivel mundial llegando a un nivel local, en consecuencia, se bosquejó hipótesis y se identificó las variables del estudio. El marco teórico estuvo respaldado en los estudios realizados por diversos autores, resaltando lo desarrollado por DuBrin (2019) para el caso de la inteligencia emocional y Robbins y Judge (2018) para la variable desempeño laboral, como objetivo general se planteó establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes. En cuanto a la hipótesis general se estableció que existe relación entre la inteligencia emocional el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.

La investigación tuvo como método general el hipotético deductivo, en cuanto al tipo de investigación esta fue aplicada y de nivel descriptivo correlacional. En cuanto a la muestra con la que se trabajó esta se halló de una población de 400 docentes, el muestreo que se utilizó fue el aleatorio simple, por lo cual se encuestó a 196 de los mismos.

La tesis presenta V capítulos que se describen: Capítulo I, planteamiento del problema, donde se expone en forma resumida el problema, objetivos, justificación social, teórica y metodológica. Capítulo II, donde encontramos el marco teórico, encontrando los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas y también la conceptualización de las ideas principales. Capítulo III, en el siguiente punto encontramos la hipótesis general y específica, conceptualización de variables, definición conceptual y operacional. Capítulo IV, encontramos la metodología de la investigación, donde se describe el tipo, nivel y diseño de la tesis como también la población, la muestra, el procedimiento de la recolección de los datos y el análisis. Capítulo V, en este capítulo se muestra en forma resumida los resultados del trabajo de investigación en tablas, gráficos, figuras y prueba de supuestos. Para concluir, se aprecia la discusión y análisis de los resultados, por otra parte, están las conclusiones y recomendaciones.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El trabajo como docente a menudo se considera tedioso debido a las condiciones de trabajo, las cargas socioeconómicas, los desafíos asociados con el aumento de carreras estrechamente relacionadas y la falta de garantía de los derechos de bienestar. Además, la ignorancia de los jóvenes, la insensibilidad de los decanos, padres y estudiantes indiferentes, falta de aprecio de la comunidad hacia los docentes, crítica pública, turnos de trabajo no deseados, clases superpobladas, papeleo excesivo, infraestructura deficiente, pérdida de autonomía y el salario inadecuado son el resultado de los factores socioambientales que afectan la inteligencia emocional y eventualmente reduce el desempeño docente (Anwar et al., 2021).

Naqvi (2016) menciona que las instituciones educativas se consideran la fuente clave para desarrollar la competencia académica entre los estudiantes. Los docentes tienen la responsabilidad primordial de asegurar que la información proporcionada a los estudiantes sea comprendida correctamente por ellos. Otra responsabilidad clave asociada con los profesores es seguir el plan de estudios y garantizar la finalización de este dentro del marco de tiempo especificado por la institución. Además de esto, el control de la disciplina en los salones de clases, el manejo de la interacción con los estudiantes, el manejo efectivo de la relación con los padres también es una parte integral de las responsabilidades que deben cumplir los maestros. También es importante tener en cuenta que el papel de un maestro es mucho más que simplemente ser una fuente de aprendizaje académico para los estudiantes.

El papel de los profesores se vuelve más importante ya que también facilitan el crecimiento psicológico de los estudiantes. Existe la posibilidad de que el docente pueda identificar su propio estado emocional, así como el estado emocional de sus estudiantes, generando así una comprensión más profunda del por qué ellos y sus alumnos tienden a comportarse de una manera particular. Por otro lado, la falta de conciencia sobre el estado emocional de uno mismo o de los demás puede dar lugar a interpretaciones problemáticas de la conducta, así como a la adopción de enfoques inadecuados para manejarlas. Se considera que la inteligencia emocional ocupa un lugar central en la generación del buen desempeño de los docentes en escuelas, colegios y universidades (Hadar et al., 2020).

Para convertirse en maestros efectivos, deben considerar su competencia docente más allá de la competencia intelectual, las habilidades profesionales y la calificación académica. Las implicaciones del nivel de competencia emocional de los profesores pueden manifestarse en la forma de desempeño de los estudiantes (Brackett et al., 2019). La incapacidad de un maestro para crear un ambiente de clase que apoye el ritmo rápido de aprendizaje entre los estudiantes puede inhibir el desempeño del alumno, mientras que el desempeño del maestro se explica a través de la calidad de interacción que se ha establecido con los estudiantes. Con base en estos antecedentes, los investigadores han sugerido la inclusión de la formación de docentes que apunta específicamente al desarrollo de su nivel de competencia emocional (Altan et al., 2018).

Los profesores que están lidiando con el problema del estrés no solo llevan una acción negativa a la escuela, sino que también presentan un comportamiento negativo dentro del aula. En consecuencia, su desempeño como instructor disminuye, lo que eventualmente resulta en un desempeño deficiente de los estudiantes. Dado que formar parte de la institución de educación superior como docente conlleva un alto nivel de estrés profesional para estos, su impacto en el comportamiento en el aula también es evidente.



Se ha encontrado que los maestros que están expuestos a un alto nivel de estrés relacionado con el trabajo tienen un mayor riesgo de desarrollar una actitud negativa sobre sus trabajos y las responsabilidades relacionadas (Collie y Mansfield, 2022).

La profesión docente requiere la capacidad de manejar circunstancias estresantes, de lidiar con la presión del trabajo, así como el mantenimiento del decoro dentro del aula. Por otra parte, Benigno y Fante (2020) mencionan la posibilidad de que los profesores se vean afectados emocionalmente debido a las diferentes presiones internas que tienen en su área de trabajo. Para hacer frente a la presión laboral y el riesgo de agotamiento, los instructores deben estar equipados con la capacidad de manejar de manera efectiva sus estados emocionales y los del estudiante.

Afzal et al. (2021) analizaron la influencia de la personalidad de los profesores de Pakistán, enfocándose en los intereses y el rendimiento académico de los estudiantes, descubrieron los estudiantes prefieren profesores mayores, experimentados, amables y comprensivos a los jóvenes, serios y muy exigentes, lo que sugiere que la negatividad en la personalidad del maestro influyó mucho en su desempeño como instructor.

En el caso de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UPLA, los docentes vieron afectado su desempeño producto de la virtualidad que se instauró como respuesta a la pandemia que también afectó a nuestro país, esto los obligó a realizar clases y evaluaciones virtuales, cambiando la dinámica a la que estaban acostumbrados durante años. Todos estos cambios provocaron que los docentes estes expuestos a nuevos factores estresantes que pusieron a prueba su inteligencia emocional para poder hacer frente a estas nuevas circunstancias.

En base a la literatura revisada es imperativo tener en cuenta que los maestros emocionalmente inteligentes pueden desempeñarse bien en el aula porque pueden juzgar

rápidamente qué emociones están experimentando junto con emitir un juicio rápido y preciso sobre el estado emocional de los estudiantes. Esta regulación eficaz de las emociones se asocia con la construcción de la emocionalidad como parte del rasgo de la inteligencia emocional. Mas aún, el manejo efectivo de las emociones no es posible a menos que un docente sea capaz de usarlas para tomar decisiones apropiadas.

Por lo expuesto el objetivo del estudio fue conocer la relación existente entre la inteligencia emocional de los docentes y su desempeño laboral en una institución educativa de nivel superior con alumnos de ciencias de la salud en la ciudad de Huancayo, para poder fortalecer sus capacidades, tanto a nivel emocional como profesional.

## **1.2 Delimitación del Problema**

### ***1.2.1 Delimitación Espacial***

Este trabajo de investigación tratará de establecer la relación entre inteligencia emocional y el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes durante el año 2021.

### ***1.2.2 Delimitación Temporal***

En cuanto al periodo de análisis que tuvo la presente investigación estuvo delimitada aun solo año, por lo cual los resultados mostrados en el presente estudio solo son el reflejo del año 2021.

### ***1.2.3 Delimitación Conceptual o Temática***

El tema de investigación estuvo basado principalmente en inteligencia emocional y el desempeño de los profesores, empleando los estudios referidos a este tema y analizando las teorías más resaltantes de cada una de las variables.

## **1.3 Formulación del Problema**

### ***1.3.1 Problema General***

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021?

### ***1.3.2 Problemas Específicos***

- a) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y las competencias pedagógicas de los docentes en la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021?
- b) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad laboral de los docentes en la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021?
- c) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el uso de tecnologías de información de los docentes en la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021?

## **1.4 Justificación**

### ***1.4.1 Social***

Las circunstancias actuales de la pandemia están afectando el desempeño de los trabajadores en todos los sectores laborales y también a los trabajadores en el sector educación como en las universidades del país; por lo cual, comprender cómo la inteligencia emocional establece una relación con el mejor desempeño de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes

puede contribuir a generar conocimiento en la mejora de la calidad de enseñanza y del comportamiento emocional de los docentes.

#### ***1.4.2 Teórica***

En la presente investigación se pretende entender cómo la inteligencia emocional se relaciona con en el mejor desempeño de los docentes de una universidad que ayude a alcanzar las metas de la institución de educación superior, especialmente en este periodo de educación virtual, en los cuales hay poca investigación en el ámbito nacional y ninguna en el local, que sirva de referencia para futuras investigaciones. Basándose en la teoría desarrollada por DuBrin (2019) en cuanto a la inteligencia emocional y la de Robbins y Judge (2018) para el desempeño laboral.

#### ***1.4.3 Metodológica***

Para realizar esta investigación se seguirá una secuencia de pasos ordenados de método científico, diseñando instrumentos que cuente con validez y confiabilidad que servirá para otras investigaciones. Así, tanto la inteligencia emocional como el desempeño laboral de los docentes de una universidad serán consideradas dentro de los cuestionarios para su análisis e interpretación de los resultados, aspectos a considerar tanto por los estudiantes como por la parte administrativa de la Universidad. La investigación aportará información de la medición de las variables mencionadas durante el periodo de educación no presencial, esperando que los resultados demuestren que dicha forma de enseñanza ha tenido un efecto en el desempeño de los docentes.

## **1.5 Objetivos**

### ***1.5.1 Objetivo General***

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.

### ***1.5.2 Objetivos Específicos***

- a) Determinar la relación entre la inteligencia emocional y las competencias pedagógicas de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.
- b) Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.
- c) Determinar la relación entre la inteligencia emocional y uso de tecnologías de información de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

##### *2.1.1 Nacionales*

Acosta (2020) desarrollo en su tesis doctoral “Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020” un estudio del tipo básica, en el cual no utilizó experimentos, de diseño correlacional con el objetivo de determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño de 59 profesores de una institución educativa en la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Sus alcances mostraron que la inteligencia emocional tiene un efecto directo en el desempeño de los docentes, siendo el valor de correlación de .699 con significancia de .00 entre las variables estudiadas. Concluyó que el desempeño docente es mayor cuando se mejora la inteligencia emocional en habilidades como la auto regulación, autoconocimiento, motivación, habilidades sociales y empatía.

En su tesis de maestría titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas” Del Aguila (2020) desarrollo una investigación con el objetivo de establecer la relación entre la inteligencia emocional que desarrollan los docentes y su desempeño de sus funciones pedagógicas de instituciones educativas en Yurimaguas. Su estudio fue de tipo básico, diseño no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 208 docentes del nivel secundario en instituciones educativas. Utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. Su investigación utilizó un cuestionario Bar-On ICE: NA-JA para la variable de inteligencia emocional y otro cuestionario para desempeño laboral. Su estudio concluyó que hay una relación directa y significativa entre sus variables de estudio.

Tarrillo (2018) en su estudio “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión filial Tarapoto, 2017” tuvo como objetivo establecer la relación entre inteligencia emocional que poseen los docentes y desempeño de sus labores en la institución. Su investigación fue correlacional, de diseño no experimental con una muestra de 82 docentes que trabajan tiempo completo. Utilizó dos instrumentos para medir las variables en estudio, para la variable inteligencia emocional, usó el instrumento propuesto por Goleman (1995) y para la variable desempeño laboral uso el instrumento propuesto por Hernández (2008). Sus resultados demostraron que existe relación significativa ( $r=.699$ ,  $p=.01$ ) entre las variables estudiadas. Concluyó que mientras más elevada es la inteligencia emocional en los docentes de la universidad mayor es su desempeño laboral.

En su investigación titulada “Inteligencia emocional y el desempeño docente en las clases virtuales de los profesores de la Red 22, Los Olivos, 2020” Quispe (2020) tuvo como objetivo establecer la relación entre inteligencia emocional de los docentes y el desempeño que tienen en clases usando medios virtuales en los Olivos Lima. Su investigación fue tipo básica con uso del método hipotético deductivo y como enfoque el cuantitativo. La muestra para su investigación estuvo integrada por docentes de una institución educativa para el nivel inicial y docentes de otra institución educativa tanto del nivel primaria como de secundaria haciendo un total de 102 docentes. Sus resultados mostraron con un  $p$  valor de  $.000 < .05$  la significancia de la relación a las variables estudiadas. Concluyó que como su coeficiente de correlación de Spearman fue  $.811$  indica que existe una correlación positiva alta y por tanto la inteligencia emocional influye en el desempeño docente.

Alejandro (2018) en su investigación “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” Chimbote” tuvo como

objetivo establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesores de una institución educativa. La población de estudio fueron 30 docentes de los diferentes niveles del centro educativo. Su investigación fue de tipo no experimental y diseño correlacional. Las deducciones de su estudio mostraron que con un coeficiente de correlación de Spearman  $r=.896$ , que el nivel de inteligencia emocional con el nivel de desempeño laboral de los docentes se relaciona significativamente. El autor finalizó que la correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral de las docentes de la institución educativa fue significativa.

### ***2.2.2 Internacionales***

Tamseel (2021) en su estudio “Efecto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral: Un estudio transversal en las universidades médicas de Karachi” su objetivo de la realización de este estudio fue determinar el nivel de inteligencia emocional y el impacto que tiene en el desempeño laboral de los docentes de las universidades de medicina de la ciudad de Karachi, Pakistán. Este estudio fue de corte transversal descriptivo realizado entre noviembre de 2020 y enero de 2021. Registró una muestra de conveniencia no probabilística de 152 participantes de profesores de universidades de medicina en Karachi. Distribuyó un cuestionario electrónico a los participantes del estudio para la recopilación de datos a través de las redes sociales. El 56,6% de los encuestados tenía un alto nivel de inteligencia emocional y el 93,3% de ellos tenía un alto nivel de desempeño laboral. Encontró una correspondencia significativa entre inteligencia emocional y el desempeño laboral (valor de  $p <.001$ ). Informó una correlación moderada entre inteligencia emocional y el desempeño laboral ( $R = .383$ , valor de  $p <.001$ ). Su análisis de regresión mostró que inteligencia emocional es un fuerte predictor del desempeño laboral entre los encuestados de este estudio. Sin embargo, no se encontró asociación significativa entre las variables demográficas y los niveles de inteligencia emocional.



Muhammad et al. (2017) en su investigación “Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los docentes en instituciones de educación superior de Pakistán” tuvo como objetivo investigar el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes en el sector educativo de Pakistán. El tamaño de la muestra constó de 166 docentes de universidades de la zona central de Punjab, Pakistán. Utilizaron como marco conceptual las teorías de la inteligencia emocional propuestas por Salovey y Mayer y examinaron su relación con el desempeño laboral de los docentes. Sus resultados indicaron que la inteligencia emocional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del docente. Los descubrimientos clave de su investigación desvelaron que la autoconciencia emocional, la confianza en uno mismo, el logro, el desarrollo de los demás y el manejo de conflictos poseen una relación positiva y significativa con el desempeño laboral del maestro. Concluyeron que cuando los maestros desarrollaron competencias y habilidades emocionales que hicieron que una conducta y una actitud emocional completa resultaran en un gran éxito y satisfacción.

Wahyudi (2018) en su investigación “La influencia de la inteligencia emocional, la competencia y el entorno laboral en el desempeño de los profesores de SMP Kemala Bhayangkari Jakarta” tuvo como propósito determinar el efecto de la inteligencia emocional, la competencia y el entorno laboral sobre el desempeño docente, ya sea de forma parcial o simultánea. Su investigación fue cuantitativa y tuvo como objetivo comprobar la influencia entre dos o más variables que describen o revelan un problema a profundidad. El autor uso una muestra de 100 encuestados. Sus deducciones mostraron que con el valor de R Cuadrado de .442 la inteligencia emocional, la competencia y el ambiente de trabajo contribuyen en conjunto en un 44.2% al desempeño y el resto en un 55.8%, influido por otra variable ajena a su investigación.

Mohamad y Jais (2016) en su estudio “Inteligencia emocional y desempeño laboral: un estudio entre profesores de Malasia”. abordó la brecha en la literatura al investigar la representación de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes. Este estudio analizó la relación entre la inteligencia emocional que consta de cuatro dimensiones: autorregulación, autoconciencia, automotivación y habilidad social (gestión de relaciones) y desempeño laboral. Los encuestados fueron 212 maestros en 6 escuelas secundarias en Kedah. Los datos se recopilaron mediante una encuesta mediante cuestionario y de los datos surge una correlación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral. Los autores concluyeron que cuatro aspectos “autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales” de la inteligencia emocional tienen un mayor impacto en el desempeño laboral de los docentes. Para mantener un alto rendimiento y una ventaja competitiva, la inteligencia emocional debe desarrollarse y mejorarse de forma sistemática y consistente.

Chong et al. (2020) en su investigación “Inteligencia emocional y desempeño laboral de académicos en Malasia” tuvo como objetivo investigar si el nivel de inteligencia emocional de cada personal académico en las instituciones educativas superiores privadas seleccionadas afecta el desempeño laboral. Para su estudio decidieron explorar la utilidad práctica de una medida de inteligencia emocional basada en la medida de desempeño laboral Role-Based Performance Scale (RBPS). Esta investigación aplicó un enfoque de método cuantitativo para ampliar la red de los investigadores e implicar instituciones de educación superior elegidas para obtener la mayor cantidad de datos posible. Sus resultados demuestran una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores académicos en las instituciones educativas superiores privadas. Concluyeron que sus significativos hallazgos proyectan más luz sobre el beneficio práctico del constructo de inteligencia emocional y desempeño laboral, y han

verificado el hecho de que la inteligencia emocional es causante y podría pronosticar el desempeño laboral.

Wu et al. (2019) en su estudio “Inteligencia emocional y autoeficacia de los docentes: papel mediador del desempeño docente” tenían como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional de los profesores y la autoeficacia, y probaron si esta relación estaba mediada por el desempeño docente. Los participantes fueron 467 profesores de secundaria chinos (312 mujeres; 66,8%). Completaron 3 cuestionarios relacionados con inteligencia emocional, autoeficacia y desempeño docente. Los resultados mostraron que el efecto total de la inteligencia emocional sobre la autoeficacia fue de .61, lo que indica que una inteligencia emocional más alta se correlaciona positivamente con un nivel más alto de autoeficacia. Esta relación estuvo parcialmente mediada por el desempeño docente. Sus resultados indicaron que un aumento en la inteligencia emocional mejora en gran medida la autoeficacia de los maestros solo cuando las habilidades emocionales se utilizan con éxito para mejorar el desempeño de los maestros.

## **2.2 Bases Teóricas**

### ***2.2.1 Inteligencia Emocional***

De acuerdo con DuBrin (2019) el uso eficaz de las emociones tiene un gran impacto en el éxito profesional y personal. La inteligencia emocional se refiere a cualidades como el conocimiento de los sentimientos personales, la empatía por los demás y el manejo de las emociones para mejorar la vida. A medida que el concepto de inteligencia emocional ha ido ganando popularidad, se han propuesto muchas definiciones, y cada vez se han incorporado más comportamientos al concepto. La inteligencia emocional incluye la capacidad de conectarse con los individuos y comprender sus emociones. Un trabajador

con alta inteligencia emocional puede participar en comportamientos como evaluar, complacer e influir en las personas. Algunos investigadores consideran la inteligencia emocional como una capacidad que se concentra en el reconocimiento y el dominio de las emociones personales. La persona que insulta al jefe durante una reunión de grupo sería deficiente en este sentido. Los investigadores también ven la inteligencia emocional como una combinación de intelecto y varios rasgos personales y emociones. Entre los rasgos incluidos en este enfoque estaría la insensibilidad, como hacer un comentario despectivo sobre el peinado de un compañero de trabajo. Reflejando la visión más amplia de la inteligencia emocional, Goleman et al. (2001) consideran que este tipo de inteligencia incluye cuatro dominios (o componentes) claves. Investigaciones posteriores han identificado 12 competencias de inteligencia emocional anidadas en cada dominio. Las 12 competencias son capacidades de aprendizaje que facilitan la eficacia en el trabajo con las personas como líder o contribuyente individual. La tabla 1 enumera los cuatro dominios y las competencias asociadas. Se observa que estas competencias, como la influencia, son de naturaleza bastante amplia.

**Tabla 1**

*Dominios y competencias de la inteligencia emocional*

|   | <b>Dominios</b>       | <b>Competencias</b>  |
|---|-----------------------|--|
| 1 | Autoconciencia        | Autoconciencia emocional   |
| 2 | Autogestión           | Autocontrol emocional; adaptabilidad; logro orientación; panorama positivo                         |
| 3 | Conciencia social.    | Empatía; conciencia organizacional   |
| 4 | Gestión de relaciones | Influencia; entrenador y mentor; conflicto administración; trabajo en equipo; liderazgo inspirador |

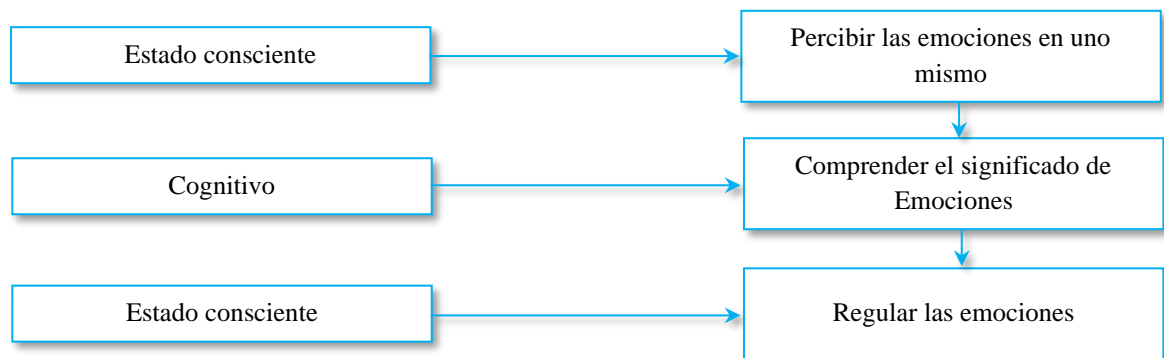
Fuente: Adaptado de DuBrin (2019)

Según plantean Robbins y Judge (2018) la inteligencia emocional es la facultad de un sujeto para: (1) entender emociones en sí mismo y en los demás; (2) entender el sentido

de estas emociones; y (3) moderar sus propias emociones en efecto, como se muestra en la figura 1. Los individuos que interpretan sus propias emociones y son buenas para leer las señales emocionales, en particular, percatarse por qué están enojadas y cómo expresarse sin quebrantar los cánones, es más probable que tengan una alta inteligencia emocional.

**Figura 1**

*Un modelo en cascada de inteligencia emocional*



Fuente: Adaptado de Robbins y Judge (2018)

Varios estudios sugieren que la inteligencia emocional actúa un papel significativo en el desempeño laboral. El estudio de Wolfe et al. (2020) realizó experimentos para comparar la toma de decisiones entre trabajadores experimentados y no experimentados tomando en cuenta sus emociones, hallando que las emociones tienen un papel fundamental en su trabajo. Cristofaro (2019) en su estudio sobre la importancia de las emociones en la toma de decisiones encontró que es importante identificar cómo se toman las decisiones y diferenciar el desempeño de los diferentes estados afectivos.

De acuerdo con Collquit et al. (2018) existe una creciente evidencia de que la inteligencia emocional puede tener un impacto trascendental en el desempeño laboral de los empleados en una amplia variedad de contextos. También hay evidencia de que la inteligencia emocional puede tener un impacto significativamente más fuerte en el

desempeño laboral de algunos empleados más que otros. Su estudio encontró que la inteligencia emocional es un determinante más importante del desempeño laboral para los empleados con niveles más bajos de capacidad cognitiva. La explicación de esta relación es fácil de entender si se considera que, en muchas circunstancias, una alta inteligencia emocional puede compensar un poco la inteligencia cognitiva baja. En otras palabras, la "inteligencia de las personas" excepcional puede, hasta cierto punto, compensar las deficiencias en la "inteligencia de los libros".

Hamid et al. (2019) mencionan que la inteligencia emocional es la capacidad para manejarse emocionalmente y el éxito de una persona es gracias a esta en un 80% mientras que el otro 20% está determinado por el coeficiente intelectual. La inteligencia emocional tiene una influencia positiva y significativa en el desempeño de los empleados. El término fue acuñado a partir del concepto de inteligencia social, dividiendo tres áreas de la inteligencia, a saber, abstracta (capacidad para comprender y manipular símbolos verbales y matemáticos), concreta (capacidad para comprender y manipular objetos) y social (capacidad para conectarse con otros). Los individuos con alta inteligencia emocional son hábiles de entenderse a sí mismas y a los demás, y esto les ayuda a transferir conocimientos a los problemas que superan con el entorno y la vida profesional.

Aunque la imagen de la inteligencia emocional es optimista, para Miao et al. (2019) es importante mencionar que puede haber un "lado oscuro" en esta capacidad. Específicamente, hay alguna evidencia de que la inteligencia emocional se correlaciona positivamente con comportamientos en el trabajo que son de naturaleza más contraproducente. Es decir, ciertos individuos con niveles más altos de inteligencia emocional pueden tender a participar en comportamientos más contraproducentes como chismes, acoso, etc. e incluso robo. Sin embargo, considere que la capacidad de vislumbrar e influir en las emociones de los demás se puede utilizar para lograr metas personales que

no son necesariamente compatibles con las metas y valores de una institución. En esencia, la inteligencia emocional puede proporcionar a los individuos un don, de poder influir en cómo se sienten otras personas y, desafortunadamente, se puede abusar de ese don si el individuo se inclina hacia fines cuestionables.

### **Dimensiones inteligencia emocional.**

Según se muestra en los autores antes citados la inteligencia emocional puede tener varias dimensiones, sin embargo, para el propósito de esta investigación usaremos las manejadas por DuBrin (2019):

**2.2.1.1 Autoconciencia.** La capacidad de comprender las propias emociones es la más esencial de las cuatro competencias de la inteligencia emocional. Tener una alta autoconciencia permite a las personas conocer sus fortalezas y limitaciones lo cual permite tener una alta autoestima. Los colaboradores individuales eficaces utilizan la conciencia de sí mismos para medir con precisión sus propios estados de ánimo y comprender intuitivamente cómo sus estados de ánimo afectan a otros. Los jefes efectivos buscan retroalimentación para ver qué tan bien reciben sus acciones los demás. Un jefe con buena conciencia de sí mismo reconocería factores como ¿si a él o ella le agradaban? O si estaba ejerciendo la cantidad adecuada de presión sobre las personas. (La autoconciencia emocional es la competencia asociada con la autoconciencia).

**2.2.1.2 Autogestión.** La capacidad de controlar las emociones de uno y actuar con honestidad e integridad de una manera coherente y adaptable es importante. El grado correcto de autogestión ayuda a evitar que una persona se enoje cuando las actividades no salen según lo planeado. Los trabajadores efectivos no dejan que su ocasional mal

humor les afecte el día. Si no pueden superar el mal humor, les informan a los compañeros de trabajo sobre el problema y cuánto tiempo ha durado. Un gerente con alta autogestión no decidiría de repente despedir a un miembro del grupo debido a una diferencia de opinión. (Las competencias asociadas con la autogestión son el autocontrol emocional, la adaptabilidad, la orientación al logro y la actitud positiva).

**2.2.1.3 Conciencia Social.** Tener empatía por los demás y tener intuición sobre los problemas organizativos son aspectos clave de esta dimensión de la inteligencia emocional. Los líderes socialmente conscientes van más allá de sentir las emociones de los demás al mostrar que se preocupan. Además, evalúan con precisión las fuerzas políticas en la institución. Un líder de equipo con conciencia social o empatía podría evaluar si un miembro del equipo tiene suficiente entusiasmo por un proyecto como para asignarlo a ese proyecto. Un director general que sienta empatía por las demandas de un sindicato debe poder negociar con éxito con el jefe del sindicato para evitar una costosa huelga. (Las competencias asociadas con la conciencia social son la empatía y la conciencia organizacional).

**2.2.1.4 Gestión de Relaciones.** Esto incluye las habilidades interpersonales de poder comunicarse de manera nítida y concluyente, desbaratar disyuntivas y edificar intensas conexiones personales. Los trabajadores eficaces utilizan las habilidades de gestión de relaciones para difundir su entusiasmo y resolver desacuerdos, a menudo con amabilidad y humor. Un profesional con buenas habilidades en la gestión de relaciones no enterraría puentes y continuaría ampliando su red de personas para ganar apoyo cuando sea necesario. (Las competencias asociadas con la gestión de relaciones son influencia, entrenador y mentor, gestión de conflictos, trabajo en equipo y liderazgo inspirador).



### ***2.2.2 Desempeño Laboral***

Según Robbins y Judge (2018) explican que, como regla general, los trabajadores felices tienen más probabilidades de ser trabajadores productivos. Algunos investigadores frecuentaban profesar que la correspondencia entre la satisfacción profesional y el desempeño laboral era una invención, pero una revisión de 300 estudios sugirió que la correlación es bastante sólida. Los individuos con mayor satisfacción laboral se desempeñan mejor, y los organismos con encargados más complacidos tienden a ser más efectivas que aquellas con menos empleados.

Teniendo en cuenta a Campbell y Wiernik (2015) el desempeño laboral individual debe definirse como las cosas que las personas realmente hacen, las acciones que toman y que ayudan a los propósitos de la organización. Alguien debe identificar aquellas acciones que son relevantes para los objetivos de la institución y aquellas que no lo son, sin importar si están en una descripción de trabajo escrita. Para aquellos que sean relevantes, se debe escalar el nivel de competencia con el que el individuo los realiza. Tanto el juicio de relevante como el juicio de nivel de competencia dependen de una especificación de los importantes objetivos sustantivos basados en el contenido de la institución, no de objetivos libres de contenido como obtener ganancias.

#### **Dimensiones desempeño laboral**

Las dimensiones que utilizaremos en esta investigación para el desempeño laboral docente serán las competencias pedagógicas, responsabilidad laboral y uso de tecnologías para la instrucción.

**2.2.2.1 Competencias pedagógicas.** Aguiar y Rodríguez (2018) mencionan que el aspecto del desempeño de los docentes son las competencias pedagógicas las cuales deben solucionar tanto los apuros que se exponen en el desarrollo pedagógico per se cómo el proceso enseñanza aprendizaje en el ámbito docente y en conexión con el

arquetipo del profesional de educación, cuyo objetivo es originar el desarrollo integral de los estudiantes.

También mencionan aspectos de las competencias pedagógicas los siguientes puntos:

A) Competencia pedagógico-didáctica: se reseña no solo a cómo dar lección sino a la de toma de decisiones, tan ineludible en el proceso adiestramiento-asimilación para conseguir contemplar todos los escenarios que se manifiestan. Al catedrático le corresponde poseer razonamientos de elección entre una hilera de habilidades para suscitar las enseñanzas en los alumnos; ser un facilitador del desarrollo, lo cual contiene el manejo de los materiales que brindan las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para la alineación de distintos medios de enseñanza aprendizaje y la modernización de sus conocimientos.

B) Institucional: es la capacidad que el catedrático debe ostentar para acomodar la macro política a la micropolítica de su entidad, su aula, según las limitaciones y circunstancias en que desplegará el currículo.

C) Productiva: se vincula a la perspicacia de los catedráticos acerca de la sociedad en que coexisten y vivirán para contribuir como habitantes productivos y suscitar enseñanzas para su uso actual y futuro; proporcionar la facultad al alumno de trazar dilemas que corresponderá zanjar en el ambiente donde se desenvuelve con una cultura de sostenibilidad.

D) Interactiva: se fundamenta primordialmente en provocar el trabajo en grupos y para establecer el colectivismo, el afecto y el acuerdo hacia los

demás. Está reservada a incentivar la posibilidad de manifestarse y comprenderse con el otro.

E) Especificadora: como profesional de una facultad, demanda someter sus especificidades a la vez que debe poseer una experiencia amplia que consienta instaurar vínculos interdisciplinarios para extender en sus alumnos la integralidad, tan oportuna en estos momentos de desprendimiento informacional. Esta capacidad se desarrolla hasta sus saberes pedagógicos, ventajosos para desarrollar sus destrezas docentes hasta conseguir la perfección en su labor.

**2.2.2.2 Responsabilidad Laboral.** Citando a Helker et al. (2018) otro aspecto del desempeño laboral y más aún dentro de la compleja situación laboral de los docentes universitarios es el sentido de responsabilidad, es decir, su sentido interno de producir o prevenir resultados designados o que estos resultados podrían haberse producido o prevenido, con respecto a su enseñanza se vuelve muy relevante. Las investigaciones han demostrado repetidamente que solo porque una persona sea considerada responsable por algunas instancias externas, como los tribunales, su empleador u otras personas, de producir resultados específicos, no necesariamente se siente personalmente responsable de hacerlo. Por lo tanto, aunque el valor de la docencia puede ser enfatizado para cada vez más actores universitarios, los docentes en las universidades no necesariamente se sienten responsables de ofrecer cursos atractivos y una asesoría completa a sus estudiantes, sino que solo quieren “terminar de una vez”. Cuando los individuos experimentan responsabilidad personal, se ha demostrado que están más comprometidos con sus acciones, que se sienten auto eficaces, motivados y abiertos a nuevas experiencias.

Con respecto al trabajo, los resultados personales y laborales positivos (es decir, alta motivación interna, alta satisfacción laboral, desempeño de alta calidad, bajo ausentismo y rotación) se obtienen cuando están presentes tres estados psicológicos críticos: experiencia en la significación del trabajo, experiencia en la responsabilidad de las consecuencias del trabajo y comprensión de los efectos de las actividades laborales. Las dimensiones centrales del trabajo, como la pluralidad de habilidades, la coincidencia de la tarea, la trascendencia de la tarea, la autonomía y la retroalimentación, influirían en la obtención de estos tres estados. Estos hallazgos fueron respaldados por un metaanálisis que muestra que experimentar un sentido de responsabilidad aumenta los efectos positivos de la autonomía laboral en la satisfacción laboral y la motivación laboral interna.

En cuanto al tema de la responsabilidad de los profesores universitarios, es decir, aquello de lo que los profesores universitarios se sienten responsables, los aspectos generales pueden no diferir mucho de los identificados en la investigación con los profesores de escuela. Por ejemplo, la investigación con maestros de escuela se ha centrado principalmente en cómo los maestros perciben su responsabilidad por los resultados educativos de sus estudiantes. Mientras que en los docentes universitarios perciben la responsabilidad por los logros de sus estudiantes y la motivación de los mismos.

Estudios recientes sugirieron un dominio de responsabilidad del docente universitario que no se ha puesto de manifiesto en la investigación con profesores de escuela, a saber, la responsabilidad de asuntos relacionados con el macro contexto de la enseñanza, como la organización de los cursos de estudio, la preparación. y supervisión administrativa de otros, y otros asuntos relacionados con la docencia, pero de carácter general. Con base en estas consideraciones, los aspectos a tomar en cuenta

para la responsabilidad laboral serán la motivación, el contexto organizativo y los contenidos de trabajo de los profesores universitarios. Además, si bien la mayoría de los profesores universitarios puede que no hayan elegido activamente la docencia como carrera, de lo que se sienten responsables con respecto a su docencia está estrechamente relacionado con su motivación laboral en esa área.

**2.2.2.3 Uso de Tecnologías para la Instrucción.** Según Rasmitadila et al. (2020) menciona que otro aspecto del desempeño laboral es el uso de tecnologías para instrucción. El uso de tecnologías de instrucción tiene varias ventajas tanto para el docente como para los estudiantes. Las tecnologías de instrucción motivan a los estudiantes, captan su atención y ayudan a explicar conceptos complejos. Tecnologías de instrucción para la motivación: La palabra motivo proviene de una raíz latina que significa “moverse”, o un impulso o deseo de realizar tareas. Los maestros se esfuerzan por llevar este deseo a sus estudiantes para que participen plenamente en las actividades de instrucción y desarrollen una comprensión profunda de los conceptos.

A) Tecnologías de instrucción para captar la atención de los estudiantes: Las tecnologías de instrucción capturan y mantienen la curiosidad y la atención de los estudiantes a lo largo de sus lecciones. Por ejemplo, el uso de diapositivas, más aún en este periodo de pandemia, permite al docente tener el control de los estudiantes y el interés en el tema. Este control también es efectivo cuando el profesor quiere dirigir la atención de los estudiantes ya sea a la tecnología que se está utilizando, a la información que muestra la tecnología o al profesor. Al mostrar una diapositiva, la atención de los estudiantes se dirige a la información que se muestra y al maestro cuando se deja de compartir la diapositiva (o se apaga la pantalla en una clase

presencial). Esta capacidad de dirigir la atención de los estudiantes ayuda a mantener su concentración, ya sea en la información que se muestra o en la explicación que da el profesor cuando la pantalla de la diapositiva se deja de compartir. Esta concentración de los estudiantes en lo que está sucediendo les ayuda a seguir la lección y aprender los conceptos que se están explicando. Esta atención también ayuda a los maestros a sentir la disposición de los estudiantes para comprender lo que se está enseñando.

B) Tecnologías de instrucción para explicar las fuentes: Usando tecnologías de instrucción, el maestro puede explicar conceptos que serían difíciles de elaborar oralmente. Cuando los estudiantes ven el material, su mecanismo y su función, los profesores se ahorran la explicación difícil y los estudiantes entienden fácilmente de qué está hablando el profesor. Además, las tecnologías de instrucción ayudan a los alumnos a adquirir habilidades de escucha y observación que les ayudan a comprender conceptos complejos. De hecho, el uso de videos hace posible mayores oportunidades de instrucción individualizada que permiten al docente universitario tener suficiente tiempo libre para la preparación de la instrucción que satisfaga las necesidades de los estudiantes. Cuando los docentes utilizan tecnologías en su enseñanza y los estudiantes se involucran en el uso de esas tecnologías y notan la relación y relevancia de lo que el docente está enseñando y las tecnologías que se utilizan, las actitudes de los estudiantes hacia el aprendizaje mejoran y eso los prepara para el aprendizaje. sociedad de orientación tecnológica.

### 2.3 Marco Conceptual

- **Inteligencia emocional:** Perspicacia de los propios sentimientos, la empatía por los demás y la regulación de las emociones para mejorar la vida. (DuBrin, 2019)
- **Desempeño laboral:** Según Robbins y Judge (2018) los individuos con mayor satisfacción laboral se desempeñan mejor, y las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más efectivas que aquellas con menos empleados.
- **Docente universitario:** profesional encargado de transmitir un esquema de conocimientos, creencias, desempeño y comportamiento durante el proceso de enseñanza. (Muhammad et al., 2017)
- **Inteligencia cognitiva:** representa la determinación de la inteligencia general en la potestad de la cognición en formas que manifiestan la experiencia y el aprendizaje sobre métodos cognitivos como la memoria. (Ghasemi y Khany, 2019)
- **Coficiente intelectual:** un porcentaje que indicaba la edad mental de un individuo en relación con su edad cronológica. (Colquitt et al., 2018)
- **Autoconciencia:** capacidad de comprender las propias emociones. (DuBrin, 2019)
- **Autogestión:** controlar las emociones de uno y actuar con honestidad e integridad de una manera coherente y adaptable. (DuBrin, 2019)
- **Conciencia social:** Tener empatía por los demás y tener intuición sobre los problemas organizativos. (DuBrin, 2019)
- **Gestión de relaciones:** habilidades interpersonales de poder comunicarse de manera serena y concluyente, desmontar problemas y cimentar intensos lazos personales. (DuBrin, 2019)

- **Competencias pedagógicas:** son competencias que deben solucionar tanto los conflictos que se exhiben en el proceso pedagógico como el proceso enseñanza aprendizaje en el ámbito docente y en correspondencia con el modelo del profesional de educación, cuyo objetivo es suscitar el desarrollo general de los estudiantes. (Aguar y Rodríguez, 2018)
- **Responsabilidad laboral:** sentido interno de producir o prevenir resultados designados por un trabajador. (Helker et al., 2018)
- **Tecnologías de instrucción:** es la aplicación de tecnologías educativas a la solución de problemas de instrucción específicos. donde tecnologías educativas significaría la combinación de instrucción. de desarrollo. gerencial. y otras tecnologías aplicadas específicamente a la solución de problemas educativos. (Rasmitadila, y otros, 2020)



## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1 Hipótesis General**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.

#### **3.2 Hipótesis Específica**

H<sub>0</sub>E1: No existe relación entre la inteligencia emocional y el buen uso de las competencias pedagógicas de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.

H<sub>1</sub>E1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el buen uso de las competencias pedagógicas de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.

H<sub>0</sub>E2: No existe relación entre la inteligencia emocional y las responsabilidades laborales de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.

H<sub>1</sub>E<sub>2</sub>: Existe relación entre la inteligencia emocional y las responsabilidades laborales de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.

H<sub>0</sub>E<sub>3</sub>: No existe relación entre la inteligencia emocional y el uso de tecnologías de información de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.

H<sub>1</sub>E<sub>3</sub>: Existe relación entre la inteligencia emocional y el uso de tecnologías de información de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.

### **3.3 Variables**

#### ***3.3.1. Definición Conceptual de la Variable Independiente***

La inteligencia emocional es la comprensión de los propios sentimientos, la empatía por los demás y la regulación de las emociones para mejorar la vida. (DuBrin, 2019) .

##### **3.3.1.1 Dimensiones.**

- Autoconciencia.
- Autogestión.
- Conciencia social.
- Gestión de relaciones

#### ***3.3.2 Definición Conceptual de la Variable Dependiente***

El desempeño laboral según Robbins y Judge (2018) se da cuando Los individuos con mayor satisfacción laboral se desempeñan mejor, y las organizaciones

con empleados más satisfechos tienden a ser más efectivas que aquellas con menos empleados.

### **3.3.2.1 Dimensiones**

-Competencias pedagógicas

-Responsabilidad laboral

-Tecnologías de información

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1 Metodología de Investigación

##### *4.1.1 Método científico*

Para el desarrollo de la presente investigación se tuvo en consideración los pasos necesarios que exige el método científico, los cuales son, identificar un problema, hacer una revisión bibliográfica, plantear y contrastar una hipótesis de investigación, y poder llegar a una conclusión que pueda generar un aporte al conocimiento científico, tomando esto en consideración la presente investigación, tuvo como problema de investigación poder conocer la correspondencia entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes, se realizó una revisión teórica de ambas variables, resaltando lo desarrollado por Robbins y Judge (2018) y DuBrin (2019), además se obtuvo una hipótesis que fue contrastada mediante la aplicación de la estadística inferencial.

##### *4.1.2 Método general*

Según menciona Hernández et al. (2014) una de las características del método hipotético deductivo es el planteamiento de una hipótesis en base a la observación realizada en un determinado contexto, además esta hipótesis debe ser contrastada. La hipótesis que presentó la investigación fue establecer la existencia de una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, tal como también indica Atencio (2019) en su investigación donde plantea una relación positiva entre el nivel de inteligencia emocional y el nivel de desempeño docente en el contexto de una escuela profesional de arte.

### 4.1.3 Método específico

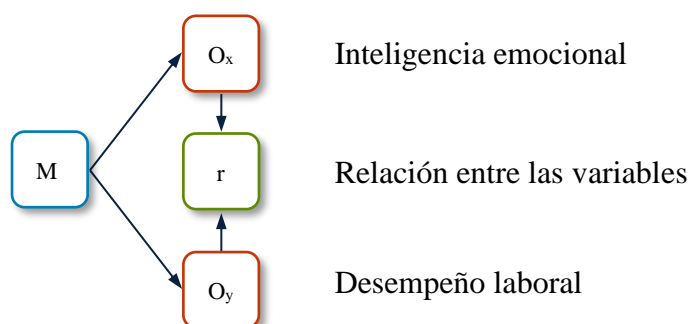
Como método específico se empleó el estadístico, esto permitió realizar un análisis usando los datos recabados, empleado tanto la estadística descriptiva como la estadística inferencial, este último para poder contrastar las hipótesis planteadas.

## 4.2 Tipo de Investigación

La investigación que se realizó fue aplicada, en cuanto a este tipo de investigación Behar (2008) menciona que busca la aplicación de los conocimientos adquiridos para su posterior uso, además de estar relacionada con la investigación básica al ser dependiente de esta última en cuanto a sus resultados y avances. La presente investigación basará sus análisis en la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una facultad de la UPLA en Huancayo Junín, durante el 2021.

## 4.3 Nivel de Investigación

La investigación fue descriptiva correlacional, según muestra Bisquerra (2009) el objetivo es descubrir o aclarar las relaciones existentes entre las variables de estudio haciendo uso de coeficientes de correlación. La presente investigación describió cada una de las variables y buscó establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencia de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.



Donde:

M= Muestra

O<sub>x</sub>= Inteligencia emocional-Variable Independiente.

O<sub>y</sub>= Desempeño laboral-Variable Dependiente.

r= Relación entre las variables

Para la correlación se empleó el coeficiente de Spearman esta prueba no paramétrica se usa cuando las variables tienen una escala ordinal, para la interpretación del coeficiente hallado se empleó la tabla 2.

**Tabla 2**

*Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman*

| Valores        | Lectura                          |
|----------------|----------------------------------|
| De -.91 a -1   | “Correlación muy alta”           |
| De -.71 a -.90 | “Correlación alta”               |
| De -.41 a -.70 | “Correlación moderada”           |
| De -.21 a -.40 | “Correlación baja”               |
| De 0 a -.20    | “Correlación prácticamente nula” |
| De 0 a .20     | “Correlación prácticamente nula” |
| De +.21 a .40  | “Correlación baja”               |
| De +.41 a .70  | “Correlación moderada”           |
| De +.71 a .90  | “Correlación alta”               |
| De +.91 a 1    | “Correlación muy alta”           |

Fuente: Bisquerra (2009)

#### 4.4 Diseño de Investigación

Teniendo en cuenta a Bisquerra (2009) un diseño no experimental de corte transversal tiene como meta estudiar en un solo periodo de tiempo el estado de la unidad de análisis del estudio. Por tanto, en la presente investigación se observó y se evaluó sucesos ya ocurridos sin realizar ningún experimento, específicamente cómo se relaciona la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Junín - 2021.

## 4.5 Población y Muestra

En la presente investigación la población fueron los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes los cuales están conformados por un total de 400 trabajadores.

### Muestra

En vista de la cantidad de la población total con la que se cuenta para la investigación se optó por trabajar con una muestra mediante un muestreo aleatorio simple, la cual se calculó con la siguiente fórmula para población finita:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$n$ = Tamaño de la muestra

$Z$ =Nivel de confianza

$N$ =Población

$p$ = Probabilidad a favor

$q$ = Probabilidad en contra

$e$ = error de estimación

Reemplazando los datos dentro de la formula se tiene la siguiente expresión

$$n = \frac{400 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (1.96 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 196$$

El resultado que se obtiene fue que una muestra de 196 docentes a los que se encuestó.

## 4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

### 4.6.1 Técnica: Encuesta

Citando a Baena (2017) la encuesta, que utilizó el presente estudio, es la aplicación de un cuestionario a una muestra que se está estudiando, dos cuestionarios en vista de las variables involucradas en esta investigación.

Instrumento: Cuestionario

La investigación utilizó los cuestionarios como instrumento que según Baena (2017) es el instrumento fundamental de las técnicas de interrogación teniendo en cuenta tanto la manera de redacción de preguntas como su ubicación en los cuestionarios. Este estudio tuvo un cuestionario para la inteligencia emocional y otro para el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de una universidad en Huancayo.

Se midió la confiabilidad de los instrumentos mediante el Alfa de Cronbach, según Hernández et al. (2014) es importante que el instrumento pueda ser confiable para que se pueda aplicar en múltiples oportunidades y obtener resultados similares, lo cual muestra que el instrumento es confiable para poder utilizarlo en una investigación. En el caso del presente estudio el Alfa de Cronbach para la encuesta sobre inteligencia emocional fue de .730 y para la encuesta sobre desempeño laboral fue de .965. Estos valores muestran que ambos cuestionarios fueron confiables según la interpretación presentada en la tabla 3.



**Tabla 3***Criterios de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach*

| Valores de alfa | Interpretación                  |
|-----------------|---------------------------------|
| .90-1.00        | “Se califica como excelente”    |
| .80-.89         | “Se califica como bueno”        |
| .70-.79         | “Se califica como aceptable”    |
| .60-.69         | “Se califica como cuestionable” |
| .50 -.59        | “Se califica como pobre”        |
| <.50            | “Se califica como inaceptable”  |

Fuente. Extraído de Cortina (2016)

Según Hernández et al. (2014) verificar la validez de un instrumento es importante porque se enfoca en determinar si el instrumento mide efectivamente la variable, por lo cual se valida que las preguntas estén relacionadas al problema de investigación, tenga lógica y estén redactadas de forma clara. Por lo cual se tuvo la validación realizada por 3 expertos, los cuales calificaron ambos instrumentos como válidos para su aplicación, se adjunta en el anexo 4 cada una de sus fichas de validación.

**Tabla 4***Ficha técnica de cuestionario 1*

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Título:                  | Encuesta sobre inteligencia emocional                                 |
| Autor:                   | Julio Daivys Cordero Sanchez  |
| Institución:             | Universidad Peruana los Andes   |
| Año:                     | 2022  |
| Tipo de instrumento:     | Cuestionario  |
| Duración                 | 11 minutos  |
| Cantidad de preguntas:   | 17 preguntas  |
| Ámbito de aplicación:    | Docentes de la “Facultad de ciencias de la salud de la UPLA” Huancayo |
| Forma de administración: | Encuesta virtual  |

El cuestionario constó de 4 dimensiones:

1. Autoconciencia
2. Autogestión
3. Conciencia social
4. Gestión de relaciones

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 5***Ficha técnica de cuestionario 2*

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Título:                  | Encuesta sobre desempeño laboral                                       |
| Autor:                   | Julio Daivys Cordero Sanchez   |
| Institución:             | Universidad Peruana los Andes  |
| Año:                     | 2022   |
| Tipo de instrumento:     | Cuestionario   |
| Duración                 | 10 minutos   |
| Cantidad de preguntas:   | 15 preguntas   |
| Ámbito de aplicación:    | Docentes de la facultad de ciencias de la salud de la UPLA<br>Huancayo |
| Forma de administración: | Encuesta virtual   |

El cuestionario constó de 3 dimensiones:

1. Competencias pedagógicas
2. Responsabilidad laboral
3. Uso de tecnologías de instrucción

Fuente: elaboración propia.

**4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

Se solicitó una autorización del decano de la facultad de ciencias de la salud para realizar la aplicación de un cuestionario virtual vía Google Forms, de este cuestionario se obtuvo los datos de los docentes, estas encuestas se realizaron de forma virtual por la pandemia de COVID 19, explicando detalladamente a cada docente de la facultad, ante cualquier duda se puso ejemplos para un mayor entendimiento.

Para el procesamiento de datos se subió la información obtenida en los cuestionarios, ordenándolos y verificando que cada cuestionario cuente con la información completa, para tal fin se utilizó el software estadístico SPSS versión 23, el cual también se empleó para el análisis de datos mediante la prueba de estadística pertinente.

#### **4.8 Aspectos Éticos de la Investigación**

Las consideraciones contenidas en el reglamento general de investigación de la Universidad Peruana Los Andes en sus artículos 27° y 28° y el Código de Ética en sus artículos 4° y 5° serán parte relevante de esta investigación y su desarrollo.

El principio de veracidad contenido en el artículo 4° del Código de Ética para la Investigación Científica se cumple en vista de que no se incurrió en afirmaciones falsas ni ambiguas. De hecho, se respetó la autenticidad de cada parte del estudio.

Así mismo se cumplió con el artículo 5° del código por ser el presente estudio original y seguir las líneas de investigación establecidas por la Universidad Peruana Los Andes.

Se consideró la decencia humana ofreciendo a los colaboradores la oportunidad de colaborar libremente en cumplimiento al artículo 27° del Reglamento general de Investigación. Por tanto, para el desarrollo de la presente investigación no se constriñó a los docentes que no apetecían contribuir o ayudar con el estudio. Además, se contó con el consentimiento informado de la facultad de ciencias de la salud de la UPLA para la participación de los docentes que trabajan en la institución. Se dilucidó los objetivos de la investigación y se resolvieron las dudas de los participantes que surgieron durante el desarrollo de esta.

También se honró la reserva de la información de carácter personal y se conservó en discreción los datos personales en cumplimiento del artículo 28° del reglamento.

## CAPÍTULO V

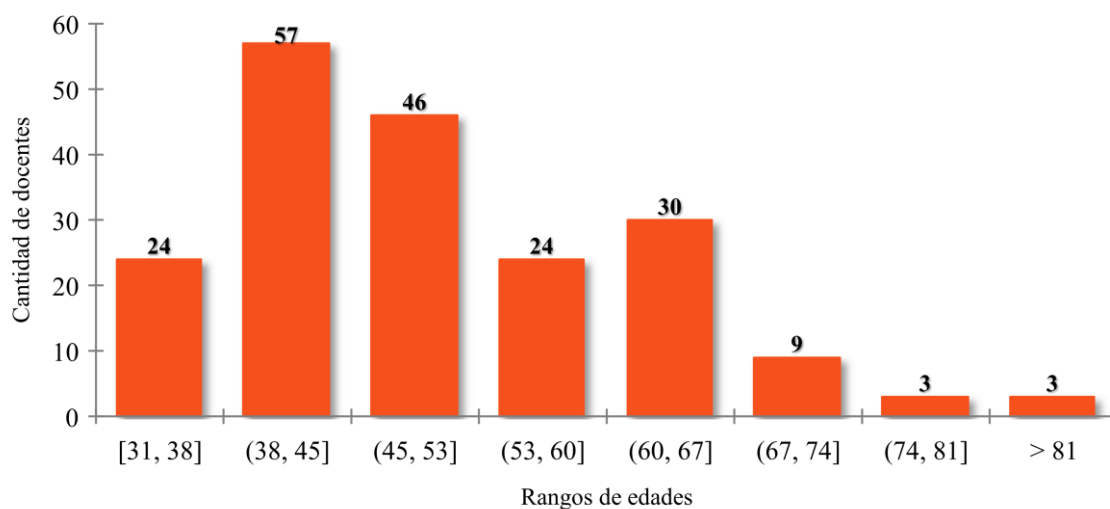
### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción de Resultados

En base la encuesta aplicada a los docentes de la facultad de ciencias de la salud se generó los siguientes gráficos descriptivos para mostrar los resultados del nivel de inteligencia emocional y desempeño laboral. La figura 2 muestra la distribución de la edad de los docentes encuestados, resaltando que el rango de edad con mayor número de profesores es de 38 años a 45 años, también se puede observar que laboran pocos maestros con más de 67 años. En líneas generales los resultados muestran que existe una distribución muy segmentada en cuanto a la edad de los docentes.

**Figura 2**

*Distribución de la edad de los docentes encuestados*

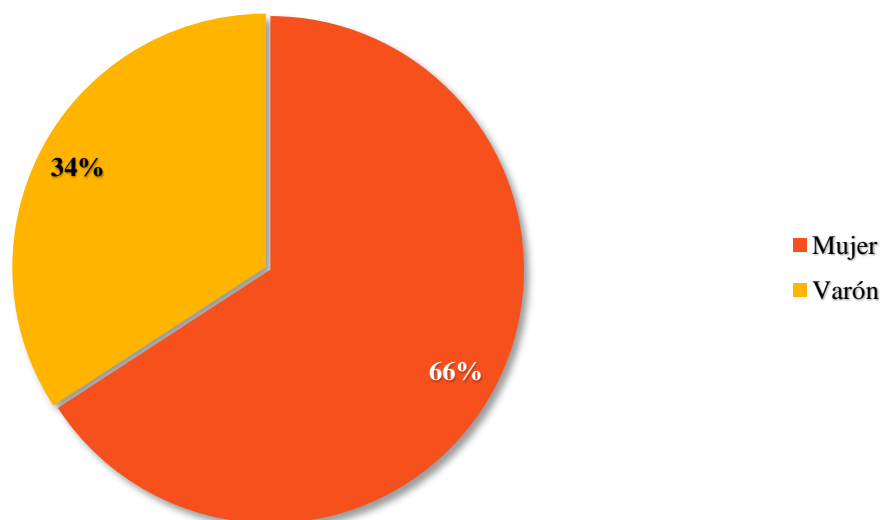


Fuente: elaboración en base encuesta aplicada

En cuanto al género de los docentes encuestados, la figura 3 muestra que el 66% son mujeres, mientras que el 34% restante son varones, estos datos muestran que existen una gran diferencia en la distribución tomando en consideración el género de los maestros.

**Figura 3**

Distribución del género de los docentes encuestados

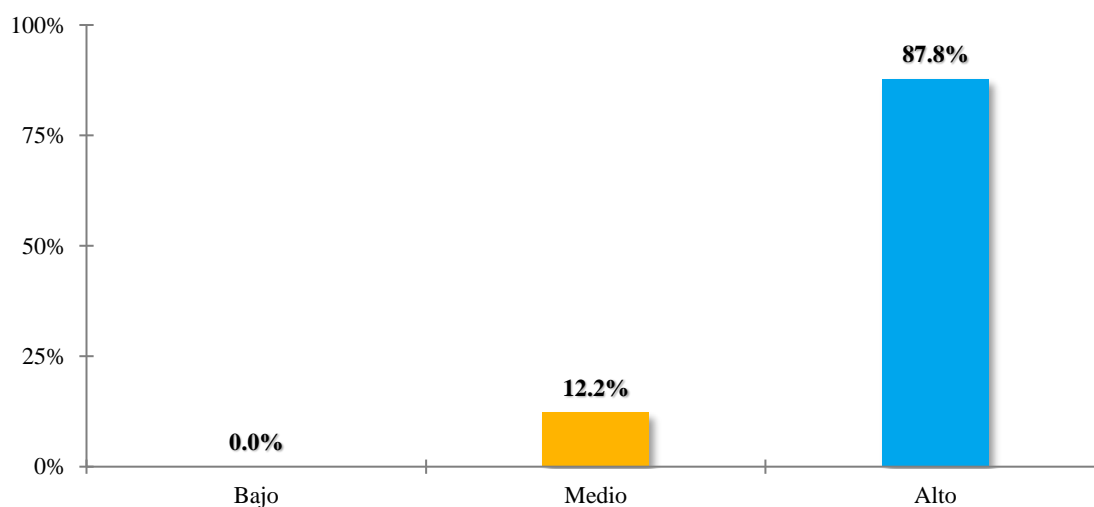


Fuente: elaboración en base encuesta aplicada

Con respecto a la variable inteligencia emocional, la figura 4 muestra que el 87.8% de los docentes percibe tener un nivel de inteligencia emocional alto, en tanto el 12.2% siente tener un nivel medio, en contra parte ninguno de los docentes percibió tener un nivel bajo de inteligencia emocional. Este resultado muestra que los maestros cuentan con las herramientas necesarias para poder afrontar los problemas de la vida.

**Figura 4**

*Gráfico de barra de la variable inteligencia emocional*

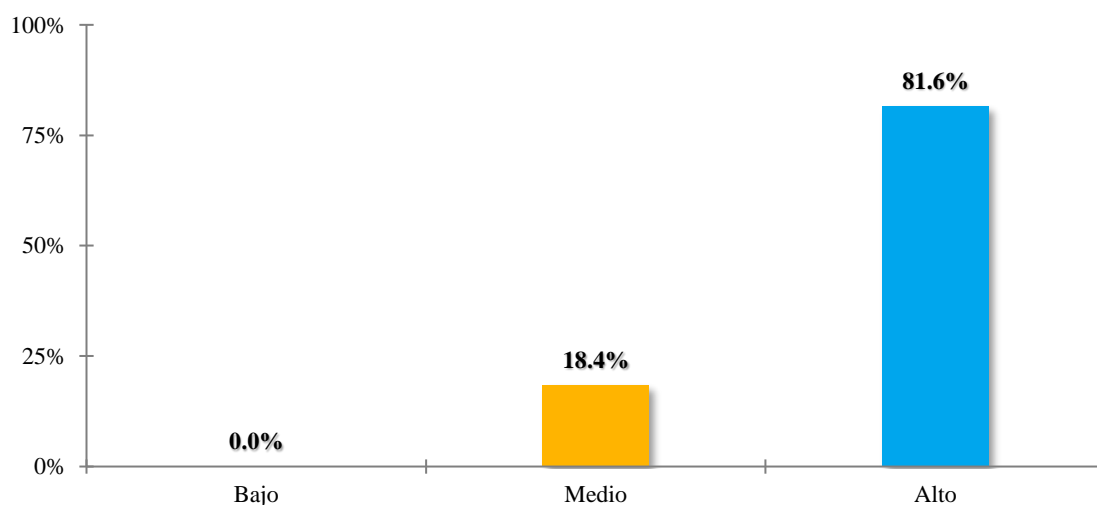


Fuente: elaboración en base encuesta aplicada

Con respecto a la dimensión autoconciencia de la variable inteligencia emocional, la figura 5 muestra que el 81.6% de los docentes percibe tener un nivel de autoconciencia alto, en tanto el 18.4% siente tener un nivel medio, en contra parte ninguno de los docentes percibió tener un nivel bajo de autoconciencia. Este resultado muestra que los maestros cuentan con la capacidad de comprender las propias emociones.

### Figura 5

*Gráfico de barra de la dimensión autoconciencia*

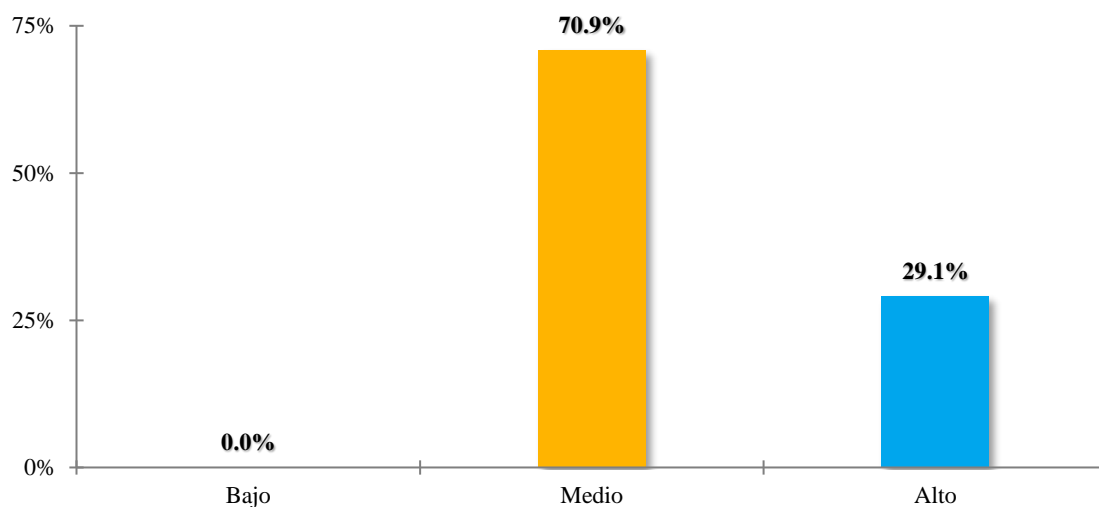


Fuente: elaboración en base encuesta aplicada

Con respecto a la dimensión autogestión de la variable inteligencia emocional, la figura 6 muestra que el 29.1% de los docentes percibe tener un nivel de autogestión alta, en tanto el 70.9% siente tener un nivel medio, en contra parte ninguno de los docentes percibió tener un nivel bajo de autogestión. Este resultado muestra que los maestros cuentan con la capacidad de controlar sus emociones y actuar con honestidad e integridad de una manera coherente y adaptable.

**Figura 6**

*Gráfico de barra de la dimensión autogestión*

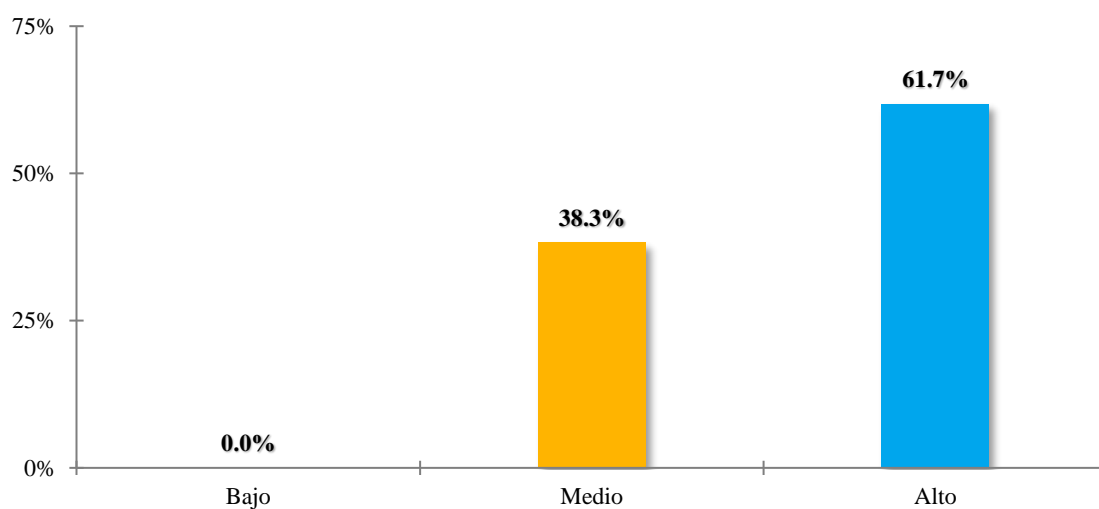


Fuente: elaboración en base encuesta aplicada

Con respecto a la dimensión conciencia social de la variable inteligencia emocional, la figura 7 muestra que el 61.7% de los docentes percibe tener un nivel de conciencia social alta, en tanto el 38.3% siente tener un nivel medio, en contra parte ninguno de los docentes percibió tener un nivel bajo de conciencia social. Este resultado muestra que los maestros cuentan con empatía por los demás.

**Figura 7**

*Gráfico de barra de la dimensión conciencia social*

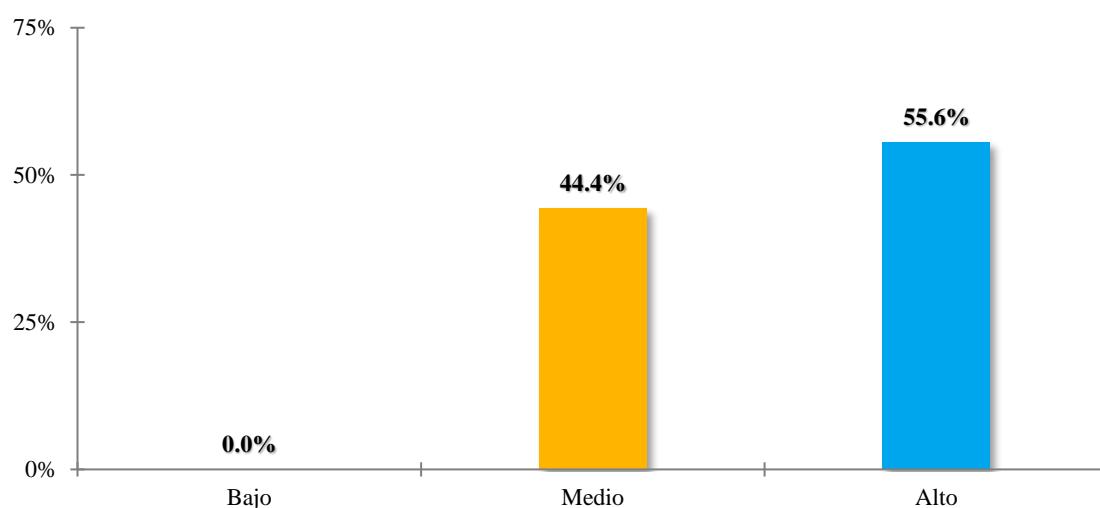


Fuente: elaboración en base encuesta aplicada

Con respecto a la dimensión gestión de relaciones de la variable inteligencia emocional, la figura 8 muestra que el 55.6% de los docentes percibe tener un nivel de gestión de relaciones alto, en tanto el 44.4% siente tener un nivel medio, en contra parte ninguno de los docentes percibió tener un nivel bajo de gestión de relaciones. Este resultado muestra que los maestros cuentan con habilidades interpersonales de poder comunicarse de manera clara y convincente.

**Figura 8**

*Gráfico de barra de la dimensión gestión de relaciones*



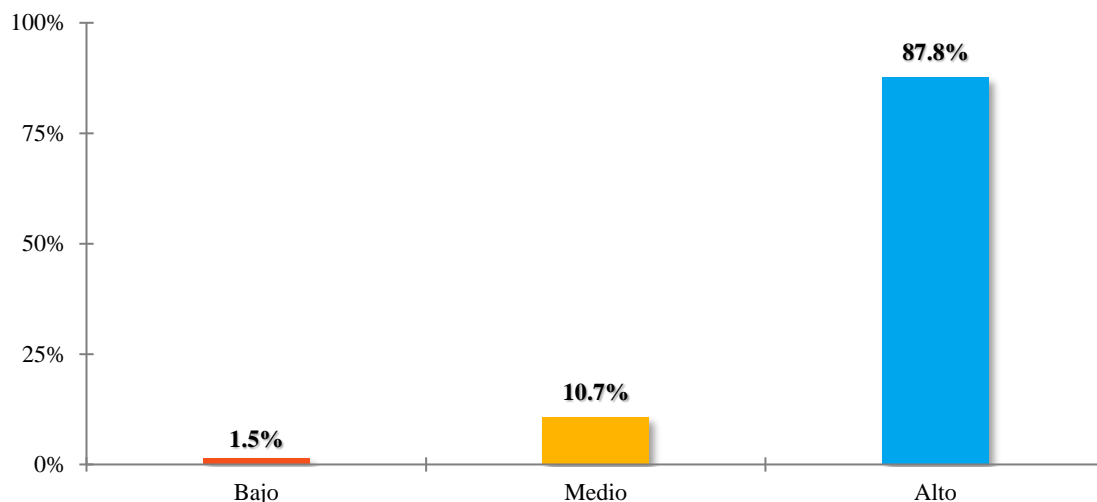
Fuente: elaboración en base encuesta aplicada

Con respecto a la variable desempeño laboral, la figura 9 muestra que el 87.8% de los docentes percibe tener un nivel de desempeño laboral alto, en tanto el 10.7% siente tener un nivel medio, en contra parte el 1.5% de los docentes percibió tener un nivel bajo de desempeño laboral. Este resultado muestra que la mayoría de los maestros realizan acciones que contribuyen a los objetivos de la institución.



**Figura 9**

*Gráfico de barra de la variable desempeño laboral*

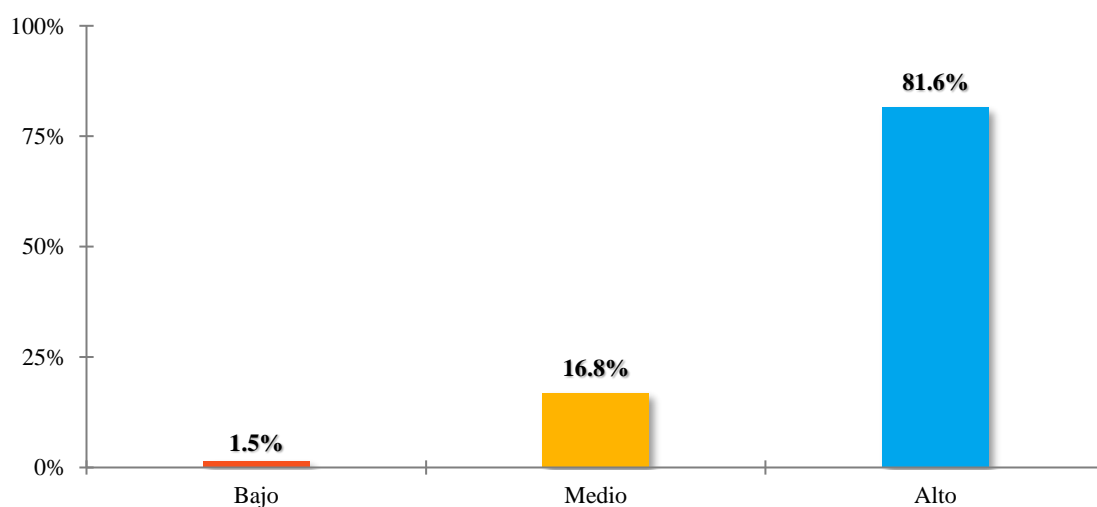


Fuente: elaboración en base encuesta aplicada

Con respecto a la dimensión competencias pedagógicas de la variable desempeño laboral, la figura 10 muestra que el 81.6% de los docentes percibe tener un nivel de competencias pedagógicas alto, en tanto el 16.8% siente tener un nivel medio, en contra parte el 1.5% de los docentes percibió tener un nivel bajo de competencias pedagógicas. Este resultado muestra que los maestros cuentan con las herramientas para solucionar tanto las dificultades que se presentan en el proceso pedagógico como el proceso de enseñanza.

**Figura 10**

*Gráfico de barra de la dimensión competencias pedagógicas*

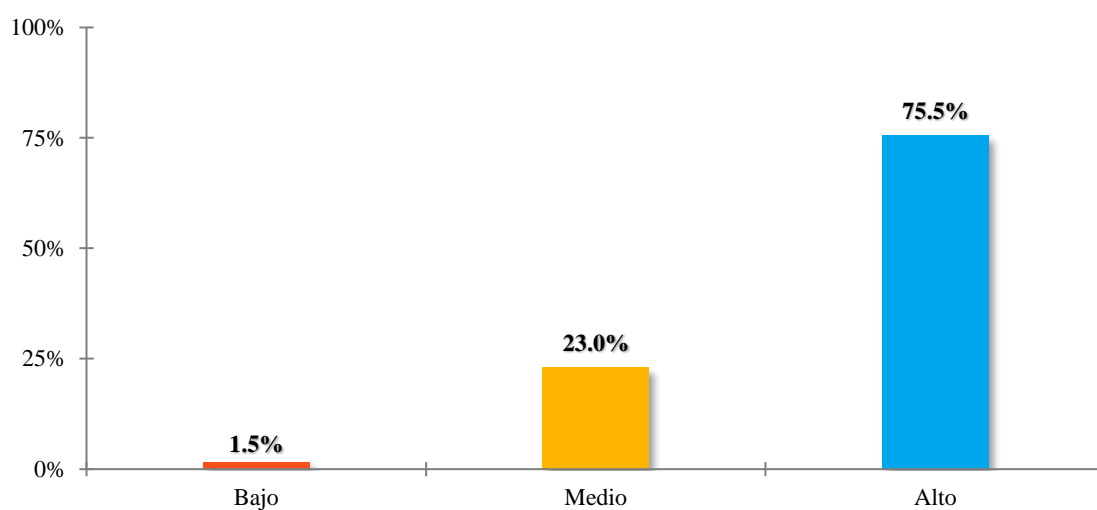


Fuente: elaboración en base encuesta aplicada

Con respecto a la dimensión responsabilidad laboral de la variable desempeño laboral, la figura 11 muestra que el 75.5% de los docentes percibe tener un nivel de responsabilidad laboral alto, en tanto el 23% siente tener un nivel medio, en contra parte el 1.5% de los docentes percibió tener un nivel bajo de responsabilidad laboral. Este resultado muestra que los maestros cuentan con un sentido interno de producir o prevenir resultados designados.

### Figura 11

*Gráfico de barra de la dimensión responsabilidad laboral*

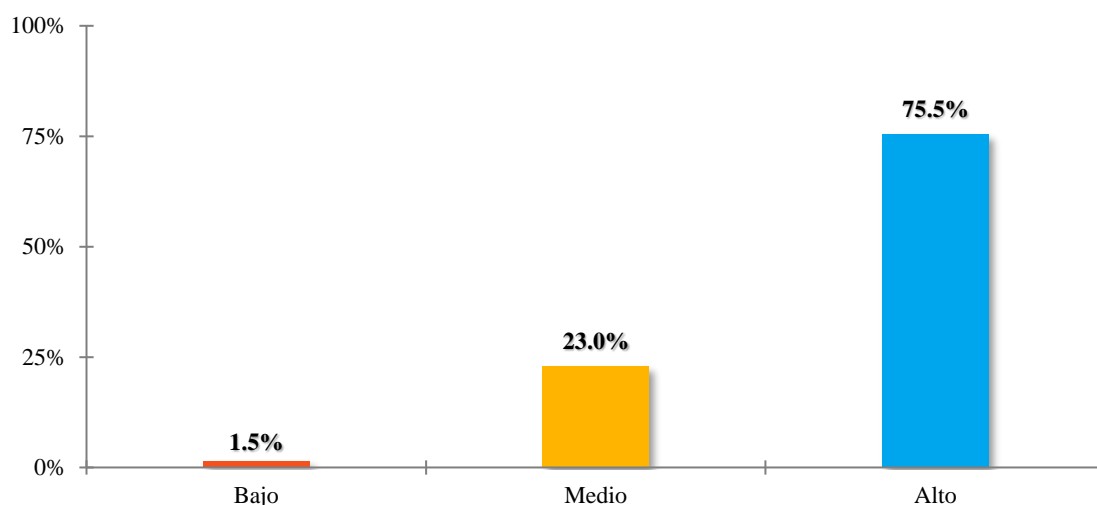


Fuente: elaboración en base encuesta aplicada

Con respecto a la dimensión tecnologías de información de la variable desempeño laboral, la figura 12 muestra que el 75.5% de los docentes percibe tener un nivel de conocimiento de las tecnologías de información alto, en tanto el 23% siente tener un nivel medio, en contra parte el 1.5% de los docentes percibió tener un nivel bajo de conocimiento de las tecnologías de información. Este resultado muestra que los maestros cuentan con las herramientas necesarias para la aplicación de tecnologías educativas a la solución de problemas de instrucción específicos.

**Figura 12**

*Gráfico de barra de la dimensión tecnologías de información*



Fuente: elaboración en base encuesta aplicada

## 5.2 Contrastación de Hipótesis

El nivel de significancia que se eligió para la contrastación de las hipótesis fue de .05. En cuanto a la elección del coeficiente de correlación de Spearman, esta se basó en los resultados de la prueba de normalidad de las variables desempeño laboral e inteligencia emocional, la tabla 6 muestra que ambas variables no siguen una distribución normal, rechazando la hipótesis estadística de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual se utiliza para muestras de más de 50 observaciones, además ambas variables son ordinales, por lo expuesto solo se podía emplear pruebas no paramétricas, como es el caso del coeficiente de Spearman. Para la interpretación de los coeficientes hallados se empleó la **tabla 2**, la cual se basa en lo realizado por Bisquerra (2009).

**Tabla 6***Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

| Variables                  | Estadístico | Grados de libertad | Significancia |
|----------------------------|-------------|--------------------|---------------|
| Inteligencia emocional     | .091        | 196                | .001          |
| Autoconciencia             | .203        | 196                | .000          |
| Autogestión                | .214        | 196                | .000          |
| Conciencia social          | .124        | 196                | .000          |
| Gestión de relaciones      | .159        | 196                | .000          |
| Desempeño laboral          | .143        | 196                | .000          |
| Competencias pedagógicas   | .179        | 196                | .000          |
| Responsabilidad laboral    | .167        | 196                | .000          |
| Tecnologías de información | .146        | 196                | .000          |

Fuente: elaboración propia

Con respecto a la hipótesis general de la investigación, la tabla 7 muestra que, mediante la correlación de Spearman, existe una relación entre la inteligencia emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la salud y su desempeño laboral, en base al coeficiente (.384) hallado se puede afirmar que la relación entre estas variables es directa, pero baja. En cuanto a la significancia, esta fue menor a .05, por lo cual el resultado hallado es estadísticamente significativo.

**Tabla 7***Correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral*

|                   |                             | Inteligencia emocional |
|-------------------|-----------------------------|------------------------|
|                   | Coefficiente de correlación | .384**                 |
| Desempeño laboral | Significancia               | .000                   |
|                   | Número de observaciones     | 196                    |

\*\* p-value &gt;.01

Fuente: elaboración propia.

En consideración a la primera hipótesis específica de la investigación, la tabla 8 muestra que, mediante la correlación de Spearman, existe una relación entre la inteligencia emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la salud y las competencias pedagógicas que tienen, de acuerdo con el coeficiente (.278) hallado se puede afirmar que

la relación entre estas variables es directa, pero baja. En cuanto a la significancia, esta fue menor a .05, por lo cual el resultado hallado es estadísticamente significativo.

**Tabla 8**

*Correlación entre la inteligencia emocional y las competencias pedagógicas*

|                          |                             | Inteligencia emocional |
|--------------------------|-----------------------------|------------------------|
|                          | Coefficiente de correlación | .278**                 |
| Competencias pedagógicas | Significancia               | .000                   |
|                          | Número de observaciones     | 196                    |

\*\* p-value >.01

Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la segunda hipótesis específica de la investigación, la tabla 9 muestra que, mediante la correlación de Spearman, existe una relación entre la inteligencia emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la salud y la responsabilidad laboral sobre la base del coeficiente (.452) hallado se puede afirmar que la relación entre estas variables es directa, pero moderada. En cuanto a la significancia, esta fue menor a .05, por lo cual el resultado hallado es estadísticamente significativo.

**Tabla 9**

*Correlación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad laboral*

|                         |                             | Inteligencia emocional |
|-------------------------|-----------------------------|------------------------|
|                         | Coefficiente de correlación | .452**                 |
| Responsabilidad laboral | Significancia               | .000                   |
|                         | Número de observaciones     | 196                    |

\*\* p-value >.01

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la tercera hipótesis específica de la investigación, la tabla 9 muestra que, mediante la correlación de Spearman, existe una relación entre la inteligencia emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la salud y las tecnologías de información que usan, a partir del coeficiente (.319) hallado se puede afirmar que la

relación entre estas variables es directa, pero baja. En cuanto a la significancia, esta fue menor a .05, por lo cual el resultado hallado es estadísticamente significativo.

**Tabla 10**

*Correlación entre la inteligencia emocional y las tecnologías de información*

|                            |                             | Inteligencia emocional |
|----------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Tecnologías de información | Coefficiente de correlación | .319**                 |
|                            | Significancia               | .000                   |
|                            | Número de observaciones     | 196                    |

\*\* p-value >.01

Fuente: elaboración propia.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto al objetivo general sobre determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes. La relación entre ambas variables es estadísticamente significativa; sin embargo, esta relación es baja. Los diversos trabajos revisados refuerzan lo hallado en la presente investigación, como es el caso de Acosta (2020) en su investigación sobre la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño de los profesores, encontró que estas variables tienen una correlación moderada y estadísticamente significativa, resaltando que cuando se fortalece la inteligencia emocional de los docentes mediante la aplicación de talleres, su desempeño en las aulas refleja una mejora notable. Del mismo modo Del Aguila (2020) en su estudio sobre la correspondencia entre la inteligencia emocional de los docentes y el desempeño que tienen en sus laborales, halló que ambas variables guardan una relación directa y significativa, en base a este resultado añadió que debe existir departamentos de psicología que puedan dar orientación a los docentes para proporcionales herramientas que les permita desarrollar capacidades en el aspecto emocional. Asimismo, Tarrillo (2018) concluyó que mientras más alta es la inteligencia emocional en los docentes de la universidad mayor es su desempeño laboral, por lo cual señala que las universidades deben crear espacios que permitan que los docentes puedan sociabilizar. Quispe (2020) también encontró que existe una correlación positiva alta entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, en esa línea menciona que los directores deben establecer talleres que permitan a los docentes poder manejar el estrés producto de sus labores pedagógicas. Alejandro (2018) también obtuvo en sus resultados una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, por lo cual manifiesta que las terapias de grupo podría ser una actividad que ayude a los docentes a poder desarrollar una mayor inteligencia emocional.

Con respecto a los resultados del primer objetivo específico, se encontró que existe una relación entre la inteligencia emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la salud y

las competencias pedagógicas, este resultado fue estadísticamente significativo. En esa línea, Tarrillo (2018) halló que en los docentes universitarios la inteligencia emocional guarda una correlación con los conocimientos que tienen los docentes, sus deducciones revelaron que la relación entre estas variables fue directa y moderada, lo cual refuerza lo hallado en la presente investigación. Otra investigación que tuvo resultados similares fue la desarrollada por Muhammad et al. (2017), quienes hallaron que la inteligencia emocional es objetivamente útil para el desempeño de los docentes, ya que los guiaría para tener mejores competencias pedagógicas, y así guiar a otros de una manera adecuada, lo que crea una interacción fructífera en el trabajo y en la vida personal de los maestros. Por lo cual concluyeron que cuando los maestros despliegan capacidades y habilidades emocionales que hacen que un comportamiento y una actitud emocionalmente inteligentes resulten en un gran éxito y satisfacción en la aplicación de sus competencias pedagógicas. Así mismo, Wahyudi (2018) señala que la inteligencia emocional en el mundo de la enseñanza es muy importante y necesaria, porque ayuda en la formación de los alumnos mediante la adecuada práctica de las competencias pedagógicas, ya que la inteligencia emocional tiene un papel más amplio. Es decir, el comportamiento de un maestro en realidad contribuye en gran medida a lograr de los propios estudiantes, lo cual refuerza lo encontrado para el caso de la facultad de ciencias de la salud de la UPLA. Mohamad y Jais (2016) concluyeron que la inteligencia emocional posee una alta relación con el desempeño laboral de los docentes. Señalando que, para mantener un alto rendimiento y unas altas competencias pedagógicas, la inteligencia emocional debe desarrollarse y mejorarse a través de una dirección sistemática y estable. Por ello, resalta la importancia de que las instituciones desplieguen métodos de formación en el progreso de las capacidades emocionales de sus directivos y trabajadores.

En cuanto a los resultados del segundo objetivo específico, se encontró que existe una relación entre la inteligencia emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la salud y



la responsabilidad laboral que tienen, este resultado fue estadísticamente significativo. Reforzando este resultado Wu et al. (2019) hallaron que la inteligencia emocional es una forma importante de mejorar la responsabilidad de los docentes, por lo cual señalan que, aunque la formación de la inteligencia emocional de los docentes es rara, debería incorporarse a los programas de formación docente. Además, indican que los programas diseñados para mejorar la responsabilidad de los docentes no pueden implementarse independientemente de la instrucción en la práctica docente. Apoyando lo hallado en la presente investigación, Mohamad y Jais (2016) también hallaron que las instituciones deben fiscalizar el papel transcendental de la inteligencia emocional en el progreso de la responsabilidad del capital humano que traslada a una fuerza laboral de alto rendimiento. Finalmente asentando los resultados del presente estudio, Wahyudi (2018) concluyó que los docentes son uno de los miembros del personal educativo que tienen un papel determinante del éxito de la escuela, debido a que son quienes interactúan directamente con los estudiantes, por ello necesitan desarrollar constantemente su inteligencia intelectual y emocional.

Referente a los resultados del tercer objetivo específico, se encontró que existe una relación entre la inteligencia emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la salud y las tecnologías de información que usan, este resultado fue estadísticamente significativo. En concordancia con lo hallado Chong et al. (2020) encontraron que los trabajadores deben estar equipados con amplias habilidades cognitivas y afectivas en un lugar de trabajo moderno. Agregando que estas habilidades son ampliamente conocidas como las "habilidades del siglo XXI", estas habilidades comprenden habilidades de resolución de problemas, analíticas, de comunicación, interpersonales, de adaptabilidad, de gestión y de autoaprendizaje, concluyeron que todas estas habilidades generan que los trabajadores puedan tener una mejor relación con la tecnología.

## CONCLUSIONES

1. La primera conclusión de la investigación, en función de los resultados hallados, es que existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la salud y su desempeño laboral, con un p-valor menos a .05, Por lo cual, según el coeficiente de .384 un nivel alto de inteligencia emocional también existe un nivel alto de desempeño laboral de los docentes.
2. La segunda conclusión de la investigación, a partir de los resultados encontrados, es que existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la salud y las competencias pedagógicas que tienen, con un p-valor menos a .05. Por lo cual, según el coeficiente de .278 un nivel alto de inteligencia emocional también existe un nivel alto de competencias pedagógicas de los docentes.
3. La tercera conclusión de la investigación, sobre la base de los resultados obtenidos, es que existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la salud y la responsabilidad laboral, que tienen con un p-valor menos a .05. Por lo cual, según el coeficiente de .452 un nivel alto de inteligencia emocional también existe un nivel alto de responsabilidad laboral de los docentes.
4. Finalmente, como cuarta conclusión de la investigación, sobre la base de los resultados obtenidos, se tiene que existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la salud y las tecnologías de información que usan, con un p-valor menos a .05. Por lo cual, según el coeficiente de .319 un nivel alto de inteligencia emocional también existe un nivel alto de uso de tecnologías de información.

## RECOMENDACIONES

1. Dada la importancia que tiene la inteligencia emocional en el desempeño de los docentes se recomienda poder implementar talleres que fortalezcan este aspecto emocional de los maestros que laboran en la facultad de ciencia de la salud de la Universidad Peruana Los Andes.
2. Como segunda recomendación, se establece poder emplear los instrumentos aplicados en el desarrollo de la presente investigación para poder medir de forma periódica los niveles de inteligencia emocional y desempeño docente, con el fin de poder hacer un seguimiento adecuado a los docentes sobre estos dos aspectos que van de la mano con el logro de la formación de mejores profesionales.
3. También se recomienda que los docentes puedan desarrollar actividades que mejoren el aspecto emocional, ya que principalmente se les exige un mayor desarrollo académico, por lo que muchas veces se descuida aspectos importantes como la inteligencia emocional.
4. Finalmente, se recomienda tener en consideración la presente investigación para las futuras investigaciones que puedan expandir el análisis incorporando otras variables como resiliencia de los docentes universitarios o educación virtual.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, E. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54766/Acosta\\_AEB-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54766/Acosta_AEB-SD.pdf).
- Afzal, A., Rasul, I., y Farrukh, K. (2021). What Makes Great Teachers Great: Effect of Teachers' Personality on Students' Engagement. *Harf-O-Sukhan*, 5(4), 154-169. Obtenido de <http://harf-o-sukhan.com/index.php/Harf-o-sukhan/article/view/191>
- Aguiar, X., y Rodríguez, L. (2018). La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios. *Edumecentro*, 10(2), 141-159. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/edumecentro/ed-2018/ed182k.pdf>
- Alejandro, A. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular "Señor de la Vida" Chimbote*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio:  
[http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis\\_62326.pdf](http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis_62326.pdf).
- Altan, S., Lane, J., y Dottin, E. (2018). Using Habits of Mind, Intelligent Behaviors, and Educational Theories to Create a Conceptual Framework for Developing Effective Teaching Dispositions. *Journal of Teacher Education*, 70(2), 1-15.  
doi:10.1177/0022487117736024
- Anwar, R. Z., Memon, N., y Thurasamy, R. (2021). Exploring the Interplay of Trait Emotional Intelligence and ESL Teacher Effectiveness: Is Self-Efficacy the Mechanism Linking Them? *SAGE Open*, 1(1), 1-19.  
doi:10.1177/21582440211061378

- Atencio, C. (2019). *La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Arte de la UNA - Puno, 2019 - I*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio:  
[http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14504/Claudia\\_Maria\\_Ricardina\\_Atencio\\_Mendoza.pdf](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14504/Claudia_Maria_Ricardina_Atencio_Mendoza.pdf).
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Ciudad de México: Grupo Editorial Patria.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Praia-Cabo Verde: Ediciones Shalom.  
Obtenido de  
<http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Benigno, V., y Fante, C. (2020). Hospital School Teachers' Sense of Stress and Gratification: An Investigation of the Italian Context. *Continuity in Education*, 37–47.  
doi:10.5334/cie.14
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Brackett, M., Bailey, C., Hoffmann, J., y Simmons, D. (2019). RULER: A Theory-Driven, Systemic Approach to Social, Emotional, and Academic Learning. *Educational Psychologist*, 54(3), 144-161. doi:10.1080/00461520.2019.1614447
- Campbell, J., y Wiernik, B. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427

- Chong, S. C., Falahat, M., y Lee, Y. S. (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 69-80. doi:10.5430/ijhe.v9n1p69
- Collie, R., y Mansfield, C. (2022). Teacher and school stress profiles: A multilevel examination and associations with work-related outcomes. *Teaching and Teacher Education*, 116(1), 1-16. doi:10.1016/j.tate.2022.103759
- Colquitt, J., LePine, J. A., y Wesson, M. J. (2018). *Organizational Behavior: improving performance and commitment in the workplace* (Sexta ed.). New York, United States of America: McGraw-Hill Education.
- Cortina, J. (2016). What is coefficient Alpha? an examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104.
- Cristofaro, M. (2019). The role of affect in management decisions: A systematic review. *European Management Journal*, 37(1), 6-17. doi:10.1016/j.emj.2018.12.002
- Del Aguila, I. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50768/Del%20Aguila\\_IL-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50768/Del%20Aguila_IL-SD.pdf).
- DuBrin, A. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior* (Sexta ed.). New York-EE. UU.: Academic Media Solutions.
- Ghasemi, F., y Khany, R. (2019). EFL Teachers' Emotional Intelligence, Emotional Support, and Their Classroom Leadership: A Structural Equation Modeling Approach.

*International Journal of Research in English Education*, 4(3), 1-20.

doi:<http://ijreeonline.com/article-1-138-en.html>

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: why it can matter more than IQ*. New York: Batman Books.

Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2001). Primal leadership: The hidden driver of great performance. *Harvard Business Review*, 42-51. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Richard-Boyatzis/publication/40964875\\_Primal\\_leadership\\_The\\_hidden\\_driver\\_of\\_great\\_performance/links/0deec52a72500dff3f000000/Primal-leadership-The-hidden-driver-of-great-performance.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Richard-Boyatzis/publication/40964875_Primal_leadership_The_hidden_driver_of_great_performance/links/0deec52a72500dff3f000000/Primal-leadership-The-hidden-driver-of-great-performance.pdf)

Hadar, L., Ergas, O., Alpert, B., y Ariav, T. (2020). Rethinking teacher education in a VUCA world: student teachers' social-emotional competencies during the Covid-19 crisis. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 1-14.  
doi:10.1080/02619768.2020.1807513

Hamid, P., Suriansyah, A., y Ngadimun, N. (2019). The relationship between interpersonal and emotional intelligence on teacher performance. *Journal of K6 Education and Management*, 2(1), 71-77. doi:10.11594/jk6em.02.01.10

Helker, K., Wosnitza, M., y Mansfield, C. (2018). "I don't have time to do any things i am responsible for" - University Teachers' sense of responsibility for teaching. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 30(2), 207-222.  
Obtenido de <https://researchrepository.murdoch.edu.au/id/eprint/41798/1/I%20don%27t%20have%20time%20to.pdf>

- Hernández, E. (2008). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los supervisores de industrias cítricas de Montemorelos*. [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio:  
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/32/Tesis%20Estrella%20Hern%c3%a1ndez.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL.
- Mafuzah, M., y Juraifa, J. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, 674-682.  
doi:10.1016/S2212-5671(16)00083-6
- Miao, C., Humphrey, R., Qian, S., y Pollack, J. (2019). The relationship between emotional intelligence and the dark triad personality traits: A meta-analytic review. *Journal of Research in Personality*, 78(1), 189-197. doi:10.1016/j.jrp.2018.12.004
- Muhammad, A.-u.-H., Sadia, A., y Misbah, H. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 3(2), 87-97. doi:10.1016/j.fbj.2017.05.003
- Naqvi, I., Iqbal, M., y Akhtar, S. N. (Junio de 2016). The relationship between emotional intelligence and performance of secondary school teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 209-224. Obtenido de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1210379.pdf>
- Quispe, G. (2020). *Inteligencia emocional y el desempeño docente en las clases virtuales de los profesores de la Red 22, Los Olivos, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53090/Quispe\\_MGE-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53090/Quispe_MGE-SD.pdf).



- Rasmitadila, Aliyyah, R., Rachmadtullah, R., Samsudin, A., Syaodih, E., y Tambunan, A. (2020). The Perceptions of Primary School Teachers of Online Learning during the COVID-19 Pandemic Period: A Case Study in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(2), 90-109. doi:10.29333/ejecs/388
- Robbins, S., y Judge, T. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (Decimocuarta ed.). Vivar-Malasia: Pearson Education Limited.
- Tamseel, A. (2021). Effect of emotional intelligence on job performance: a cross sectional study in medical universities of Karachi. *RJ Journal of Business Studies*, 1(1), 1-15. doi:10.48112/rjjbs.v1i1.50
- Tarrillo, J. (2018). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión filial Tarapoto, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1116/Jos%c3%a9\\_Tesis\\_Maestro\\_2018.pdf](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1116/Jos%c3%a9_Tesis_Maestro_2018.pdf).
- Wahyudi. (2018). The influence of emotional intelligence, competence and work environment on teacher performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Bussines*, 1(2), 211-220. doi:10.37481/sjr.v1i2.139
- Wolfe, C., Christensen, B., y Vandervelde, S. (2020). Intuition versus Analytical Thinking and Impairment Testing. *Contemporary Accounting Research*, 37(3), 1-24. doi:10.1111/1911-3846.12568
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R., y Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social*

*Behavior and Personality: An international journal*, 47(3), 1-10.

doi:10.2224/sbp.7869

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| PROBLEMA  | OBJETIVO  | HIPÓTESIS   | VARIABLE   | METODOLOGÍA  |
|---|---|---|--|--|
| <p><b>Problema General:</b><br/>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes en la facultad de ciencia de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y las competencias pedagógicas de los docentes en la facultad de ciencia de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021?</li> <li>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad laboral de los docentes en la facultad de ciencia</li> </ol> | <p><b>Objetivo General:</b><br/>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencia de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y las competencias pedagógicas de los docentes de la facultad de ciencia de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.</li> <li>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad laboral de los docentes de la facultad de ciencia de la salud de la Universidad Peruana</li> </ol> | <p><b>Hipótesis General:</b><br/>Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencia de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.<br/>H<sub>1</sub>: Existe relación entre la inteligencia emocional el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencia de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b><br/>H<sub>0</sub>E1: No existe relación entre la inteligencia emocional y el buen uso de las competencias pedagógicas de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.<br/>H<sub>1</sub>E1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el buen uso de las competencias pedagógicas de los docentes de la facultad de ciencias de la salud</p> | <p><b>Variable Independiente:</b><br/>Inteligencia emocional<br/>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconciencia</li> <li>• Autogestión</li> <li>• Conciencia social</li> <li>• Gestión de relaciones</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente:</b><br/>Desempeño laboral<br/>Dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias pedagógicas</li> <li>• Responsabilidad laboral</li> <li>• Uso de tecnologías de instrucción</li> </ul> | <p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicado<br/><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional descriptiva<br/><b>Diseño de investigación:</b> Descriptivo – correlacional o No experimental-transversal</p> <p><b>Población:</b> 400 docentes<br/><b>Muestra:</b> 196 docentes<br/><b>Técnicas e instrumentos:</b><br/><b>Encuesta</b> - cuestionario de encuesta<br/><b>Técnicas de procesamiento de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estadística descriptiva.</li> <li>- Estadística Spearman</li> <li>- SPSS versión 23</li> </ul> <p>Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta.</p> <p>Asimismo, se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá</p> |

|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| <p>de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el uso de tecnologías de información de los docentes en la facultad de ciencia de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021?</p> | <p>Los Andes en Huancayo durante el 2021.</p> <p>3. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y uso de tecnologías de información de los docentes de la facultad de ciencia de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.</p> | <p>de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.</p> <p>H<sub>0</sub>E2: No existe relación entre la inteligencia emocional y las responsabilidades laborales de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.</p> <p>H<sub>1</sub>E2: Existe relación entre la inteligencia emocional y las responsabilidades laborales de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021.</p> <p>H<sub>0</sub>E3: No existe relación entre la inteligencia emocional y el uso de tecnologías de información de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021</p> <p>H<sub>1</sub>E3: Existe relación entre la inteligencia emocional y el uso de tecnologías de información de los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo durante el 2021</p> |  | <p>para visualizar e interpretar los resultados.</p> |
|--|---|---|--|--|

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

| VARIABLE               | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DIMENSIONES           | INDICADORES  | ÍNDICE/ÍTEMS   | ESCALA DE MEDICIÓN | ÍNDICE DE RESPUESTA  |
|------------------------|---|-----------------------|--|--|--------------------|--|
| INTELIGENCIA EMOCIONAL | Comprensión de los propios sentimientos, la empatía por los demás y la regulación de las emociones para mejorar la vida. (DuBrin, 2019) | Autoconciencia        | Autoconciencia emocional   | 1. ¿Es capaz de comprender sus propias emociones?                | Ordinal            | Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>Algunas veces (3)<br>Muy pocas veces (2)<br>Nunca (1) |
|                        |   |                       |  | 2. ¿Sabe cuáles son sus fortalezas?                              |                    |  |
|                        |   |                       |  | 3. ¿Sabe cuáles son sus limitaciones?                            |                    |  |
|                        |   |                       |  | 4. ¿Identifica su estado de ánimo con facilidad?                 |                    |  |
|                        |   |                       |  | 5. ¿Reconoce si es agradable para otros?                         |                    |  |
|                        |   | Autogestión           | Autocontrol emocional<br>Adaptabilidad<br>Orientación al logro<br>Actitud positiva | 6. ¿Es capaz de controlar sus propias emociones?                 |                    |  |
|                        |   |                       |  | 7. ¿Actúa con honestidad e integridad?                           |                    |  |
|                        |   |                       |  | 8. ¿Se enoja cuando las actividades planeadas no salen bien?     |                    |  |
|                        |   |                       |  | 9. ¿Puede superar el mal humor?                                  |                    |  |
|                        |   |                       |  | 10. ¿Rechaza cualquier diferencia de opinión?                    |                    |  |
|                        |   | Conciencia social     | Empatía<br>Conciencia organizacional   | 11. ¿Se preocupa por los demás?                                  |                    |  |
|                        |   |                       |  | 12. ¿Evalúa con precisión aspectos positivos de sus colegas?     |                    |  |
|                        |   |                       |  | 13. ¿Evalúa quien tiene más capacidad para desempeñar una labor? |                    |  |
|                        |   |                       |  | 14. ¿Es capaz de negociar con éxito una situación problemática?  |                    |  |
|                        |   | Gestión de relaciones | Gestión de conflictos<br>Trabajo en equipo<br>Liderazgo inspirador                 | 15. ¿Comunica de forma clara y convincente sus ideas?            |                    |  |
|                        |   |                       |  | 16. ¿Contribuye en desarmar conflictos?                          |                    |  |
|                        |   |                       |  | 17. ¿Construye lazos personales con los demás?                   |                    |  |

|  |  |                                   |  |  |         |  |
|--|--|-----------------------------------|--|--|---------|--|
| DESEMPEÑO LABORAL  | Según Robbins y Judge (2018) los individuos con mayor satisfacción laboral se desempeñan mejor, y las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más efectivas que aquellas con menos empleados. | Competencias pedagógicas          | Competencia pedagógico-didáctica.<br>Institucional<br>Productiva<br>Interactiva<br>Especificadora  | 1. ¿Selecciona estrategias para promover aprendizaje en los estudiantes?                                     | Ordinal |  |
|  |  |                                   |  | 2. ¿Actualiza periódicamente sus conocimientos para mejorar su método de enseñanza aprendizaje?              |         |  |
|  |  |                                   |  | 3. ¿Se adapta a las necesidades y condiciones que le exige un currículo?                                     |         |  |
|  |  |                                   |  | 4. ¿Ayuda a sus estudiantes a plantearse problemas que deberán resolver en su vida?                          |         |  |
|  |  |                                   |  | 5. ¿Fomenta el trabajo en equipo con el fin de comunicarse y entenderse?                                     |         |  |
|  |  | Responsabilidad laboral           | Compromiso<br>Auto eficacia<br>Motivación<br>Contexto organizativo   | 6. ¿Se siente comprometido con la institución?   |         |  |
|  |  |                                   |  | 7. ¿Se considera eficaz en su labor como docente?  |         |  |
|  |  |                                   |  | 8. ¿Tiene iniciativa para hacer más de lo que se le pide?  |         |  |
|  |  |                                   |  | 9. ¿Le agrada trabajar en equipo?  |         |  |
|  |  | Uso de tecnologías de instrucción | Tecnologías de instrucción para la motivación<br>Tecnologías de instrucción para captar la atención de los estudiantes<br>Tecnologías de instrucción para explicar las fuentes | 10. ¿Realiza proyectos de enseñanza que motiven a los estudiantes?   |         |  |
|  |  |                                   |  | 11. ¿Hace un uso adecuado de la tecnología de información para captar la atención de los estudiantes?        |         |  |
|  |  |                                   |  | 12. ¿Logra tener el control de la clase con el uso de las tecnologías de información?                        |         |  |
|  |  |                                   |  | 13. ¿Sacan provecho los estudiantes del uso de la tecnología de información en sus exposiciones?             |         |  |
|  |  |                                   |  | 14. ¿Ayudan a sus estudiantes a comprender conceptos complejos con el uso de tecnología para la información? |         |  |
|  |  |                                   |  | 15. ¿Utiliza videos didácticos en sus clases?  |         |  |
|  |  |                                   |  | 16. ¿Mejora el aprendizaje cuando se utiliza tecnología de información con sus estudiantes?                  |         |  |
| Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>Algunas veces (3)<br>Muy pocas veces (2)<br>Nunca (1) |  |                                   |  |  |         |  |

## Anexo 3: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

**Encuesta sobre inteligencia emocional para docentes de la facultad de ciencias de la salud de la UPLA Huancayo-2021.**

A continuación, encontrará dos cuestionarios, Ud. debe indicar como considera estas situaciones, marque sus respuestas con un aspa (X) en la alternativa con la que Ud. más se identifique. Se agradece conteste **todas** las preguntas con la mayor sinceridad posible.

**DATOS GENERALES:** Edad: (\_\_\_)                      Sexo: (Masculino)                      (Femenino)

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

| N°                                       | ÍTEM   |          |          |          |          |          |
|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>VARIABLES: INTELIGENCIA EMOCIONAL</b> |  |          |          |          |          |          |
| <b>AUTOCONCIENCIA</b>                    |  |          |          |          |          |          |
|  |  | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 1  | ¿Es capaz de comprender sus propias emociones?               |          |          |          |          |          |
| 2  | ¿Sabe cuáles son sus fortalezas?                             |          |          |          |          |          |
| 3  | ¿Sabe cuáles son sus limitaciones?                           |          |          |          |          |          |
| 4  | ¿Identifica su estado de ánimo con facilidad?                |          |          |          |          |          |
| 5  | ¿Reconoce si es agradable para otros?                        |          |          |          |          |          |
| <b>AUTOGESTIÓN</b>                       |  |          |          |          |          |          |
|  |  | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 6  | ¿Es capaz de controlar sus propias emociones?                |          |          |          |          |          |
| 7  | ¿Actúa con honestidad e integridad?                          |          |          |          |          |          |
| 8  | ¿Se enoja cuando las actividades planeadas no salen bien?    |          |          |          |          |          |
| 9  | ¿Puede superar el mal humor?                                 |          |          |          |          |          |
| 10                                       | ¿Rechaza cualquier diferencia de opinión?                    |          |          |          |          |          |
| <b>CONCIENCIA SOCIAL</b>                 |  |          |          |          |          |          |
|  |  | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 11                                       | ¿Se preocupa por los demás?                                  |          |          |          |          |          |
| 12                                       | ¿Evalúa con precisión aspectos positivos de sus colegas?     |          |          |          |          |          |
| 13                                       | ¿Evalúa quien tiene más capacidad para desempeñar una labor? |          |          |          |          |          |
| 14                                       | ¿Es capaz de negociar con éxito una situación problemática?  |          |          |          |          |          |
| <b>GESTIÓN DE RELACIONES</b>             |  |          |          |          |          |          |
|  |  | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 15                                       | ¿Comunica de forma clara y convincente sus ideas?            |          |          |          |          |          |
| 16                                       | ¿Contribuye en desarmar conflictos?                          |          |          |          |          |          |
| 17                                       | ¿Construye lazos personales con los demás?                   |          |          |          |          |          |

**Encuesta sobre desempeño laboral para docentes de la facultad de ciencias de la salud de la UPLA Huancayo-2021.**

A continuación, encontrará dos cuestionarios, Ud. debe indicar como considera estas situaciones, marque sus respuestas con un aspa (X) en la alternativa con la que Ud. más se identifique. Se agradece conteste **todas** las preguntas con la mayor sinceridad posible.

**DATOS GENERALES:** Edad: (\_\_\_)                      Sexo: (Masculino)                      (Femenino)

| <b>Muy insatisfecho</b> | <b>Insatisfecho</b> | <b>Medianamente satisfecho</b> | <b>Satisfecho</b> | <b>Muy satisfecho</b> |
|-------------------------|---------------------|--------------------------------|-------------------|-----------------------|
| 5                       | 4                   | 3                              | 2                 | 1                     |

| N°                                       | ÍTEM   |          |          |          |          |          |
|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>       |  |          |          |          |          |          |
| <b>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>          |  | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 1  | ¿Selecciona estrategias para promover aprendizaje en los estudiantes?                                    |          |          |          |          |          |
| 2  | ¿Actualiza periódicamente sus conocimientos para mejorar su método de enseñanza aprendizaje?             |          |          |          |          |          |
| 3  | ¿Se adapta a las necesidades y condiciones que le exige un currículo?                                    |          |          |          |          |          |
| 4  | ¿Ayuda a sus estudiantes a plantearse problemas que deberán resolver en su vida?                         |          |          |          |          |          |
| 5  | ¿Fomenta el trabajo en equipo con el fin de comunicarse y entenderse?                                    |          |          |          |          |          |
| <b>RESPONSABILIDAD LABORAL</b>           |  | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 6  | ¿Se siente comprometido con la institución?  |          |          |          |          |          |
| 7  | ¿Se considera eficaz en su labor como docente?   |          |          |          |          |          |
| 8  | ¿Tiene iniciativa para hacer más de lo que se le pide?   |          |          |          |          |          |
| 9  | ¿Le agrada trabajar en equipo?   |          |          |          |          |          |
| <b>USO DE TECNOLOGÍAS DE INSTRUCCIÓN</b> |  | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 10                                       | ¿Realiza proyectos de enseñanza que motiven a los estudiantes?   |          |          |          |          |          |
| 11                                       | ¿Hace un uso adecuado de la tecnología de información para captar la atención de los estudiantes?        |          |          |          |          |          |
| 12                                       | ¿Logra tener el control de la clase con el uso de las tecnologías de información?                        |          |          |          |          |          |
| 13                                       | ¿Sacan provecho los estudiantes del uso de la tecnología de información en sus exposiciones?             |          |          |          |          |          |
| 14                                       | ¿Ayudan a sus estudiantes a comprender conceptos complejos con el uso de tecnología para la información? |          |          |          |          |          |
| 15                                       | ¿Utiliza videos didácticos en sus clases?  |          |          |          |          |          |
| 16                                       | ¿Mejora el aprendizaje cuando se utiliza tecnología de información con sus estudiantes?                  |          |          |          |          |          |

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**



#### Anexo 4: Confiabilidad y validez del instrumento

Para poder establecer la confiabilidad y validez del instrumento se tuvo como objetivo el comprobar si los ítems eran comprensibles para los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes.

#### Confiabilidad

La forma más apropiada de verificar el grado de estabilidad y consistencia interna de los instrumentos (Encuesta sobre inteligencia emocional y Encuesta sobre desempeño laboral) es el Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_T^2} \right]$$

Donde:

$K$  : El número de ítems

$\sum \sigma_i^2$  : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

$\sigma_T^2$  : Varianza de la suma de los Ítems

$\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Análisis de confiabilidad:

Análisis de confiabilidad de la Encuesta sobre inteligencia emocional.

| <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>N de elementos</b> |
|-------------------------|-----------------------|
| .730                    | 17                    |

Análisis de confiabilidad de la Encuesta sobre desempeño laboral.

| <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>N de elementos</b> |
|-------------------------|-----------------------|
| .965                    | 16                    |

Análisis de confiabilidad total

| <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>N de elementos</b> |
|-------------------------|-----------------------|
| .905                    | 33                    |

Según el estadístico de confiabilidad total obtenido (.905) podemos afirmar que el instrumento que fue aplicado a los docentes de la facultad de ciencias de la salud fue muy bueno.

## Validez del instrumento

Para la validación del instrumento se contó con la opinión de tres expertos, los cuales dieron una opinión favorable del instrumento para su aplicación.

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: *Inteligencia Emocional y Desempeño de Los Docentes de La Facultad de Ciencias de La Salud-Upta*
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: *Cuestionario Estructurado*
- 1.3. Apellidos y Nombres del experto: *Wilhelm Guerra Condor*
- 1.4. Título/ Grado Académico del Experto: *Maestro en Educación, Investigación y Docencia Superior - U.N.H.U.H*

| CRITERIO DE EVALUACIÓN   | ESCALA DE VALORACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA |                                     |                         |
|--|---|-------------------------------------|-------------------------|
|  | SI LOGRA<br>(2) puntos.                         | LOGRA<br>MEDIANAMENTE<br>(1) puntos | NO LOGRA<br>(0) puntos. |
| 1.- El instrumento tiene estructura lógica.  | 1   |                                     |                         |
| 2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.  | 2   |                                     |                         |
| 3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.   | 2   |                                     |                         |
| 4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.  | 2   |                                     |                         |
| 5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.  | 2   |                                     |                         |
| 6.- El instrumento identifica las variables del estudio.   | 2   |                                     |                         |
| 7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores. | 1   |                                     |                         |
| Puntaje parcial:   |   |                                     |                         |

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Puntaje total:

12

Nombre y firma del experto.

  
 Wilhelm Guerra  
 Maestro en Docencia  
 Superior e Investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Desempeño de Los Docentes de La Facultad de Ciencias de La Salud-UPLA  
 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionario Estructurado  
 1.3. Apellidos y Nombres del experto: Marlon Eduardo Reyna Núñez  
 1.4. Título/ Grado Académico del Experto: Magister en Administración y Gerencia en Salud - U.N.H.V.H.

| CRITERIO DE EVALUACIÓN   | ESCALA DE VALORACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA |                                     |                         |
|--|---|-------------------------------------|-------------------------|
|  | SI LOGRA<br>(2) puntos.                         | LOGRA<br>MEDIANAMENTE<br>(1) puntos | NO LOGRA<br>(0) puntos. |
| 1.- El instrumento tiene estructura lógica.  | 2   |                                     |                         |
| 2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.  | 2   |                                     |                         |
| 3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.   | 2   |                                     |                         |
| 4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.  | 2   |                                     |                         |
| 5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.  | 1   |                                     |                         |
| 6.- El instrumento identifica las variables del estudio.   | 2   |                                     |                         |
| 7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores. | 2   |                                     |                         |
| Puntaje parcial:   |   |                                     |                         |

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Puntaje total: 13

Nombre y firma del experto.

  
 -----  
**Mg. Marlon Eduardo Reyna Núñez**  
 TECNÓLOGO MÉDICO - RADIOLOGÍA  
 CTMP 4742

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CCSS- UPLA  
 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: CUESTIONARIO ESTRUCTURADO  
 1.3. Apellidos y Nombres del experto: SILVIA RUTH LUIS PALOMINO  
 1.4. Título/ Grado Académico del Experto: MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SAUD. - U.C.V

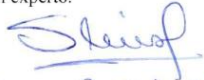
| CRITERIO DE EVALUACIÓN   | ESCALA DE VALORACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA |                                     |                         |
|--|---|-------------------------------------|-------------------------|
|  | SI LOGRA<br>(2) puntos.                         | LOGRA<br>MEDIANAMENTE<br>(1) puntos | NO LOGRA<br>(0) puntos. |
| 1.- El instrumento tiene estructura lógica.  | 2   |                                     |                         |
| 2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.  | 2   |                                     |                         |
| 3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.   | 2   |                                     |                         |
| 4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.  | 2   |                                     |                         |
| 5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.  | 2   |                                     |                         |
| 6.- El instrumento identifica las variables del estudio.   | 2   |                                     |                         |
| 7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores. | 1   |                                     |                         |
| Puntaje parcial:   |   |                                     |                         |

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Nombre y firma del experto.

  
 SILVIA RUTH LUIS PALOMINO  
 DNI: 44010098

Puntaje total:

Trece - 13











|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 45 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 50 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | F | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 43 | F | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | M | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 59 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |   |
| 40 | F | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 69 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |   |
| 46 | M | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |   |
| 59 | F | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |   |
| 55 | M | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 63 | M | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |   |
| 64 | M | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 32 | M | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |   |
| 45 | F | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |   |
| 40 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 31 | M | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 45 | F | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 66 | F | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |   |
| 35 | F | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 61 | M | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 42 | M | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |   |
| 40 | F | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |   |
| 45 | M | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |   |
| 51 | M | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |   |
| 48 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 42 | F | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |   |
| 61 | M | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 63 | M | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |   |
| 81 | M | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 46 | F | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 |   |   |
| 42 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 36 | F | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 70 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |   |
| 67 | F | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 40 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 51 | F | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 61 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 82 | M | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 46 | F | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 40 | M | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 59 | F | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |   |
| 48 | F | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 72 | M | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 49 | M | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |   |
| 66 | F | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 67 | M | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 57 | F | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |   |
| 46 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 40 | F | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 |   |
| 45 | F | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |   |
| 56 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |   |
| 37 | F | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |   |
| 57 | F | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |   |
| 59 | F | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 45 | F | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 31 | M | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |   |
| 52 | M | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |   |
| 31 | F | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 48 | F | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |   |



## Anexo 6: Consentimiento informado

SOLICITO: AUTORIZACION PARA RECABAR DATOS  
PARA TESIS DE MAESTRIA

**Sr. DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-UPLA.**

Yo, Julio Daivys Cordero Sanchez, DNI 46419292, licenciado en Tecnología Médica especialidad Radiología, egresado de la maestría en Educación Superior de la Universidad Peruana los Andes, código H14939H y docente - jefe de prácticas de Tecnología Médica-Radiología-UPLA hasta el periodo 2021-I.

Ante usted me presento y expongo lo siguiente:

-Que habiendo presentado el plan de tesis "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UPLA, HUANCAYO 2021" ante el director de la escuela de posgrado de la Universidad Peruana los Andes.

-Que dicho plan de tesis fue aprobado por RESOLUCIÓN N° 711-2021-D-EP-UPLA (adjunto) y fue aprobado para su ejecución por el asesor de tesis de la universidad Mg. ~~Jesus Saul Herchuan Vilcabuaman~~.

-El diseño del plan de tesis es descriptivo-correlacional y la técnica de recolección de datos es la encuesta.

-Dicha encuesta será dirigida a los correos electrónicos institucionales de los docentes en formato de Google ~~Forms~~.

Por lo cual solicito autorización para poder recabar los datos para la ejecución del plan de tesis.

POR LO EXPUESTO:

Ruego usted acceder a mi solicitud.

Huancayo 13 de diciembre del 2021.

JULIO DAIVYS CORDERO SANCHEZ  
DNI 46419292



## Universidad Peruana Los Andes Escuela de Posgrado



*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

### RESOLUCIÓN N° 711-2021-D-EP-UPLA Huancayo, 08.11.2021

#### EL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

#### **VISTOS:**

Ley N° 30220, Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes adecuado a la Ley N° 30220, Resoluciones Nros. 049-2019-AU, 1594-2019-CU, 1595-2019-CU, Oficio N° 1330-2021-DEP-UPLA, Informe N° 315-EE-2021-UPG-FD-UPLA, Provedo N° 2205-2021-DEP-UPLA, respectivamente; y,

#### **CONSIDERANDO:**

Que, la Universidad Peruana Los Andes, se rige por sus principios y por las disposiciones pertinentes de la Constitución Política del Perú, Ley Universitaria N° 30220, Ley General de Educación N° 26044, el Estatuto, Reglamentos y demás normas conexas; asimismo, mediante Resolución del Consejo Directivo N° 025-2020-SUNEDU/CD de fecha 13.02.2020, se otorga la licencia institucional a la Universidad Peruana Los Andes para ofrecer el servicio educativo superior universitario;

Que, mediante Resolución N° 049-2019-AU, de fecha 13.09.2019, se aprueba el Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes adecuado a la Ley Universitaria N° 30220; con las precisiones de los artículos del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes;

Que, mediante Resolución N° 1594-2019-CU de fecha 03.09.2019, el Consejo Universitario ratifica la Resolución N° 110/2019-CEP-UPLA de fecha 23.08.2019 mediante la cual el Consejo de la Escuela de Posgrado aprueba el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes, adecuado a la Ley Universitaria N° 30220;<sup>1</sup>

Que, mediante Resolución N° 1595-2019-CU de fecha 03.09.2019, el Consejo Universitario ratifica la Resolución N° 113/2019-CEP-UPLA de fecha 23.08.2019 mediante la cual el Consejo de la Escuela de Posgrado aprueba el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes actualizado, adecuado a la Ley Universitaria N° 30220;<sup>2</sup>

Que, el **Bach. JULIO DAIVYS CORDERO SANCHEZ**, con Código de Matrícula N° H14939H mediante petición virtual, solicita al Director de la Escuela de Posgrado la inscripción del Plan de Tesis, titulado: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UPLA, HUANCAYO 2021**, para optar el Grado Académico de Maestro en Educación, Mención: Docencia en Educación Superior;

Que, el Director de la Escuela de Posgrado mediante Oficio N° 1330-2021-DEP-UPLA de fecha 12.10.2021, remite el expediente al Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas - Educación y Ciencias Humanas, para su revisión, evaluación y designación del asesor del Plan de Tesis;

Que, el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas - Educación y Ciencias Humanas, mediante Informe N° 315-EE-2021-UPG-FD-UPLA de fecha 04.11.2021, remite al Director de la Escuela de Posgrado, el informe de aprobación para Inscripción del Plan de Tesis y designación de asesor del **Bach. JULIO DAIVYS CORDERO SANCHEZ**, egresado del Programa de Maestría en Educación, Mención: Docencia en Educación Superior, y se propone como asesor del Plan de Tesis al **Mg. Josue Saul Herhuay Vilcahuaman**;

Que, el Director de la Escuela de Posgrado, toma conocimiento del expediente antes referido y mediante Provedo N° 2205-2021-DEP-UPLA de fecha 05.11.2021, remite el expediente a Secretaría Académica, para la emisión de la Resolución Directoral, en mérito al documento emitido por el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas - Educación y Ciencias Humanas;

Que, el Director de la Escuela de Posgrado en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la UPLA, Reglamento General de la Escuela de Posgrado y demás dispositivos legales vigentes;

#### **RESUELVE:**

- Art. 1° APROBAR**, el Plan de Tesis titulado: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UPLA, HUANCAYO 2021**, presentado por el **Bach. JULIO DAIVYS CORDERO SANCHEZ**, para optar el Grado Académico de Maestro en Educación, Mención: Docencia en Educación Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes.
- Art. 2° DESIGNAR**, como asesor del Plan de Tesis al docente **Mg. JOSUE SAUL HERHUAY VILCAHUAMAN**.
- Art. 3° AUTORIZAR**, la inscripción del Plan de Tesis en el Libro de Registros de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes.
- Art. 4° ENCARGAR**, a Secretaría Académica, Dirección de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas - Educación y Ciencias Humanas y demás instancias Académico - Administrativas de la Universidad Peruana Los Andes el cumplimiento de la presente Resolución.
- Art. 5° TRANSCRIBIR**, la presente Resolución a las instancias correspondientes para su conocimiento y demás fines.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**D<sup>r</sup>. Carlos Rosario Sánchez Guzmán**  
Director (e)



**D<sup>r</sup>. Uldarico Inocencio Aguado Riveros**  
Secretario Académico

@137781313  
DEPG  
Interesado (1)

Secretaría Académica (2)  
Inst. de Investigación de la EPG

Dirección UPG F. D.CC.PP. - E.CC.HH.  
Grados y Títulos de Posgrado

Asesor  
CRJG/CIAR/kecp



## UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

### FORMATO ÚNICO DE TRÁMITE EN LÍNEA

Universidad Peruana los Andes

98831FUT2021H14939H

**Estudiante :** CORDERO SANCHEZ JULIO DAIVYS

**Código :** H14939H

**Celular :** 975679849

**Sede :** HUANCAYO

**Facultad :** MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**Modalidad :** MAESTRIA

**Carrera :** DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

**Fecha :** 09/12/2021 - 3:42PM

**TRÁMITE SOLICITADO :** TRAMITE DOCUMENTARIO

**MONTO PAGADO :** S/. 8.00

**SOLICITUD AL DECANO DE CIENCIAS DE LA SALUD: AUTORIZACION PARA  
RECABAR DATOS PARA TESIS DE MAESTRIA**

**DESPUÉS DE DESCARGAR EL PRESENTE FORMATO, ENVIAR A :**

**DEPENDENCIA :**

MESA DE PARTES

**CORREO :**

mesadepartes@upla.edu.pe

**CELULAR :**

964102472

**RECUERDA ACTUALIZAR TUS DATOS COMO CORREO, CELULAR, TELÉFONO,  
ENTRE OTROS; PARA INFORMARLE SOBRE SU TRÁMITE**

**NOTA**

Una vez registrado su trámite, el monto a pagar será enviado a las entidades financieras de la siguiente manera:  
Caja Huancayo: si registra antes de las 12 m. puede pagar a partir de las 14:00 horas. Si registra el trámite después de las 12 m.  
Banco BBVA Continental: podrá pagar al día siguiente de su registro a partir de 8:00 a.m.

El monto a pagar del trámite será enviado a Caja Huancayo y al Banco BBVA Continental estará vigente hasta el día siguiente de registrado su trámite.

Fecha de emisión : 13 de diciembre del 2021 08:49 AM

*Normal*

Expediente : 7122-FCS-DE-2021 (15/12/2021)  
Documento : FUT Electrónico N° 98831  
Asunto : SOLICITO: AUTORIZACION PARA RECABAR DATOS  
PARA TESIS DE MAESTRIA  
De : Julio Daivys Cordero Sanchez

PROVEÍDO N° 11305 - 2021 - FCS-DEC - UPLA

Fecha de Proveído: 15/12/2021

Visto, pase a : Facultad de Ciencias de la Salud - Dirección de la E.P. de  
Tecnología Médica  
Para : Para su atención , supeditado a la voluntad del encuestado

Atentamente,



Dr. Williams Olivera Acuña  
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Oc.: arch.  
/rbmv  
Va en (4) folios

15 de Diciembre del 2021



---

*Normal*

Expediente : 7122-FCS-DE-2021 (15/12/2021)  
Documento : FUT Electrónico N° 98831  
Asunto : SOLICITO: AUTORIZACION PARA RECABAR DATOS  
PARA TESIS DE MAESTRIA  
De : Julio Daivys Cordero Sanchez

PROVEÍDO N° 11306 - 2021 - FCS-DEC - UPLA

Fecha de Proveído: 15/12/2021

Visto, pase a : Facultad de Ciencias de la Salud - Dirección de la E.P. de  
Psicología  
Para : Para su atención , supeditado a la voluntad del encuestado

Atentamente,



Dr. Williams Olivera Acuña  
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Cc.: arch.  
/rbm/  
Va en (4) folios

15 de Diciembre del 2021

*Normal*

Expediente : 7122-FCS-DE-2021 (15/12/2021)  
Documento : FUT Electrónico N° 98831  
Asunto : SOLICITO: AUTORIZACION PARA RECABAR DATOS  
PARA TESIS DE MAESTRIA  
De : Julio Daivys Cordero Sanchez

PROVEÍDO N° 11307 - 2021 - FCS-DEC - UPLA

Fecha de Proveído: 15/12/2021

Visto, pase a : Facultad de Ciencias de la Salud - Dirección de la E.P. de  
Enfermería  
Para : Para su atención , supeditado a la voluntad del encuestado

Atentamente,



Dr. Williams Olivera Acuña  
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Cc.: arch.  
/rbm/  
Va en (4) folios

15 de Diciembre del 2021

---

*Normal*

Expediente : 7122-FCS-DE-2021 (15/12/2021)  
Documento : FUT Electrónico N° 98831  
Asunto : SOLICITO: AUTORIZACION PARA RECABAR DATOS  
PARA TESIS DE MAESTRIA  
De : Julio Daivys Cordero Sanchez

PROVEÍDO N° 11308 - 2021 - FCS-DEC - UPLA

Fecha de Proveído: 15/12/2021

Visto, pase a : Facultad de Ciencias de la Salud - Dirección de la E.P. de  
Obstetricia  
Para : Para su atención , supeditado a la voluntad del encuestado

Atentamente,



Dr. Williams Olivera Acuña  
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Cc.: arch.  
/rbmv  
Va en (4) folios

15 de Diciembre del 2021

*Normal*

Expediente : 7122-FCS-DE-2021 (15/12/2021)  
Documento : FUT Electrónico N° 98831  
Asunto : SOLICITO: AUTORIZACION PARA RECABAR DATOS  
PARA TESIS DE MAESTRIA  
De : Julio Daivys Cordero Sanchez

PROVEÍDO N° 11309 - 2021 - FCS-DEC - UPLA

Fecha de Proveído: 15/12/2021

Visto, pase a : Facultad de Ciencias de la Salud - Dirección de la E.P. de  
Medicina Veterinaria y Zootecnia  
Para : Para su atención , supeditado a la voluntad del encuestado

Atentamente,



Dr. Williams Olivera Acuña  
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Cc.: arch.  
/rbmv  
Va en (4) folios

15 de Diciembre del 2021

*Normal*

Expediente : 7122-FCS-DE-2021 (15/12/2021)  
Documento : FUT Electrónico N° 98831  
Asunto : SOLICITO: AUTORIZACION PARA RECABAR DATOS  
PARA TESIS DE MAESTRIA  
De : Julio Daivys Cordero Sanchez

PROVEÍDO N° 11310 - 2021 - FCS-DEC - UPLA

Fecha de Proveído: 15/12/2021

Visto, pase a : Facultad de Ciencias de la Salud - Dirección de la E.P. de  
Odontología  
Para : Para su atención , supeditado a la voluntad del encuestado

Atentamente,



Dr. Williams Olivera Acuña  
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Cc.: arch.  
/rbm/  
Va en (4) folios

15 de Diciembre del 2021

*Normal*

Expediente : 7122-FCS-DE-2021 (15/12/2021)  
Documento : FUT Electrónico N° 98831  
Asunto : SOLICITO: AUTORIZACION PARA RECABAR DATOS  
PARA TESIS DE MAESTRIA  
De : Julio Daivys Cordero Sanchez

PROVEÍDO N° 11311 - 2021 - FCS-DEC - UPLA

Fecha de Proveído: 15/12/2021

Visto, pase a : Facultad de Ciencias de la Salud - Dirección de la E.P. de  
Farmacia y Bioquímica  
Para : Para su atención , supeditado a la voluntad del encuestado

Atentamente,



Dr. Williams Olivera Acuña  
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Cc: arch.  
/rbmv  
Va en (4) folios

15 de Diciembre del 2021

---

*Normal*

Expediente : 7122-FCS-DE-2021 (15/12/2021)  
Documento : FUT Electrónico N° 98831  
Asunto : SOLICITO: AUTORIZACION PARA RECABAR DATOS  
PARA TESIS DE MAESTRIA  
De : Julio Daivys Cordero Sanchez

PROVEÍDO N° 11312 - 2021 - FCS-DEC - UPLA

Fecha de Proveído: 15/12/2021

Visto, pase a : Facultad de Ciencias de la Salud - Dirección de la E.P. de  
Nutrición Humana  
Para : Para su atención , supeditado a la voluntad del encuestado

Atentamente,



Dr. Williams Olivera Acuña  
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Cc.: arch.  
/rbm/  
Va en (4) folios

15 de Diciembre del 2021