



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Facultad de Ciencias**

**Escuela Profesional de Estadística e Informática**

**Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.**

**88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023**

**Tesis**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Estadística e Informática

**Autoras**

Isabel Harumi Alonzo Gomero

Sayury Isabel Camones Salaverde

**Asesora**

Dra. Mirtha Sussan Trejo De Ríos



TREJO DE RÍOS MIRTHA SUSSAN  
LIC. EN ESTADÍSTICA  
COMAP 399

**Huacho – Perú**

**2026**



**Reconocimiento – No comercial – Sin derivadas – Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Se remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN LICENCIADA

Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

FACULTAD CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

## METADATOS

DATOS DE LOS AUTORES:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Isabel Harumi Alonzo Gomero	76546838	04/11/2025
Sayury Isabel Camones Salaverde	76198072	04/11/2025
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Mirtha Sussan Trejo De Rios	32812343	0000-0002-2755-9950
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Miguel Angel Aguilar Luna Victoria	17854491	0000-0003-1699-1913
Mo. Rocío del Carmen Romero Zuloeta	16689212	0000-0003-4456-9285
Mo. Julio César Valencia Bardales	15608608	0000-0002-7069-551X

# Isabel Alonzo & Sayury Camones

## Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito...

- Quick Submit
- Quick Submit
- Facultad de Ciencias

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3436350150

Fecha de entrega

7 dic 2025, 5:52 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

21 mar 2026, 12:00 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

3\_TESIS.docx

Tamaño del archivo

4.8 MB

117 páginas

21.987 palabras

123.578 caracteres



Página 2 de 123 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3436350150

## 19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

### Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 9% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

Dedicado a nuestros padres, hermanos, hijas y familia por habernos apoyado física y moralmente durante este proceso del desarrollo de tesis, han sido la base fundamental para seguir continuando con tan anhelada meta.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento a Dios por habernos protegido y mantenido gozando de buena salud, a nuestros padres por cada aliento del que "TU SI PUEDES" "NO TE RINDAS" "YA FALTA POCO" que nos dijeron durante el desarrollo de tesis, a nuestra Asesora la Mg. Mirtha Trejo quien siempre se ha preocupado por sus estudiantes y esas ganas de ver a los mismos triunfar, verlos escalar un peldaño más.

Gracias mil gracias Asesora Dra. Mirtha Sussan Trejo de Ríos, por sus consejos, por la motivación que nos ha brindado de ver cumplida tan anhelada meta, gracias por nunca dejarnos caer y seguir junto a nosotras en este camino, eternamente agradecida con usted.

Gracias estimados Maestros y Maestras de la E.P Estadística e Informática, los conocimientos adquiridos en cada aula de clase han sido nuestro soporte para el desarrollo laboral en las cuales hoy en día desempeñamos.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
INDICE DE TABLA .....	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema .....</b>	<b>5</b>
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
<b>1.3. Objetivos de la investigación .....</b>	<b>6</b>
1.3.1. Objetivo general .....	6
1.3.2. Objetivos específicos .....	6
<b>1.4. Justificación de la investigación .....</b>	<b>6</b>
<b>1.5. Delimitaciones del estudio .....</b>	<b>7</b>
1.5.1. Delimitación espacial .....	7
1.5.2. Delimitación temporal.....	7
1.5.3. Delimitación teórica .....	7
1.5.4. Delimitación del universo .....	7

<b>CAPÍTULO II MARCO TEORICO.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1. Antecedentes de la investigación .....</b>	<b>8</b>
2.1.1. Investigaciones internacionales .....	8
2.1.2. Investigaciones nacionales .....	10
<b>2.2. Bases teóricas.....</b>	<b>13</b>
2.2.1. Inteligencia emocional .....	13
2.2.2. Desempeño laboral.....	22
<b>2.3. Bases filosóficas .....</b>	<b>30</b>
2.3.1. Teorías de la inteligencia.....	30
2.3.2. Teorías del desempeño laboral .....	34
<b>2.4. Definición de términos básicos .....</b>	<b>36</b>
<b>2.5. Hipótesis de la investigación.....</b>	<b>39</b>
2.5.1. Hipótesis general.....	39
2.5.2. Hipótesis específicas.....	39
<b>2.6. Operacionalización de las variables.....</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO III METODOLOGIA .....</b>	<b>42</b>
<b>3.1. Diseño metodológico .....</b>	<b>42</b>
3.1.1 Tipo de investigación .....	42
3.1.2 Nivel de investigación.....	43
3.1.3 Diseño .....	43
3.1.4 Enfoque.....	44

<b>3.2. Población y muestra</b> .....	<b>44</b>
3.2.1 Población.....	45
3.2.2 Muestra .....	45
<b>3.3. Técnicas de recolección de datos</b> .....	<b>45</b>
<b>3.4. Técnicas para el procesamiento de la información</b> .....	<b>46</b>
<b>CAPÍTULO IV RESULTADOS</b> .....	<b>47</b>
<b>4.1. Análisis descriptivo</b> .....	<b>47</b>
<b>4.2. Desarrollo de los objetivos</b> .....	<b>51</b>
<b>4.3. Contrastación de la hipótesis</b> .....	<b>58</b>
<b>CAPÍTULO V DISCUSIÓN</b> .....	<b>67</b>
<b>CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>72</b>
<b>6.1. Conclusiones</b> .....	<b>72</b>
<b>6.2. Recomendaciones</b> .....	<b>75</b>
<b>CAPÍTULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>78</b>
<b>7.1. Fuentes documentales</b> .....	<b>78</b>
<b>7.2. Fuentes bibliográficas</b> .....	<b>79</b>
<b>7.3. Fuentes hemerográficas</b> .....	<b>80</b>
<b>7.4. Fuentes electrónicas</b> .....	<b>80</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>82</b>

## INDICE DE TABLA

<b>Tabla 1</b> <i>Sexo de la población encuestada</i> _____	47
<b>Tabla 2</b> <i>Hipótesis general con la prueba de Tau B de Kendall</i> _____	59
<b>Tabla 3</b> <i>Contrastación de la Hipótesis específica 1: Factor intrapersonal y el desempeño laboral</i> _____	60
<b>Tabla 4</b> <i>Contrastación de la hipótesis específica 2: Factor interpersonal. y el desempeño laboral</i> _____	61
<b>Tabla 5</b> <i>Contrastación de la hipótesis específica 3: Factor adaptabilidad y el desemp. laboral</i>	63
<b>Tabla 6</b> <i>Contrastación de hipótesis específica 4: Factor de manejo de estrés y el desemp. Laboral</i> _____	64
<b>Tabla 7</b> <i>Contrastación de hipótesis específica 5: Factor del estado de ánimo de ámbito general y el desempeño laboral</i> _____	65

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	<i>Edades de la población encuestada</i>	48
<b>Figura 2</b>	<i>Grado de instrucción de los encuestados</i>	49
<b>Figura 3</b>	<i>Tiempo de servicio de los encuestados</i>	50
<b>Figura 4</b>	<i>Inteligencia emocional y el desempeño laboral</i>	51
<b>Figura 5</b>	<i>Factor intrapersonal y le desempeño laboral</i>	52
<b>Figura 6</b>	<i>Factore interpersonal y el desarrollo laboral</i>	53
<b>Figura 7</b>	<i>Factor adaptabilidad y el desempeño laboral</i>	54
<b>Figura 8</b>	<i>Análisis del factor manejo de estrés y el desempeño laboral</i>	56
<b>Figura 9</b>	<i>Factor estado de ánimo general y el desempeño laboral</i>	57

## RESUMEN

**Objetivo:** “Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023”

**Métodos:** La población se constituyó de 31 empleados de diversas categorías. Se hizo un trabajo con la totalidad de la población. Se inició una colaboración con la población. Se implementó una encuesta para recolectar datos y se llevó a cabo un análisis utilizando SPSS 25, empleando el método de contraste de hipótesis. **Resultados:** El coeficiente de evaluación  $t = 0.730$  de la Tau-b de Kendal señala una evaluación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral. La tabla de evaluación exhibe un nivel de significancia ( $p=0.044$ ) que no supera 0.05, corroborando la correlación existente entre las variables analizadas. **Conclusión:** Se rechaza la  $H_0$  (No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023) y se acepta la  $H_1$  (Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023).

**Palabras claves:** Inteligencia emocional, desempeño laboral, competencia intrapersonal, interpersonal, la adaptabilidad, el manejo del estrés y la gestión del estado de ánimo.

## ABSTRACT

**Objective:** “To determine the relationship between emotional intelligence and work performance of employees of the I.E. 88109 Alfonso Ugarte of the District of Culebras, Huarmey - 2023”. **Methods:** The population consisted of 31 employees of various categories. Work was done with the entire population. A collaboration with the population was initiated. A survey was implemented to collect data and an analysis was carried out using SPSS 25, using the hypothesis testing method. **Results:** The evaluation coefficient  $t = 0.730$  of Kendal's Tau-b indicates a significant positive evaluation between emotional intelligence and job performance. The evaluation table exhibits a significance level ( $p=0.044$ ) that does not exceed 0.05, corroborating the existing correlation between the variables analyzed. **Conclusion:** The  $H_0$  (There is no significant relationship between emotional intelligence and the work performance of the workers of the I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey - 2023) is rejected and the  $H_1$  (There is a significant relationship between emotional intelligence and the work performance of the workers of the I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey - 2023) is accepted.

**Key words:** Emotional intelligence, work performance, intrapersonal and interpersonal competence, adaptability, stress management and mood management.

## **INTRODUCCIÓN**

La inteligencia emocional se ha consolidado como un factor crucial en el rendimiento y bienestar de los trabajadores en diversos contextos laborales. En el ámbito educativo, donde las demandas emocionales y cognitivas son especialmente altas, la capacidad de gestionar las propias emociones y entender las de los demás es esencial para un desempeño óptimo. Este estudio se centra en la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, proporcionando un análisis integral que abarca desde la identificación del problema hasta las conclusiones y recomendaciones prácticas, este trabajo de investigación estuvo abordado por los siguientes capítulos:

### **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En este capítulo se definió los problemas tanto general como específicos del estudio, se describieron los objetivos generales y específicos del estudio, y se justificó la investigación y delimitaciones del estudio.

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

El marco teórico proporciona una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Se han explorado las teorías fundamentales y los modelos que subyacen a la inteligencia emocional, así como investigaciones previas que han estudiado su impacto en el ámbito laboral. Además, se discutieron conceptos clave como la competencia intrapersonal, interpersonal, la adaptabilidad, el manejo del estrés y la gestión del estado de ánimo y finalmente la hipótesis general y específicas con la operacionalización de variables.

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

Este capítulo se describió el diseño de la investigación, los métodos de recolección de datos y el análisis estadístico utilizado para evaluar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Se detalló las características de la muestra, los instrumentos de medición empleados y los procedimientos seguidos para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados.

#### CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En este capítulo se presentó los hallazgos del estudio de manera clara y organizada. Se incluyeron tablas, gráficos y análisis estadísticos que mostraron la relación entre los distintos niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte. Los resultados destacaron las tendencias y patrones observados, ofreciendo una visión detallada de cómo la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral.

#### CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La discusión interpretó los resultados en el contexto del marco teórico y la literatura revisada. Se examinaron las implicaciones de los hallazgos, se compararon con estudios previos y se discutieron las posibles causas de las tendencias observadas. Este capítulo también abordó las limitaciones del estudio y sugirieron áreas para futuras investigaciones.

#### CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se resumieron las conclusiones principales del estudio, destacando la importancia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. Se ofrecieron recomendaciones específicas para la institución, los trabajadores y la sociedad, basadas en los hallazgos del estudio. Estas recomendaciones están dirigidas a mejorar la inteligencia emocional y, por ende, el desempeño laboral en el contexto educativo.

## ANEXOS

Los anexos incluyen materiales complementarios como cuestionarios utilizados, matriz de consistencia, base de datos, tablas de datos detalladas, y cualquier otra información relevante que apoye los resultados y conclusiones del estudio.

Esta investigación no solo busca aportar conocimientos valiosos sobre la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, sino también ofrece recomendaciones prácticas que puedan ser implementadas para mejorar el ambiente y el desempeño laboral en la I.E. 88109 Alfonso Ugarte y otras instituciones educativas similares.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La raza humana está atravesando una rápida transformación que se refleja en todos los aspectos del acontecer político, social, científico y cultural, con un claro cambio en el funcionamiento de las organizaciones y situaciones inesperadas provocadas por la globalización. Se insta a la administración pública del Perú a adaptarse y afrontar los desafíos y cambios que conllevan las nuevas oportunidades.

La segunda mitad del siglo XX vio el surgimiento del tema de la inteligencia emocional a escala global. Goleman, un destacado escritor, se refiere a la investigación de su difunto amigo y renombrado profesor de la Universidad de Harvard, David McClelland, quien formuló su teoría de la motivación respecto de "las tres necesidades: logro de poder y afiliación" durante las décadas de 1950 y 1960. Esta teoría también se utilizó en su investigación sobre la correlación entre la inteligencia emocional y el éxito profesional, que se publicó en 1973.

Las organizaciones se enfrentan constantemente a la necesidad de mejorar su trabajo, así como lograr para mejorar su competitividad y mantener su posición en el mercado. En el siglo XXI, donde los paradigmas cambian con frecuencia y la tecnología se desarrolla a un ritmo acelerado, las empresas y sus empleados se motivan a crear procesos de gestión que generen mecanismos de adaptación o innovación tecnológica para mejorar continuamente la calidad y el desempeño de sus colaboradores.

La socialización ha sido una necesidad para los humanos desde la antigüedad. El proceso de interrelaciones en las organizaciones es la base de la socialización, que es un axioma

fundamental para el logro de los objetivos organizacionales, ya que es parte integral de todos los demás procesos y es considerado por los expertos como la herramienta fundamental e indispensable para la acción administrativa.

La implementación de nuevos sistemas de salud, programas de atención para poblaciones vulnerables y fallas operativas en los niveles de atención requieren personal con el mismo nivel de energía y dedicación que un gerente líder para navegar la naturaleza en constante cambio de los servicios de salud. (Añorga, 2005).

Es crucial comprender que poseer una inteligencia emocional adecuada es crucial, ya que forma la base para crear e implementar comportamientos efectivos que conduzcan a resultados organizacionales positivos. Las personas con un coeficiente intelectual alto tienden a tener un desempeño deficiente en sus trabajos, mientras que aquellos con un coeficiente intelectual moderado o bajo a menudo obtienen mejores resultados o logran el éxito en sus carreras y vidas personales.

La inteligencia emocional es la medida de la capacidad de una persona para reconocer sus propias emociones, las de los demás, y para gestionar sus emociones en diversas situaciones y roles laborales. La relación entre el resultado y el método empleado para llevar a cabo la tarea tal como se define en el manual de funciones. En el año 1990 Mayer y Salaverry, crean las organizaciones que dependen en gran medida del potencial humano, que es esencial para que sus procesos funcionen de manera efectiva.

La inteligencia emocional es un concepto psicológico que funciona como una variable teórica abstracta para explicar fenómenos emocionales de interés científico. Inicialmente se utilizó para describir cualidades emocionales que son esenciales para el éxito, a pesar de que no se pueden

medir directamente. (Cifuentes, 2012).

Goleman (2007), aclara la inteligencia emocional como un medio de interacción con el entorno que incorpora emociones, como el control de impulsos, la autoconciencia, la motivación, la perseverancia y la empatía esto puede interpretarse como el uso inteligente de las emociones en situaciones de riesgo, como el consumo de sustancias psicoactivas como el alcohol.

El concepto gana mayor significado en profesiones que enfatizan el cuidado de los usuarios, clientes o pacientes, como médicos, enfermeras, policías y bomberos. El profesional debe poseer la capacidad de gestionar las emociones e interpretar y gestionar con precisión las emociones de los demás, que son síntomas de las necesidades del paciente, para poder brindar una atención personalizada. (Salas, 2010).

El concepto de inteligencia emocional está avanzando y se ha comprendido plenamente en los últimos tiempos. El tema de la inteligencia emocional ganó mucha atención y popularidad. La teoría de las capacidades cognitivas humanas ha facilitado a los investigadores la integración de la inteligencia emocional en el concepto general desde los años 1990 (Goleman, 2007), sin embargo, previo a estos muchos trabajos se habían desarrollado en el área por parte de investigadores como Mayer y Salovey (1990) y posteriormente por Barn-On (1997) para poder definir correctamente el término y evaluarlo. (Ugarriza, 2001).

El desarrollo de la inteligencia emocional posee ciertos componentes que pueden aliviar el estrés en individuos y organizaciones al reducir los conflictos, mejorar las relaciones, la comprensión, la estabilidad, la continuidad y la armonía.

Cooper y Sawaf (2004), los cuatro pilares de la inteligencia emocional, que se extraen del análisis psicológico y filosófico, se consideran esenciales para su conocimiento y aplicación directa,

y son cruciales para el desarrollo del individuo a lo largo de su vida. El pilar del conocimiento emocional crea un espacio dentro del individuo que nos brinda confianza e inspiración, está impregnado de profundidad emocional y crea carácter y creatividad, y es un componente clave de la alquimia emocional, que mejora nuestra capacidad de pensamiento innovador y creación de posibilidades futuras.

Deguate (2009) en su artículo menciona que las personas pueden encontrar una nueva forma de mejorar su desempeño laboral centrándose en estrategias como evitar tareas retrasadas, aceptar elogios de los demás, ver las críticas como una experiencia positiva, desarrollar relaciones con colegas y explorar opciones alternativas. Es común que los empleados confíen demasiado en la perspectiva del jefe, lo que los lleva a creer que su trabajo no es apreciado, pero aceptar elogios y críticas tiene ventajas. La clave es abordar cualquier problema potencial y utilizarlo como una oportunidad para mejorar el desempeño laboral.

Chiavenato (2002), según el autor, el desempeño laboral es la medida de la efectividad de los trabajadores en las instituciones, lo que exige que cada trabajador realice su trabajo con un alto nivel de satisfacción. Desde el Ministerio de Educación (2016) El plan de estudios nacional ha prestado especial atención a las habilidades interpersonales que los docentes deben desarrollar en entornos educativos, pero este objetivo no es sistemático y no forma parte de un programa integral de formación docente que les ayude a desarrollar la inteligencia emocional, en apoyo a los estudiantes por lo tanto, los métodos empleados por los educadores son principalmente autodirigidos y no están arraigados en políticas nacionales.

A pesar de incorporar un método de evaluación formativa y un énfasis en el aprendizaje a través de la experiencia, el enfoque basado en competencias no proporciona ninguna información sobre el desarrollo de habilidades blandas en los trabajadores, su propia dinámica de trabajo

dificulta su capacidad para medir su desempeño con base en una tabla sumativa de metas.

Hemos detectado el problema, la IE. 88109 Alfonso Ugarte del distrito de Culebras, Huarmey - 2023 reporta que los trabajadores experimentan agotamiento emocional debido a una variedad de factores, incluyendo condiciones curriculares, estándares de desempeño, problemas de conducta de los estudiantes, falta de motivación en las aulas, presión para cumplir metas y falta de capacitación para mejorar las habilidades socioemocionales en entornos educativos.

Los factores anteriores inciden en el desempeño y bienestar de los trabajadores, obligándoles a seguir trabajando para potenciar la inteligencia emocional en el marco de un enfoque de evaluación formativa.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023?

2. ¿Cuál es la relación entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023?

3. ¿Cuál es la relación entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023?

4. ¿Cuál es la relación entre el factor manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023?

5. ¿Cuál es la relación entre el factor estado de ánimo general y desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023.

2. Determinar la relación entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023.

3. Determinar la relación entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023.

4. Determinar la relación entre el factor manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023.

5. Determinar la relación entre el factor de estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023.

### **1.4. Justificación de la investigación**

El mundo experimenta demandas sociales y avances tecnológicos continuos, lo que resulta en un aumento de la producción de información y su rápida difusión, lo que hace esencial que los profesionales se transformen y se adapten a nuevas situaciones. Las

organizaciones son esenciales, la gestión del conocimiento y la inteligencia emocional son cruciales para gestionar los desafíos de estos entornos cambiantes.

El trabajo de investigación fue crucial para comprender la conexión entre la inteligencia emocional y el desempeño, ya que ayudó a comprender cómo se vinculan las emociones con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023. En contraste, actualmente las empresas e instituciones públicas se preocupan más por la personalidad, actitud, percepción, motivación y otros factores que determinan el comportamiento de los empleados, y estos factores tienen impacto en la competencia de la inteligencia emocional y en la consecución de objetivos empresariales o institucionales.

## **1.5. Delimitaciones del estudio**

### **1.5.1. Delimitación espacial**

La investigación se realizó en la I.E. 88109 Alfonso Ugarte, que está ubicada en el distrito de Culebras, provincia Huarney del departamento de Ancash.

### **1.5.2. Delimitación temporal**

La investigación se realizó en el mes de agosto 2023.

### **1.5.3. Delimitación teórica**

En esta investigación se estudiaron los factores de la inteligencia emocional relacionados con el desempeño de los trabajadores en la I.E 88109 Alfonso Ugarte.

### **1.5.4. Delimitación del universo**

La investigación tuvo como unidad de análisis a los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte, Huarney.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEORICO

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. Investigaciones internacionales**

Cruz y Vargas (2017), Se realizó una investigación centrada en el estudio de la inteligencia emocional y su repercusión en el rendimiento laboral de los educadores que trabajan en el gimnasio "Nueva América". La finalidad primordial de esta investigación consistió en dilucidar la correlación existente entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los educadores. Para alcanzar este propósito, los investigadores emplearon una escala Likert de cinco puntos, con el propósito de examinar la percepción y las experiencias de un conjunto de 18 educadores. Esta evaluación se ubica dentro de una metodología cuantitativa de naturaleza descriptiva y correlacional, lo que implica que el propósito era dilucidar la relación entre las dos variables en consideración. Tras una evaluación meticulosa de los hallazgos, los autores del estudio llegaron a la conclusión de que existe una evaluación significativa entre el grado de inteligencia emocional de los educadores y su desempeño laboral. Esto indica que los educadores con un elevado grado de inteligencia emocional tienden a experimentar un desarrollo y rendimiento laboral más apropiados en el contexto del gimnasio en estudio. Este capítulo sintetiza las conclusiones fundamentales respecto a la relevancia de la inteligencia emocional en el contexto laboral. Se realizaron sugerencias para la institución, los empleados y la sociedad, calculando en los resultados obtenidos en el estudio. Estas sugerencias tienen como objetivo potenciar la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en el ámbito educativo.

La investigación en cuestión ha decidido tomar como referencia el estudio anteriormente mencionado, dado que proporciona resultados de alta confiabilidad y que se consolidarán como el pilar principal para la elaboración del análisis actual. Además, esta investigación hace referencia a una diversidad de autores que aportan de manera significativa al enriquecimiento del conocimiento del lector. Esta circunstancia no solo simplifica la comprensión de los conceptos planteados, sino que también transforma la información en un recurso accesible para cualquier individuo que esté interesado en emprender una investigación en el mismo campo temático.

Anchatuña, (2018). Relación entre Inteligencia Emocional y Depresión en Estudiantes, cuyo objetivo fue determinar la relación entre inteligencia emocional y depresión de los estudiantes en la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Ciencias de la Salud de la carrera de Medicina, se trabajó con estudiantes de primer semestre de la carrera de Medicina con una población y muestra de 85 estudiantes entre 18 y 22 años, quienes fueron evaluados mediante el Inventario de la Inteligencia Emocional y la Autoevaluación de depresión de Zung que permite determinar el nivel de depresión. Se concluye que el 37,6% de la población estudiantil predomina el nivel promedio o adecuado de inteligencia emocional y el 20% de los estudiantes presentan una inteligencia emocional baja. El 81% presentan un nivel no deprimido, el 19% presentan un nivel ligero. Con respecto a los niveles de inteligencia emocional según el género, se observó que los porcentajes de los estudiantes tienen hacer más elevados en el nivel de inteligencia emocional promedio o adecuada con un 40,6%. En relación al nivel de inteligencia emocional bien desarrollada los estudiantes tienen el 6,3% mientras que en las mujeres con un 3,3%. Asimismo, en la inteligencia emocional muy baja las estudiantes con un 9,4%

mientras que los estudiantes con un porcentaje del 18,8%. Para el análisis de datos se utilizó el programa del SPSS a través de la prueba  $\chi^2$  y la significancia exacta del chi cuadrado  $0,632 > 0,05$ , determinando la independencia de cada una de las variables es decir que no existen relación entre las mismas.

Puertas et al., (2018) La Revista Internacional Española de Orientación y Psicopedagogía publicó el artículo titulado "La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente". Este estudio tiene como objetivo examinar la inteligencia emocional como un factor determinante en el rendimiento docente en diversas fases educativas. Se realizaron búsquedas de artículos científicos en la plataforma Web of Science, específicamente en las categorías de 'Educación', 'Ciencias Sociales' y 'Psicología', con el objetivo de tratar esta problemática

educativa. Se registraron 116 artículos en el período comprendido entre 2007 y 2017, de los cuales 50 evidenciaron que la Inteligencia Emocional potencia el rendimiento laboral y la satisfacción, mitigando problemas de salud mental.

### **2.1.2. Investigaciones nacionales**

Huamán y Tanco (2018) Emociones y estrés en las enfermeras del departamento de ginecoobstetricia del Hospital Madre Niño San Bartolomé Meta: Realizar un análisis de la correlación entre la inteligencia emocional y el estrés ocupacional en las enfermeras de Gineco Obstetricia del Hospital Madre Niño San Bartolomé. Materiales y procedimientos: Utilizando métodos cuantitativos, no experimentales, transversales y correlativos. La población seleccionada consistió en 40 enfermeras. Se recurrió a encuestas y a dos instrumentos: la Trait Meta-Mood Scale para la evaluación de la inteligencia emocional y la Nursing Stress Scale para la evaluación del estrés ocupacional. Se empleó el programa

estadístico SPSS 24 para el procesamiento estadístico. Resultados: El 67.5% de los profesionales de enfermería exhibió un desarrollo promedio de inteligencia emocional, mientras que el 17.5% demostró un desarrollo satisfactorio en estas dimensiones. La mayoría evidencia un incremento en la inteligencia emocional que oscila entre el 50% y el 67,5% en relación con el estrés laboral; el 57,5% de las enfermeras evidencia un estrés moderado y el 42,5% un estrés bajo. Todas las dimensiones, con la excepción de las dificultades con la jerarquía (55,0% de bajo estrés), evidenciaron un estrés laboral promedio que oscilaba entre el 57,5% y el 87,5%. Con el objetivo de establecer y examinar la evaluación entre la inteligencia emocional y el estrés en el contexto laboral, se llevó a cabo una prueba estadística empleando el método del chi cuadrado. El resultado arrojó un valor de 0,081. Para concluir, se puede postular que no se ha identificado pruebas significativas de una evaluación entre la inteligencia emocional y el grado de estrés laboral experimentado por las enfermeras que desempeñan el servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Docente Madre Niño San Bartolomé.

Merino (2018) Inteligencia emocional del personal que labora en el Hogar de la Paz Hermanos Misioneros de la Caridad del distrito de La Perla – Callao. Objetivo: Se realizará una evaluación de la inteligencia emocional del personal en sus cinco dimensiones con el objetivo de identificar las áreas más vulnerables que influyen en su rendimiento y en las interacciones laborales, familiares y sociales. Se empleó el instrumento de evaluación denominado Bar-On de coeficiente emocional, adaptado en Perú por Nelly Ugarriza Chávez. Los participantes en el Hogar de La Paz Hermanos Misioneros de La Caridad presentan un nivel de inteligencia emocional clasificado como "Bajo". Se sugiere la implementación de un taller de inteligencia emocional con el objetivo de abordar las

deficiencias identificadas. Coordinar actividades destinadas a robustecer el vínculo de colaboración. Supervisar el comportamiento y la disposición de los empleados con el objetivo de enfatizar su relevancia en el Hogar de La Paz. Elaborar regulaciones para la convivencia laboral. Ejecutar seminarios enfocados en la autoestima y la gestión del estrés.

Peralta y Ortiz (2019) en la investigación que realizaron en el departamento de Piura titulado “La Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús en Sullana”, donde el objetivo fue describir cuál es la influencia entre las variables, para lo cual planteó la siguiente hipótesis la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral del personal docente de la institución mencionada, donde se utilizó un enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo, se aplicó la técnica de encuesta mediante un cuestionario a una muestra conformada por 45 docentes. La investigación reveló que el 93% de los educadores posee autocontrol, un factor que tiene un impacto positivo en su rendimiento. Un 95% de los participantes reveló que la inteligencia emocional influye en las interacciones interpersonales de los educadores. Se llegó a la conclusión de que los educadores deben cultivar la inteligencia emocional para optimizar sus interacciones con los directivos y estudiantes, permitiendo así una acción apropiada en diversas circunstancias.

La instancia inicial se produjo en la Universidad de San Pedro, Piura. Se realizó un análisis con el objetivo de contrarrestar el debate, al compartir elementos con la investigación contemporánea, como el diseño no experimental. Además, se implementó un alcance correlacional y se empleó un cuestionario. Se corroboró que la inteligencia emocional desempeña un papel fundamental en la institución dado que permite a los docentes tener un mejor desempeño diariamente, permitiendo un respaldo fiable en los

resultados, afirmando de esta manera la existencia de la relación entre variables según los autores.

## **2.2.Bases teóricas**

### **2.2.1. Inteligencia emocional**

#### **Origen de la inteligencia emocional**

La inteligencia emocional (IE) es un concepto que se refiere a la capacidad de las personas para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, así como para reconocer, comprender e influir en las emociones de los demás. El término y el concepto de inteligencia emocional se popularizaron en gran medida gracias al psicólogo y autor Daniel Goleman, quien publicó el libro "Emotional Intelligence" en 1995. Pese a que, las raíces del concepto son anteriores y se pueden rastrear a través de varias contribuciones en psicología y neurociencia. (Bolaños, Bolaños, Gómez y Escobar, 2013, p. 4)

Principales Hitos en el Desarrollo del Concepto de Inteligencia Emocional: Trabajo de Charles Darwin: Aunque no habló directamente de inteligencia emocional, Darwin escribió sobre la importancia de la expresión emocional para la supervivencia y la adaptación. Peter Salovey y John D. Mayer: En 1990, estos dos psicólogos acuñaron formalmente el término "inteligencia emocional" y lo definieron como "la capacidad de monitorear los sentimientos y emociones propios y de los demás, para discriminarlos y para usar esta información para guiar el pensamiento y las acciones propias." (Navarrete y Queutre, 2011).

Sin embargo, años posteriores Salovey y Mayer (1990 citados en Licea, 2002) La definición de inteligencia emocional sugiere que las personas poseen la habilidad de identificar emociones impulsivas a través de la conciencia y la sensibilidad esto implica

que las emociones no están totalmente reguladas, sino que son producto de la impulsividad y desencadenadas por las circunstancias.

Componentes de la Inteligencia Emocional, según Daniel Goleman: **Autoconciencia:** Reconocer las propias emociones y cómo afectan nuestros pensamientos y comportamientos. **Autorregulación:** Manejar las emociones de manera saludable y constructiva. **Motivación:** Estar motivado para alcanzar objetivos personales, con una pasión más allá de las recompensas externas. **Empatía:** Entender las emociones de otras personas y tratarlas con sensibilidad. **Habilidades sociales:** Manejar relaciones para mover a las personas en la dirección deseada. La inteligencia emocional ha sido objeto de mucha investigación y debate, y se ha demostrado que es un factor importante en el éxito personal y profesional, así como en la calidad de las relaciones interpersonales. (Goleman, 1995 citado por Licea, 2002).

## **La inteligencia**

La inteligencia es una capacidad mental general que involucra la habilidad de razonar, planificar, resolver problemas, pensar de manera abstracta, comprender ideas complejas, aprender rápidamente y aprender de la experiencia. Es una característica que nos permite adaptarnos y enfrentar nuevos desafíos y situaciones de manera efectiva. A lo largo de la historia, diferentes teorías y definiciones de inteligencia han sido propuestas por psicólogos y científicos. (Morris y Maisto, 2005).

La teoría de las "Inteligencias Múltiples" fue propuesta por Howard Gardner en 1983 en su libro "Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences". Gardner sugiere que la inteligencia no es una sola entidad homogénea, sino un conjunto de distintas capacidades relativamente independientes entre sí. Esta teoría desafía la visión tradicional

de la inteligencia, que se centraba principalmente en las habilidades lógico-matemáticas y lingüísticas, menciona también a sus Ocho Inteligencias Iniciales de Gardner tales como: Inteligencia Lingüística, Inteligencia Lógico-Matemática, Inteligencia Espacial, Inteligencia Musical, Inteligencia Corporal-Kinestésica, Inteligencia Intrapersonal, Inteligencia Interpersonal y la Inteligencia Naturalista (Morris y Maisto, 2005).

La inteligencia de un individuo está determinada por factores como la atención, la capacidad de observación, la memoria, el aprendizaje, las habilidades sociales, entre otros, que le permiten afrontar el mundo en el día a día. (Morris y Maisto, 2005).

El éxito en las actividades diarias se ve significativamente influenciado por la atención dedicada a ellas y la capacidad de concentración en cualquier momento dado. Sin embargo, es esencial reconocer que, para lograr un rendimiento óptimo, también son cruciales otros factores como un estado emocional equilibrado, buena salud física y mental, y un nivel adecuado de activación.

Sin conocimiento, los humanos pueden aprender, reconocer, relacionarse, mantener el equilibrio y más. Pese a ello, también puede integrar actividades mentales y hacerlas voluntarias, que puede controlar mediante la atención o aprendiendo a centrarse en objetivos concretos.

La inteligencia no se centra únicamente en adquirir conocimientos, sino también en dirigir el comportamiento para abordar eficazmente los problemas cotidianos. Se había abandonado la idea errónea de que la inteligencia se basaba únicamente en la resolución de problemas matemáticos o físicos en favor de la resolución de problemas que afectan la

felicidad o la convivencia social de las personas.

Otros escritores han brindado sus opiniones sobre la definición de inteligencia, y Thorndike afirma que la inteligencia se compone de varias habilidades distintas, mientras que identifica tres niveles fundamentales a los que se hace referencia como inteligencia. El autor diferencia cuatro aspectos significativos, entre ellos la actitud, la extensión, el área y la aceleración, que son abstractos, mecánicos y sociales, según Werner. La capacidad de un hombre para realizar múltiples tareas y lograr resultados precisos en un proyecto desafiante es indicativa de su inteligencia.

Morris y Maisto (2005), Los factores de inteligencia suelen estar diseñados para evaluar la capacidad mental general de una persona, ya que la inteligencia es una medida de la inteligencia general. Aquellos que obtienen buenos resultados en las pruebas de inteligencia probablemente obtendrán buenos resultados académicos. La inteligencia es la capacidad o habilidad que permite el aprendizaje y la conducta habilitante. La inteligencia es la capacidad de percibir el mundo, pensar lógicamente y asignar recursos sabiamente ante las dificultades. Las personas que carecen de formación en psicología suelen considerar que la inteligencia abarca habilidades prácticas para la resolución de problemas, competencia verbal y competencia social. Las habilidades prácticas para la resolución de problemas incluyen el razonamiento lógico, las conexiones lógicas y una visión holística de un problema. La capacidad de utilizar y comprender el lenguaje hablado y escrito es una habilidad bien desarrollada. La competencia social implica ser capaz de conectarse con otros de manera efectiva, explorar diferentes tipos de individuos y estar interesado en diversos temas.

### **Importancia de la inteligencia emocional**

El desarrollo de los seres humanos hoy depende de la importancia de la inteligencia emocional, que nos permite encontrar las formas más efectivas de encontrar adaptabilidad y conexiones sociales. El control de las emociones tiene un efecto oculto y sutil en nuestro cuerpo y comportamiento. (Hernández y Dickinson, 2014).

Un estudio realizado por investigadores británicos de la Universidad de Columbia sugiere que las personas que poseen un alto nivel de conciencia emocional tienen mejores tasas de éxito, habilidades para tomar decisiones más asertivas, mejores habilidades sociales y mayor felicidad. También mejoran su inteligencia y se centran en tareas objetivas. (Varón, 2017).

Si bien la inteligencia emocional tiene un carácter mental, es más probable que sus efectos sean conductuales y conductuales, por lo que las empresas están fomentando el desarrollo de esta habilidad. (Yabar, 2016).

### **Neurología de inteligencia emocional**

La intención de científicos y escritores era explorar la conexión entre la inteligencia emocional y la cognición, y cómo estos dos fenómenos se generan en nuestras mentes, después del uso inicial del término como populismo en la década de 1990. (Rojas y Barboza, 2016).

El uso de la tecnología para visualizar las operaciones del cerebro permitió identificar las intrincadas e intrincadas células que operan durante nuestros pensamientos, haciendo posible que la humanidad lo hiciera por primera vez en la historia. Nuestras emociones, pensamientos y sueños son la fuerza impulsora detrás de nuestras experiencias. (Ibarra, 2015).

La neurología de la inteligencia emocional explora cómo el cerebro y el sistema nervioso están involucrados en el procesamiento y regulación de las emociones, y cómo estos procesos afectan la inteligencia emocional. La investigación en este campo ha identificado varias áreas del cerebro que juegan un papel crucial en la inteligencia emocional (Ostrosky y Vélez, 2013).

Los flujos de datos neurobiológicos nos permiten comprender cómo nos afectan los centros emocionales del cerebro, lo que resulta en emociones como la ira o el llanto, así como la guerra o el amor, que están influenciadas por otros factores que moldean nuestras decisiones sobre buenas o malas posturas (Goleman, 1995). Como señala Ostrosky (2000) a lo largo del tiempo el cerebro humano no ha cambiado, lo único que cambia es el uso de las habilidades cognoscitivas (la mente).

### **Elementos de la inteligencia emocional**

Mayer, J.D., Salovey, P. & Caruso, D.R. (2000), considera que: Autoconciencia: tener una comprensión clara de tus emociones y utilizarlas para guiar la toma de decisiones, poseer una perspectiva realista de tus capacidades y seguridad en ti mismo. La autorregulación implica gestionar las emociones para ayudar en la tarea en cuestión, ser cauteloso y retrasar el placer en la consecución de objetivos y recuperarse bien del estrés emocional. Motivación: utilice sus deseos más íntimos para guiarse y avanzar hacia los objetivos, para hacerse cargo, ser productivo y perseverar a través de desafíos y frustraciones. La empatía es una habilidad que requiere comprender los sentimientos de los demás, lo que le permite ver las cosas desde su perspectiva y desarrollar una conexión con un grupo diverso de personas. Aptitudes sociales: exhibir una gestión emocional eficaz en una asociación y comprender con soltura situaciones y conexiones sociales, interactuar con

otros con facilidad. En los últimos tiempos, la inteligencia emocional ha cobrado suma importancia, ya que permite a los individuos convertirse en individuos más eficaces enseñándoles a reconocerse a sí mismos, a gestionar sus emociones y a gestionar las propias y ajenas. La inteligencia emocional es un medio de interactuar con el mundo que incorpora emociones, el entorno y los cambios, lo que permite a los humanos ser conscientes de su entorno y reaccionar en consecuencia. Oportuna y resuelta. (Goleman,2007) En esencia, se puede argumentar que la inteligencia es una característica natural de todos los organismos vivos y, en algunos casos, es un rasgo genético que permite a los individuos desarrollar habilidades específicas Es posible que algunas personas dominen varias disciplinas a la vez, mientras que otras solo dominen el área en la que tienen mayor experiencia.

### **Modelo de Bar-On y sus principales componentes**

El modelo de inteligencia emocional de Reuven Bar-On, conocido como el "Modelo de Competencias y Habilidades Emocionales y Sociales" (ESCI por sus siglas en inglés), es uno de los enfoques más completos y bien investigados en el campo de la inteligencia emocional. Bar-On definió la inteligencia emocional se puede conceptualizar como un compendio de múltiples competencias y habilidades que, en contraposición a las habilidades cognitivas, no se limitan exclusivamente al razonamiento y el conocimiento académico. Estas habilidades desempeñan una función esencial en la habilidad de un individuo para lograr el éxito en su vida personal y profesional, así como para manejar las diversas exigencias y presiones que impone su entorno.

El modelo de Bar-On comprende cinco componentes principales que son los siguientes:

- a) **Componente Intrapersonal (CIA):** Las personas de este ámbito son aquellas

que son capaces de conectar con sus emociones, sentirse bien consigo mismas y sentirse bien con su trabajo.

Las personas que poseen la capacidad de expresar abiertamente sus emociones son autosuficientes, robustas y seguras de la realización de sus aspiraciones.

Tiene los siguientes subcomponentes:

- **Comprensión emocional de sí mismo (CM).** Capacidad para identificar y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y determinar la causa de los mismos.
- **Asertividad (AS).** Capacidad de comunicar emociones, convicciones e ideas sin afectar las emociones de los demás, y de defender nuestros derechos de forma no destructiva.
- **Autoconcepto (AC).** Posesión de autoaceptación, autoestima y autopercepción, reconociendo aspectos tanto positivos como negativos, así como posibles limitaciones y oportunidades.
- **Autorrealización (AR).** Posesión del carácter genuino, aspirado y placentero de realizarlo.
- **Independencia (IN).** Posesión de autogobierno, seguridad en nuestro pensamiento, acciones y autogobierno emocional, y la capacidad de tomar decisiones independientes.

b) **Componente Interpersonal (CIE):** El dominio caracterizado por habilidades interpersonales competentes y desempeño, caracterizado por individuos confiables y confiables con fuertes habilidades sociales. Combina los siguientes

componentes:

- **Empatía (EM).** La capacidad de observar, comprender y respetar las emociones de los demás.
- **Relaciones Interpersonales (RI).** Capacidad para crear y mantener relaciones mutuamente beneficiosas y caracterizadas por la intimidad y cercanía emocional.
- **Responsabilidad Social (RS).** Capacidad para presentarse como un miembro cooperativo, solidario y constructivo del grupo social.

c) **Componente de Adaptabilidad (CAD):** Esta área ayuda a mostrar qué tan bien una persona puede adaptarse a las condiciones ambientales y afrontar eficazmente situaciones problemáticas. Donde, los subcomponentes son:

- **Solución de Problemas (SP).** Capacidad para reconocer y definir problemas, desarrollar soluciones efectivas e implementarlas de manera efectiva.
- **Prueba de la Realidad (PR).** Capacidad para medir la compatibilidad entre las percepciones subjetivas y objetivas.
- **Flexibilidad (FL).** Capacidad para ajustar nuestras emociones, pensamientos y conducta con precisión a las circunstancias y circunstancias cambiantes.

d) **Componente del Manejo de Estrés (CME):** Factor que mide la capacidad de una persona para soportar tensiones sin rendirse. En general, mantener la

compostura, evitar comportamientos impulsivos, trabajar bajo presión y desempeñar sus funciones de manera eficaz en este entorno. Combina los siguientes componentes:

- **Tolerancia al Estrés (TE).** Capacidad para manejar sucesos negativos, situaciones estresantes y emociones intensas sin desmoronarse y lidiar con el estrés de manera activa y positiva.
  - **Control de los Impulsos (CI).** Capacidad de frustrar o retrasar los impulsos de actuar y gestionar nuestras emociones.
- e) **Componente del Estado de Ánimo en General (CAG):** El nivel de felicidad, el sentido de propósito y el sentido general de satisfacción del individuo son medidas de sus experiencias de vida. Las subcategorías en esta área son:
- **Felicidad (FE).** Capacidad de estar satisfechos con nuestra vida, de divertirnos con uno mismo y con los demás y de expresar felicidad.
  - **Optimismo (OP).** Posesión de las buenas noticias y mantenerse positivo ante la adversidad y las emociones negativas.

## 2.2.2. Desempeño laboral

### Conceptualización

Para Schermerhorn (2003), Define que el desempeño laboral es la cantidad y excelencia de la realización de tareas por parte de un individuo o grupo.

La correcta selección de personas conduce al nombramiento de candidatos con las cualificaciones adecuadas. Todos los días, gerentes capacitados se aseguran de que se asignen personas competentes a todos los puestos que supervisan. La formación y el

desarrollo continuo mejora las habilidades de las personas y les permite desempeñarse al máximo en sus puestos de trabajo. Los gerentes pueden hacer una contribución significativa al desarrollo del desempeño laboral renovando y redoblando su dedicación al factor capacidad y las prácticas de gestión del talento humano.

La forma más eficaz de realizar un trabajo es recibir el apoyo adecuado, ya que incluso el trabajador más diligente y diligente puede rendir al máximo. La asistencia fomenta un entorno laboral que ofrece amplias oportunidades para utilizar las capacidades de cada uno en su máximo potencial. Para maximizar su potencial, los trabajadores requieren recursos adecuados, objetivos e instrucciones claras, exención de regulaciones y limitaciones laborales innecesarias, tecnologías apropiadas y evaluación del desempeño. La prestación de apoyo directo al empleo, incluidos estos, cae dentro del ámbito de la gestión del talento humano.

El acto de esforzarse o trabajar duro en una tarea se considera desempeño laboral. El lugar de trabajo de alto rendimiento se caracteriza por una inquebrantable concentración en el esfuerzo. Los trabajadores más competentes no siempre podrán rendir al máximo a menos que estén dispuestos a darlo todo. Sin embargo, la decisión no depende exclusivamente de la persona. El objetivo de la gestión del talento humano es establecer las condiciones para que las personas den lo mejor de sí. (Schermerhorn, 2003).

Benavides (2002), La definición de desempeño lo conecta con las competencias, es decir, si un trabajador mejora sus competencias, su desempeño también mejorará. La comprensión que hace el autor de las competencias involucra los comportamientos y habilidades visibles que posee una persona para desempeñar sus funciones de manera efectiva y satisfactoria. También explica que se proyecta que los estudios

organizacionales se basen en tres tipos de competencias básicas: habilidades genéricas, habilidades laborales y habilidades básicas, que se utilizan para discriminar y utilizar de acuerdo con los objetivos organizacionales.

El desempeño de un empleado está determinado en gran medida por sus expectativas sobre el trabajo, sus actitudes hacia el logro y su deseo de armonía. El desempeño de un individuo está vinculado a las habilidades y conocimientos que sustentan sus acciones, encaminadas a consolidar los objetivos de la empresa. (Benavides, 2002).

### **Dimensiones del desempeño laboral**

#### **a. *Satisfacción laboral***

La satisfacción laboral es la medida del estado mental general de una persona hacia la tarea. Una persona que está muy satisfecha con su trabajo tiene una actitud positiva hacia él, mientras que alguien que está infeliz tiene una actitud negativa. El término actitudes de los empleados se utiliza comúnmente para describir la satisfacción laboral. (Robbins y Coulter, 2010).

Robbins y otros señalan que la satisfacción laboral es a menudo el factor que define las actitudes de los empleados, ya que es la percepción de la calidad de un trabajo la que se basa en la evaluación de sus atributos. Una persona que está muy satisfecha con su trabajo tiene sentimientos positivos, mientras que alguien infeliz tiene sentimientos negativos. Debido al importante énfasis en la satisfacción laboral en la investigación, particularmente en relación con el compromiso organizacional.

Para Weinert (2010), el campo de investigación se ha centrado en la

satisfacción laboral en los últimos años. El desarrollo histórico de las teorías de la organización, que han ido cambiando con el tiempo, es una de las razones de este interés, entre otras.

Las razones dadas por este escritor son las siguientes:

Una posible correlación directa entre la satisfacción laboral y la productividad.

Azar e indicación de la correlación desfavorable entre satisfacción y lapsos de tiempo.

La posible relación entre clima organizacional y satisfacción.

Incremento en la inquietud respecto a las actitudes y emociones de los trabajadores hacia el entorno laboral y la organización.

La relevancia de comprender las actitudes y valores de los trabajadores está experimentando un incremento.

La importancia de la calidad de vida en relación con el trabajo. La satisfacción de los lugares de trabajo es un factor crucial para determinar la satisfacción general.

El autor destaca que los factores psicológicos, como las respuestas afectivas y cognitivas, están presentes en todas las organizaciones con niveles similares de satisfacción e insatisfacción laboral.

La idea de satisfacción laboral como actitud se distingue de la motivación para trabajar porque las disposiciones conductuales, como el tipo, la selección y la

intensidad del comportamiento, son la base de ambas. (Weinert, 2010).

Grönroos, define la satisfacción laboral como “el sentimiento placentero o positivo que experimenta un sujeto al realizar una tarea que despierta su interés, en un ambiente que le resulta cómodo, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva”. de igual forma, define la insatisfacción laboral como “la sensación desagradable que experimenta un sujeto por realizar una tarea que no le interesa, en un ambiente que le resulta incómodo, dentro del ámbito de una empresa u organización”. que recibe.

El cumplimiento de una meta personal se logra a través del desempeño, que es la fuente de la satisfacción laboral. El esfuerzo por lograr la satisfacción está determinado por varios factores, incluido el valor de la recompensa, las expectativas sobre el resultado, las aptitudes y rasgos de personalidad, y la naturaleza de las tareas y las condiciones de trabajo. Se espera que el individuo reciba una variedad de posibles incentivos con respecto a la empresa. La satisfacción laboral de la persona y el éxito de la organización son factores cruciales. (Grönroos, 2011).

**b. *Trabajo en equipo***

Según Koonlz, Wehrich y Cannice, su perspectiva es que un grupo puede caracterizarse como un grupo formado por dos o más individuos que actúan de manera unida e independiente para lograr objetivos compartidos. Un grupo no es sólo una colección de individuos, sino que también genera nuevas fuerzas y propiedades a través de sus interacciones que requieren identificación y estudio. Los objetivos pueden abarcar tareas específicas o personas con intereses, creencias

o creencias compartidas.

Existen varias características de los grupos de trabajo en una organización: Sus miembros tienen un objetivo común, que puede lograrse mediante el desarrollo, producción y promoción de un nuevo producto.

La comunicación y la interacción son esenciales para los miembros del grupo, lo que hace imposible la coordinación.

Los miembros del grupo asumen la responsabilidad de diversas funciones, como diseñar, producir, vender o distribuir un grupo de productos.

Los grupos establecen estándares para el comportamiento de sus miembros, y si no cumplen con estos estándares, se aplica presión, lo que puede ser útil cuando alguien llega tarde con frecuencia a otros miembros. Para realizar sus funciones. (Koonlz, Wehrich y Cannice, 2012).

La implementación requiere que sus integrantes compartan obligaciones.

Es imperativo que las actividades se realicen de manera sincronizada. La esencia del trabajo colaborativo se fundamenta en la complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso, en lugar de la acumulación de contribuciones individuales.

Los programas en equipo deben tener un objetivo común. El trabajo en equipo busca que los miembros tengan claros sus objetivos y los alcancen.

Los miembros de un equipo deben priorizar los intereses grupales sobre los individuales, valorar y respetar los talentos de los demás y tener la capacidad de

articular sus propios puntos de vista a pesar de los desafíos del equipo. De los restantes miembros del grupo.

La clave para trabajar juntos como equipo es fomentar los canales de comunicación, tanto formales como informales, eliminando al mismo tiempo las barreras de comunicación y fomentando la retroalimentación constructiva. Una atmósfera de trabajo propicia es esencial para fomentar y facilitar la participación del equipo, donde se puedan aprovechar los desacuerdos para lograr los resultados deseados.

Quienes trabajan en equipos deben haber adquirido habilidades como gestión del tiempo, responsabilidad y compromiso. También son importantes desarrollar habilidades interpersonales y facilitar la expresión conversacional. (Donnola, 2010).

El tema de formar equipos de trabajo, como sugiere Reza, comienza durante el proceso de selección, y es crucial identificar las competencias requeridas para el puesto y determinar si las funciones requieren trabajo en equipo. Esto es importante porque muchas personas tienen éxito y son muy productivas sin la necesidad de trabajar en un entorno de equipo. (Reza, 2010).

**c. *Comunicación***

Según Koonlz, Weihrich y Cannice, El objetivo de la comunicación en una empresa es formar a los empleados para que actúen como agentes o cambien su comportamiento, lo que implica influir en el comportamiento en beneficio del bienestar de la empresa. La integración de las funciones de gestión en las empresas

requiere la comunicación, que es crucial para su funcionamiento interno.

Construir y difundir los objetivos de un negocio.

Haga arreglos para su éxito.

La tarea consiste en estructurar y administrar de manera óptima los recursos humanos y otros tipos de recursos, garantizando su utilización eficiente y efectiva en todas las actividades requeridas. El procedimiento de selección, elaboración y ejecución de una evaluación del personal integrante de la organización.

Dirigir, proporcionar orientación, inspirar y propiciar un entorno favorable que fomente la participación activa de los individuos en las actividades.

Controlar el rendimiento.

El objetivo principal de la comunicación es satisfacer las necesidades a largo plazo de una empresa, al mismo tiempo que se crea una imagen y se promueve una marca que tendrá un atractivo duradero. La creación de redes de comunicación estratégicas es fundamental para asegurar la coherencia de la organización sin sacrificar a los destinatarios.

Asimismo, se comprende que la comunicación engloba la coordinación efectiva de todos los recursos vinculados a la comunicación, tanto externos como internos, dentro de la organización. Esto abarca elementos como la publicidad, las tácticas de mercadotecnia, el diseño y la distribución de folletos, la variedad de canales de comunicación, las dinámicas del entorno laboral, la estructura organizativa (organigrama), la distribución del espacio físico en el espacio de trabajo, el servicio de atención al cliente y la administración del posventa, entre

otros componentes.

## **2.3. Bases filosóficas**

### **2.3.1. Teorías de la inteligencia**

Morris y Moisto (1998), durante más de un siglo, los psicólogos han debatido la naturaleza y validez de la inteligencia. Un aspecto clave para entenderla es si es una habilidad general o específica, o una combinación de varias habilidades distintas. Los teóricos de la inteligencia se dividen en dos categorías. En el grupo están quienes defienden la existencia de una inteligencia general. El otro grupo sostiene que la inteligencia incluye diversas habilidades distintas.

La teoría propuesta por Spearman en la época en que fue formulada sostenía la idea de que existe una única inteligencia general que se manifiesta en diversos contextos. Según esta teoría, cualquier individuo que sobresale en una determinada actividad se considera excepcionalmente inteligente. Además, si una persona logra llevar a cabo esa actividad con éxito, se puede inferir que también sería capaz de desempeñarse con igual destreza en otras tareas similares, alcanzando un nivel de éxito comparable al de la primera actividad.

A continuación, Morris y Maisto (1998), plantea cada una de las siete capacidades mentales y sus componentes más importantes que se pueden indicar para una mayor comprensión de la teoría.

***E: Habilidad espacial.*** Tener la capacidad de identificar una figura que ha alterado su ubicación en el espacio, así como también la habilidad de calcular y evaluar distancias entre objetos o puntos. Los jugadores de fútbol, al igual que muchos otros atletas en diferentes disciplinas deportivas, cuentan con una habilidad notablemente desarrollada, ya

que para poder marcar un gol o controlar adecuadamente el balón en el campo de juego, es fundamental que tengan una percepción precisa de las distancias que existen en dicho terreno de juego.

**P: Rapidez perceptual.** Se trata de una habilidad que posee un individuo que le permite identificar y reconocer las similitudes y las diferencias que existen entre diversos tipos de dibujos. Un individuo que observa dos imágenes que, a primera vista, parecen casi idénticas, pero que en realidad presentan ciertas diferencias sutiles, y que logra identificar estas discrepancias de manera ágil y sin cometer errores, es un claro ejemplo de poseer esta habilidad particular.

**N: Habilidad numérica.** Se hace referencia a la velocidad y a la exactitud con las cuales se llevan a cabo tanto cálculos aritméticos simples como aquellos que presentan un nivel de dificultad más elevado. Las personas que logran adquirir y desarrollar esta habilidad específica suelen mostrar una notable y extraordinaria capacidad para manejar y comprender las matemáticas en sus diversas clasificaciones y ramas, como la aritmética, la geometría y el álgebra, entre otras.

**V: Significado verbal.** Se trata de una capacidad muy valiosa que permite a las personas definir con claridad y exactitud los significados de las palabras. Es decir, aquellos individuos que han desarrollado esta habilidad especial son capaces de identificar y explicar de manera rápida y precisa los términos que ya han aprendido previamente. Las personas que han cultivado y mejorado esta habilidad en particular poseen la asombrosa capacidad de comprender el mismo idioma de manera efectiva y profunda.

**M: Memoria.** Se puede definir para evocar y retener en su memoria aquellos eventos,

conceptos o conocimientos que ha vivido, fantaseado o adquirido a lo largo de su vida y su experiencia en el transcurso del tiempo. Además de ser capaz de recordarlo con gran precisión y un alto nivel de detalle. Los individuos que cuentan con esta capacidad particular son capaces de retener en su memoria una variedad de eventos que han sucedido en el pasado, así como información que han adquirido, ya sea en un intervalo de tiempo breve o en uno más prolongado.

**F: *fluidez verbal.*** Se define como la capacidad o destreza que posee una persona para comunicarse de manera fluida, ya sea a través del habla o mediante la escritura, sin dificultad ni titubeos. A diferencia de la capacidad de comprender el lenguaje hablado, la cual se manifiesta en la rapidez y la facilidad con la que una persona puede localizar y emplear palabras específicas, existe también un nivel de entendimiento que se refiere a la habilidad para captar y procesar las ideas que se comunican verbalmente. Este aspecto es de vital relevancia en actividades que requieren habilidades como la recitación, la oratoria, la participación activa en conferencias, así como en el ámbito del periodismo.

**R: *Razonamiento.*** Se trata de la capacidad o habilidad que proporciona la posibilidad de encontrar soluciones a diversas situaciones problemáticas. El término "razonamiento" se utiliza para referirse no solo a la actividad mental que implica el proceso de razonar, sino que también se relaciona con el resultado que se obtiene de dicha actividad. En otras palabras, el razonamiento consta de un conjunto interconectado de proposiciones o afirmaciones que se apoyan mutuamente y que, en su conjunto, proporcionan respaldo o justifican una idea o concepto particular. A diferencia de lo que sostenía Spearman, quien tenía una visión diferente sobre el tema, yo consideraba que las habilidades que una persona desarrolla anteriormente son, en cierto sentido, bastante independientes entre sí. De este

modo, es posible que un individuo que posea una capacidad espacial extraordinaria no tenga la misma facilidad o fluidez en su expresión verbal.

Según Thurstone, en conjunto las siete capacidades mentales primarias constituyen la inteligencia general. En contraste con “Thurstone, el psicólogo R. B, Cattell (1971) identifica sólo dos grupos de capacidades mentales. El primero, que llama inteligencia cristalizada, abarca habilidades como el razonamiento y las destrezas verbales y numéricas”. Cattell sostiene que, debido a que las enseñanzas se llevan a cabo en el entorno escolar, tanto la experiencia acumulada como la educación formal tienen un impacto significativo en los resultados que se obtienen en las evaluaciones de inteligencia cristalizada.

“El segundo grupo integra lo que Cattell llama inteligencia fluida” (Morris y Maisto, (1998) (p. 307)). En otras palabras, esto se refiere a habilidades específicas tales como la creación y construcción de imágenes tanto espaciales como visuales en nuestra mente, así como la habilidad para notar y captar los diferentes detalles que se nos presentan de manera visual, además de hacer referencia a la memoria mecánica, que es aquella que nos permite recordar información a través de la repetición. El nivel de educación formal recibido tienen un impacto relativamente menor en los resultados que se obtienen al realizar pruebas diseñadas para medir este tipo específico de inteligencia. Estas teorías no se sustentaban en una inteligencia en general, sino que se fueron dividiendo conforme las características que la gente utiliza con mayor frecuencia. (Morris y Maisto, 1998).

Según la perspectiva de Sternberg, esas habilidades son de suma importancia y tienen un valor equiparable al de las competencias más restringidas que se evalúan en los exámenes convencionales de inteligencia. Este autor se dedica a explicar su teoría mediante

una comparación entre individuos que fueron clasificados como estudiantes excelentes, aquellos que se desempeñaron de manera regular y aquellos que, desafortunadamente, se consideraron pésimos estudiantes durante su tiempo en la universidad. Se señala que aquellos estudiantes que lograron obtener promedios académicos sobresalientes y excelentes, al enfrentar los desafíos de la vida real, no tuvieron el mismo nivel de éxito que experimentaron durante su trayectoria educativa. Por otro lado, se menciona que los estudiantes considerados promedio, al ingresar al mundo laboral y en otras actividades fuera del entorno escolar, pudieron mantener una estabilidad notable en sus vidas. De manera aún más sorprendente, aquellos que eran catalogados como estudiantes de bajo rendimiento lograron destacarse al conseguir buenos empleos, adquirir bienes materiales y sobresalir tanto en el ámbito profesional como en su vida personal. Este enunciado sugiere que cada individuo tiene habilidades y talentos que se manifiestan en las áreas en las que realmente pueden crecer y desarrollarse. No se trata únicamente de la educación formal que se recibe en las instituciones académicas, donde los resultados se miden en función de números y calificaciones destacadas. En realidad, el verdadero desarrollo de una persona ocurre a través de su propio descubrimiento y exploración de diversas actividades, donde van encontrando aquellas que pueden realizar con mayor facilidad y satisfacción, sin tener que esforzarse excesivamente. La inteligencia está ligada a una amplia gama de habilidades necesarias para funcionar eficazmente en el mundo real. (Sternberg y Detterman, 1988).

### **2.3.2. Teorías del desempeño laboral**

#### Teoría de la Equidad

Klingner y Nalbandian (2002), La teoría de la equidad relaciona la motivación y el desempeño, así como la satisfacción laboral con la productividad. La teoría se basa en la

relación entre la percepción del empleado y el trato recibido. Para estos autores, la fidelidad refleja la buena voluntad y maximiza la eficacia laboral en la institución. Desde esta perspectiva, la teoría es clara, pero se basa en juicios relativos.

Al respecto, Klingner y Nalbandian (2002), indican:

Esto implica que la moralidad, junto con un trato justo y respetuoso, se constituyen como componentes fundamentales en cualquier relación. Estos elementos no solo son cruciales por sí mismos, sino que también facilitan y establecen de manera equitativa una comunicación eficaz entre los líderes y aquellos a quienes dirigen. Esta igualdad que se presenta está constituida por dos elementos o factores distintos que la componen: Rendimiento Equiparación con otros. En la primera situación, se observa una comparación entre su rendimiento laboral y la compensación económica que obtiene, en contraste con lo que otros individuos reciben por trabajos similares. (p. 253).

### Teoría de las expectativas

Según lo expuesto por Klingner y Nalbandian en el año 2002, esta teoría se fundamenta en la percepción del bienestar que experimentan los servidores públicos. Además, se evidencia que un mayor nivel de satisfacción en su bienestar conlleva a una mejora notable en la calidad del servicio que brindan en comparación con otros enfoques o modelos. Existen tres elementos que son ampliamente conocidos y reconocidos en este contexto:

La trascendencia que un servidor supone que puede tener al efectuar un trabajo al nivel esperado;

La evaluación del servidor con el consiguiente reconocimiento mediante estímulos

o sanciones como consecuencia de que logre o no el nivel esperado en el desempeño.

El valor que el servidor le dispense a estos estímulos o sanciones. (p. 253).

Esta teoría permite visualizar las reacciones positivas o negativas en el desenvolvimiento del servidor, quien como humano que es, también tiene expectativas y metas.

## **2.4. Definición de términos básicos**

### **Inteligencia emocional**

La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como las de los demás. Incluye habilidades como el autocontrol, la empatía, la motivación, la autorregulación y las relaciones interpersonales. Esta competencia permite tomar decisiones más acertadas, resolver conflictos y comunicarse de forma efectiva. Fue popularizada por Daniel Goleman, quien resaltó su importancia en el ámbito personal y profesional. Las personas con alta inteligencia emocional suelen adaptarse mejor al cambio y manejar el estrés con mayor eficacia. Es clave para el liderazgo, el trabajo en equipo y el bienestar general. Se puede desarrollar y fortalecer con la práctica consciente.

### **Emociones**

Las emociones son respuestas psicofisiológicas que surgen como reacción ante estímulos internos o externos. Nos permiten adaptarnos al entorno, guiando nuestras decisiones y comportamientos. Se manifiestan a través de sensaciones corporales, expresiones faciales y cambios en el pensamiento. Existen emociones básicas como la alegría, tristeza, miedo, ira, sorpresa y asco. Cada emoción cumple una función específica

para la supervivencia y la interacción social. Son universales, pero su expresión y manejo pueden variar según la cultura y la experiencia individual. Comprenderlas es fundamental para el desarrollo personal y las relaciones humanas.

### **Interpersonal**

Relación entre dos o más personas.

### **Intrapersonal**

Intrapersonal se refiere a todo lo relacionado con el mundo interior de una persona, es decir, con el conocimiento, comprensión y manejo de sus propios pensamientos, emociones, motivaciones y comportamientos. La inteligencia intrapersonal, según Howard Gardner, implica la capacidad de reflexionar sobre uno mismo y actuar con autoconciencia. Este tipo de inteligencia permite reconocer fortalezas, debilidades, valores y metas personales. Es clave para la autorregulación emocional y la toma de decisiones coherente. Las personas con alta inteligencia intrapersonal suelen ser introspectivas, autónomas y emocionalmente equilibradas. Esta habilidad se puede desarrollar mediante la reflexión, el autoconocimiento y la meditación. Fortalece la autoestima y el bienestar emocional.

### **Adaptabilidad**

La adaptabilidad es la capacidad de una persona para ajustarse eficazmente a cambios, nuevos entornos o situaciones imprevistas. Implica flexibilidad mental, emocional y conductual para enfrentar desafíos con actitud positiva. Es una habilidad clave en contextos personales, laborales y sociales, especialmente en entornos dinámicos. Las personas adaptables son resilientes, abiertas al aprendizaje y capaces de encontrar soluciones ante la incertidumbre. Esta competencia favorece la innovación, la toma de

decisiones acertada y el trabajo en equipo. Puede desarrollarse a través de la experiencia, la reflexión y la disposición al cambio. La adaptabilidad es esencial para el crecimiento personal y profesional.

### **Estrés**

Estado de tensión física y emocional originado como reacción a una estímulo o presión, ya sea positivo o negativo.

### **Estado de ánimo**

Es una actitud o disposición en la vida emocional es una actitud o disposición en la vida emocional.

### **Desempeño Laboral.**

El desempeño laboral es la manera en que un trabajador cumple con sus funciones, responsabilidades y metas dentro de una organización. Refleja su eficiencia, calidad de trabajo, compromiso y productividad. Es evaluado mediante indicadores como cumplimiento de objetivos, puntualidad y colaboración. Un buen desempeño contribuye al éxito organizacional. Factores como la motivación, el clima laboral y la capacitación influyen directamente en él.

### **Satisfacción**

La satisfacción es una sensación de bienestar o cumplimiento que experimenta una persona al alcanzar una meta, deseo o necesidad. Puede ser emocional, laboral, personal o social, dependiendo del contexto. Está asociada a la percepción positiva de los resultados obtenidos frente a lo esperado. En el ámbito laboral, refleja el grado de conformidad con

el trabajo, ambiente y condiciones. Una alta satisfacción favorece la motivación, el compromiso y el rendimiento.

### **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es el grado de bienestar y conformidad que siente una persona respecto a su trabajo. Incluye aspectos como el salario, el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento y las relaciones interpersonales. Refleja cómo percibe el trabajador su experiencia en la organización. Una alta satisfacción laboral mejora la motivación, el rendimiento y la retención del personal. Es clave para el clima organizacional y la productividad.

### **Trabajo en equipo**

Proceso en el que diferentes personas aportan sus habilidades, conocimientos y tiempo para alcanzar metas de forma conjunta.

### **Comunicación**

Proceso que nos permite intercambiar información y establecer un tipo de relación social con quienes nos rodean.

## **2.5. Hipótesis de la investigación**

### **2.5.1. Hipótesis general**

Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

1. Existe relación entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023.

2. Existe relación entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.
3. Existe relación entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.
4. Existe relación entre el factor manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.
5. Existe relación entre el factor de estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

## 2.6. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Inteligencia emocional</b>	La inteligencia emocional es la capacidad que tiene una persona para identificar, comprender, regular y utilizar sus propias emociones y las de los demás de manera adecuada. Esta habilidad permite manejar eficazmente las relaciones interpersonales, tomar decisiones acertadas y enfrentar situaciones de estrés o conflicto con equilibrio emocional. Incluye componentes como el autoconocimiento, el autocontrol, la empatía, la motivación y las habilidades sociales. (Gardner ,1983 & Goleman, 1995)	Es la aptitud que tienen los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023, para reconocer, entender sus propias emociones y será medido mediante test, cuestionarios.	<p>Componente Intrapersonal (CIA)</p> <p>Componente Interpersonal (CIE)</p> <p>Componente de adaptabilidad (CAD)</p> <p>Componente del manejo del estrés (CME)</p> <p>Componente del estado de ánimo en general (CAG)</p>	<p>Comprensión emocional de sí mismo (CM)</p> <p>Asertividad (AS)</p> <p>Autoconcepto (AC)</p> <p>Autorrealización (AR)</p> <p>Independencia (IN)</p> <p>Empatía (EM)</p> <p>Relaciones interpersonales (RI)</p> <p>Responsabilidad social (RS)</p> <p>Solución de problemas (SP)</p> <p>Prueba de la realidad (PR)</p> <p>Flexibilidad (FL)</p> <p>Tolerancia al estrés (TE)</p> <p>Control de los impulsos (CI)</p> <p>Felicidad (FE)</p> <p>Optimismo (OP)</p>
<b>Desempeño laboral</b>	Es la cantidad y calidad del cumplimiento en la tarea de parte de un individuo o un grupo Schermerhorn (2003).	Está relacionado con la cantidad y calidad en el cumplimiento de la tarea por parte de un individuo o un grupo de personas.	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación</p>	<p>Reconocimiento</p> <p>Remuneración</p> <p>Participación</p> <p>Oportunidades</p> <p>Medios y materiales</p> <p>Relación</p> <p>Participación</p> <p>Cooperación</p> <p>Colaboración</p> <p>Comunicación</p> <p>Percepción</p> <p>Ideas</p> <p>Relación</p> <p>Motivación</p> <p>Opiniones</p>

*Nota:* Elaboración propia de las tesis

## CAPÍTULO III

### METODOLOGIA

#### 3.1. Diseño metodológico

##### 3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica. Según (Carrasco, 2013) ya que no tiene propósito de tipo aplicativo inmediato, buscando ampliar y profundizar la cantidad de conocimientos científicos existentes en la realidad.

##### **El nivel de la investigación:**

Descriptiva y correlacional sustentada teóricamente por: Investigación descriptiva según Hernández, Fernández y Baptista (2014) El nivel descriptivo de investigación se enfoca en observar, identificar y detallar las características de un fenómeno tal como ocurre en la realidad, sin intervenir en él. Busca responder al “qué”, “cómo” y “cuánto” de una situación, proporcionando una visión clara y ordenada de los hechos. No establece relaciones causales, pero permite construir un panorama detallado del objeto de estudio. Por otro lado, el nivel correlacional busca determinar el grado de relación entre dos o más variables, identificando si existe una asociación estadísticamente significativa entre ellas. Aunque no establece causalidad, sí permite inferir patrones de comportamiento y prever tendencias. Este tipo es común en estudios sociales, educativos y psicológicos, donde se analizan vínculos como satisfacción laboral y desempeño, o estrés y productividad.

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 94).

Este tipo de estudio se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados, es decir, nos permite afirmar en qué medida las variaciones en una variable o evento están asociados o relacionados con las variaciones en la otra u otras variables o eventos. (Sánchez y Reyes, 2002)

### **3.1.2 Nivel de investigación**

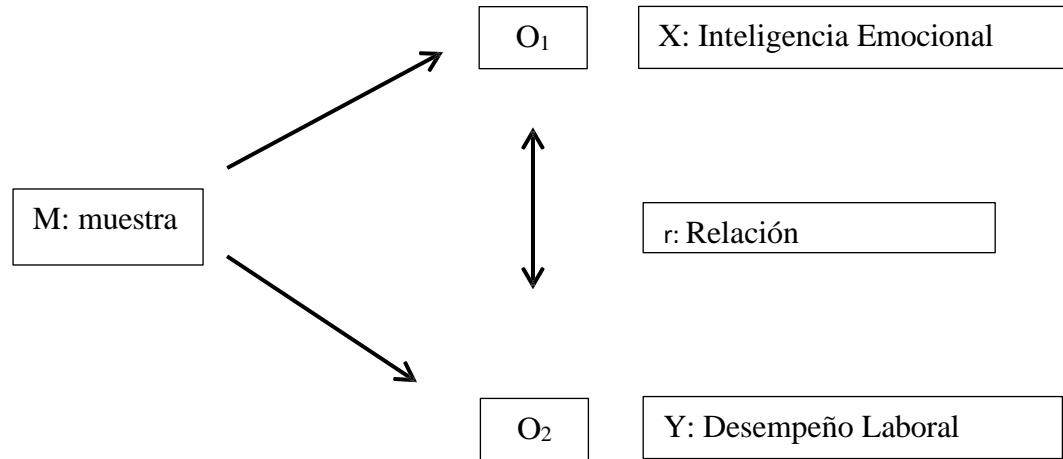
Descriptivo correlacional, porque estudió la relación entre ambas variables (la inteligencia emocional y el desempeño laboral).

La investigación descriptiva responde a las preguntas. ¿Cómo son?, ¿Dónde están?; ¿Cuántos son?; ¿Quiénes son?, etc.; es decir, nos dice y refiere sobre las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo histórico y determinado. (Carrasco, 2005, p.42)

### **3.1.3 Diseño**

No experimental, ya que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152). “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan, en su contexto natural, para posteriormente analizarlos”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152).

El diseño y esquema que se utilizó para la realización de este trabajo fue el siguiente:



### 3.1.4 Enfoque

Cuantitativo, por la utilización de la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 5).

Leyton (2012), señala que, bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. Medir es asignar números a objetos y eventos según reglas. A menudo, el concepto se observa a través de referentes empíricos. Los estudios cuantitativos buscan explicar la realidad social de manera externa y objetiva. Busca precisión en mediciones para generalizar resultados a amplias poblaciones. Trabajan principalmente con números cuantificables. La investigación cuantitativa recolecta y analiza datos numéricos de variables. (p. 41).

## 3.2. Población y muestra

### **3.2.1 Población**

La población en estudio estuvo constituida por 31 trabajadores (asistenciales, administrativos y servicios generales) nombrados, contratados CAS y terceros de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, Según Tamayo y Tamayo (1997), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114).

### **3.2.2 Muestra**

De acuerdo con Balestrini (2001, p.145), cuando la población es pequeña y finita no se aplican criterios muestrales. Cabe resaltar que se trata de un estudio censal o total, el cual consiste, según Méndez (2002, p.182), en estudiar todos los elementos de la población de interés.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

En nuestro estudio se empleó las técnicas que se describen a continuación:

- Revisión bibliográfica

Esta técnica se utilizó para la construcción y desarrollo del marco teórico, antecedentes de la investigación y metodología de la investigación.

- Entrevista

Se empleó en la interacción con el jefe al momento de hacer las coordinaciones pertinentes y otras consultas para el desarrollo de la investigación. Se coordinó el permiso y la autorización para la ejecución de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

- Encuesta

Esta técnica se utilizó para recabar la información necesaria para el desarrollo de la investigación, mediante el cuestionario “... este instrumento consiste en aplicar a un universo definido de individuos una serie de preguntas o ítems sobre un determinado problema de investigación del que deseamos conocer algo” (Sierra, 1994 p. 194).

Arias (2012) indica que las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información.

El instrumento para recopilar los datos de la variable inteligencia emocional fue el modelo desarrollado por Bar-On (1998, 1997) y corroborado por Ugarriza (2003) por medio del análisis factorial confirmatorio del segundo orden; este modelo es interesante porque la forma la base teórica del inventario de cociente emocional de Bar-On (EQi: Bar-On, 1997), que es la medición de la inteligencia emocional más ampliamente utilizada en adultos, que ha servido de base para el desarrollo del Bar- On ICE.

El instrumento para recopilar los datos de la variable desempeño laboral se tomó de referencia del estudio realizado por Kathya Yabar Bornaz en el cual se ha observado las competencias laborales de lo que realiza el trabajador.

### **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información**

Se llevó a cabo el uso del paquete estadístico SPSS 25.0 modo de prueba, el cual se procesó la información, para la interpretación y análisis de tablas y figuras, y la estadística no paramétrica mediante la prueba Tau de Kendall para la contrastación de hipótesis, llegando a los resultados, conclusiones y recomendaciones que implican los objetivos e hipótesis siendo el producto de la investigación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Sexo de la población encuestada*

	Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	11	35,5	35,5
	Femenino	20	64,5	100,0
	Total	31	100,0	

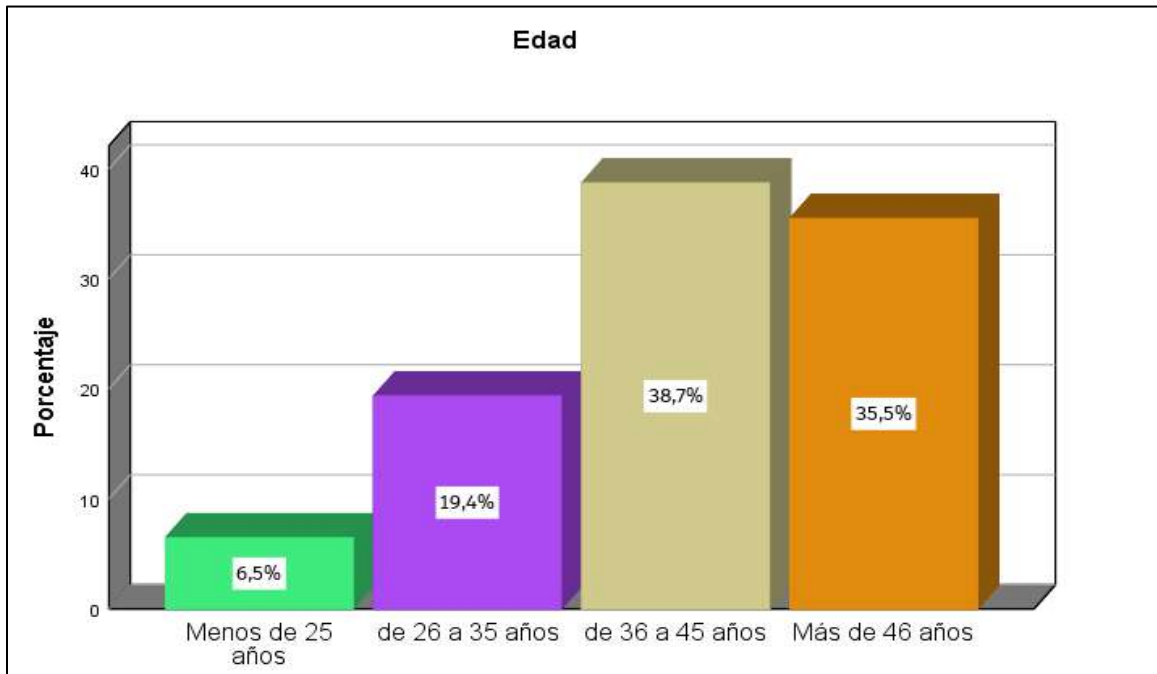
**Nota:** Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.

**Interpretación:**

Se aprecia que, 20 trabajadores son de sexo femenino que representa el 64,5% y 11 son de sexo masculino que representa el 35,5% respectivamente.

**Figura 1**

*Edades de la población encuestada*



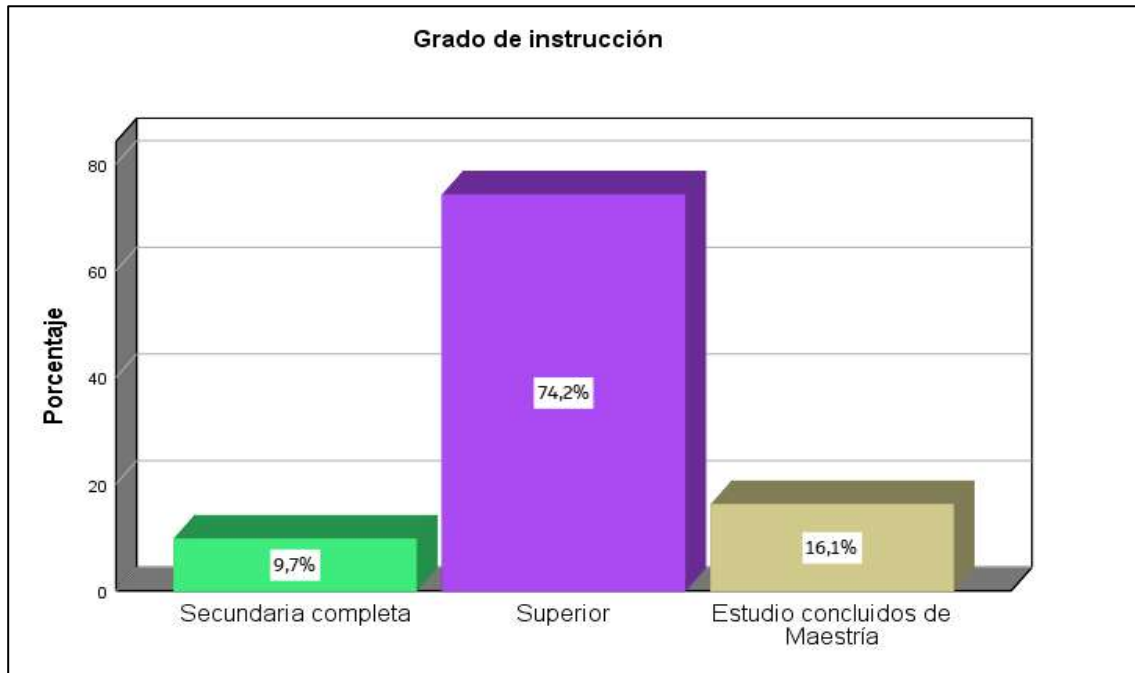
*Nota:* Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.

### **Interpretación**

Se aprecia que, 12 trabajadores tienen de 36 a 45 años que representa el 38,5%, 11 tienen más de 46 años representando el 35,5%, 6 tienen de 26 a 35 años que representa el 19,4% y 2 tienen menos de 25 años que representa el 6,5% respectivamente.

**Figura 2**

*Grado de instrucción de los encuestados*



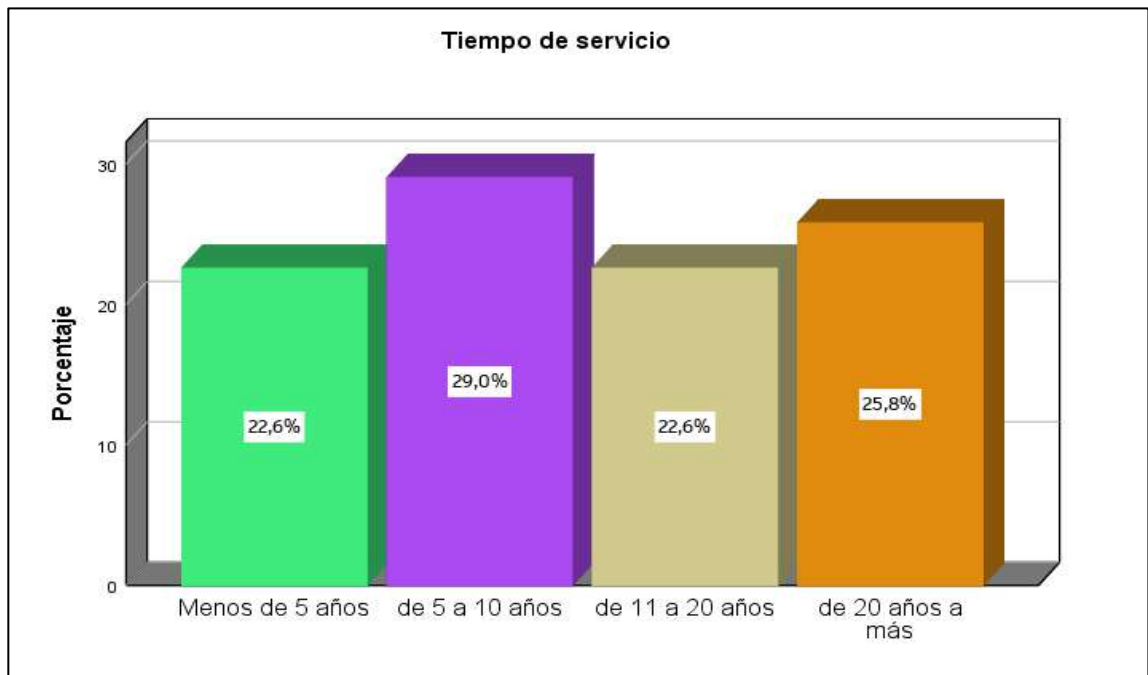
**Nota:** Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.

**Interpretación:**

En este conjunto de datos respecto al grado de instrucción de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, el 9,7% (3) corresponden a trabajadores con secundaria completa, el 74,2% (23) corresponden a trabajadores con educación superior y el 16,1% (5) corresponden a trabajadores con estudios concluidos de maestría. Entonces podemos decir que esta tabla proporciona una visión clara de la distribución de niveles educativos en el conjunto de datos analizado, mostrando que la mayoría de los trabajadores se concentran en el nivel de educación superior, seguido por los estudios concluidos de maestría y, en menor medida, por la secundaria completa.

**Figura 3**

*Tiempo de servicio de los encuestados*



**Nota:** Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.

**Interpretación:**

En este conjunto de datos correspondientes al tiempo de servicio de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023, el 22,6% (7) corresponden a trabajadores con menos de 5 años de experiencia, el 29,0% (9) corresponden a trabajadores con 5 a 10 años de experiencia, el 22,6% (7) corresponden a trabajadores con 11 a 20 años de experiencia y el 25,8% (8) corresponden a trabajadores con más de 20 años de experiencia. Finalmente se muestra que la mayoría de los trabajadores se concentran con 5 a 10 años de experiencia, seguido con más de 20 años de experiencia y, en menor medida, por trabajadores con menos de 5 años y de 11 a 20 años de experiencia.

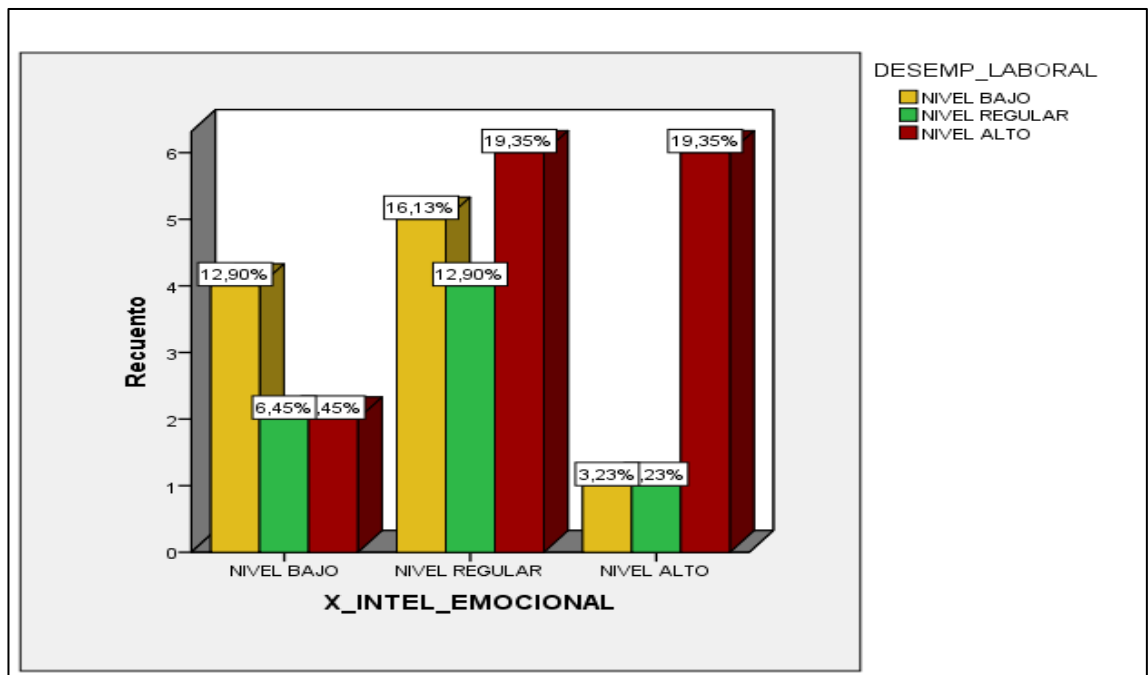
## 4.2. Desarrollo de los objetivos

### Objetivo general:

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023

**Figura 4**

*Inteligencia emocional y el desempeño laboral*



**Nota:** Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.

### **Interpretación:**

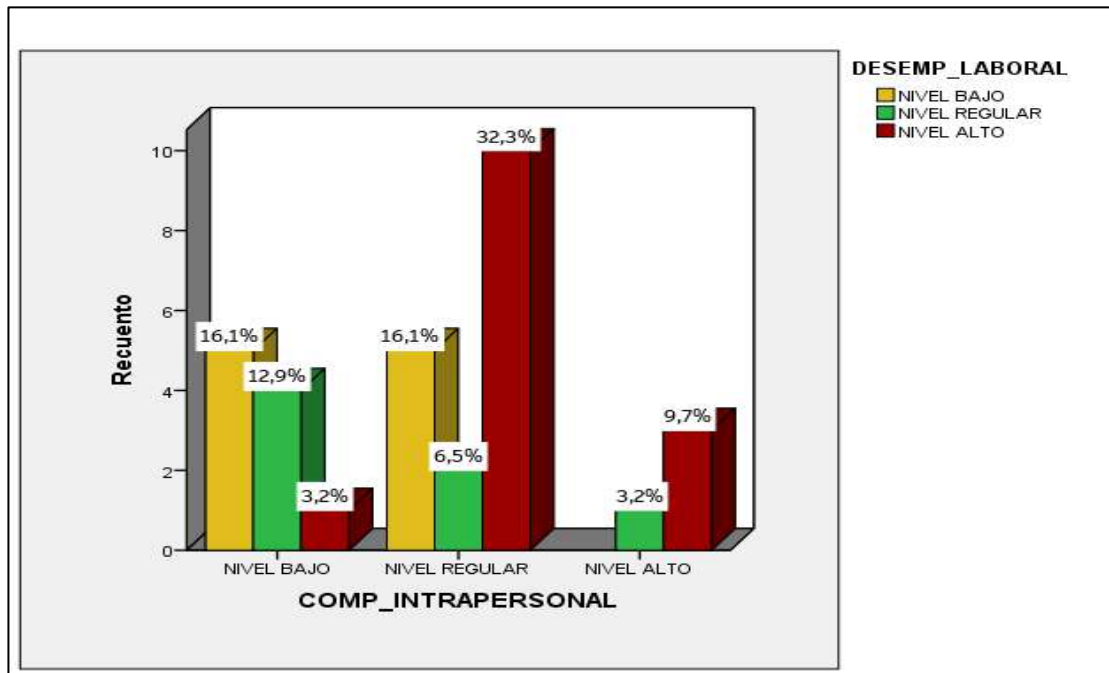
En esta figura se aprecia que la mayoría de los trabajadores (15) muestran un nivel regular de inteligencia emocional, y en ambos niveles bajo y alto están representados por 8 trabajadores. Del mismo modo, apreciamos que existe una tendencia hacia el nivel alto de desempeño laboral representado por 14 trabajadores, seguido de 10 trabajadores que presentan nivel bajo de desempeño laboral y finalmente 7 trabajadores se ubican en el nivel regular de desempeño laboral.

## Desarrollo de los objetivos específicos:

**O.E 1:** Determinar la relación entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

**Figura 5**

*Factor intrapersonal y le desempeño laboral*



**Nota:** Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.

### **Interpretación:**

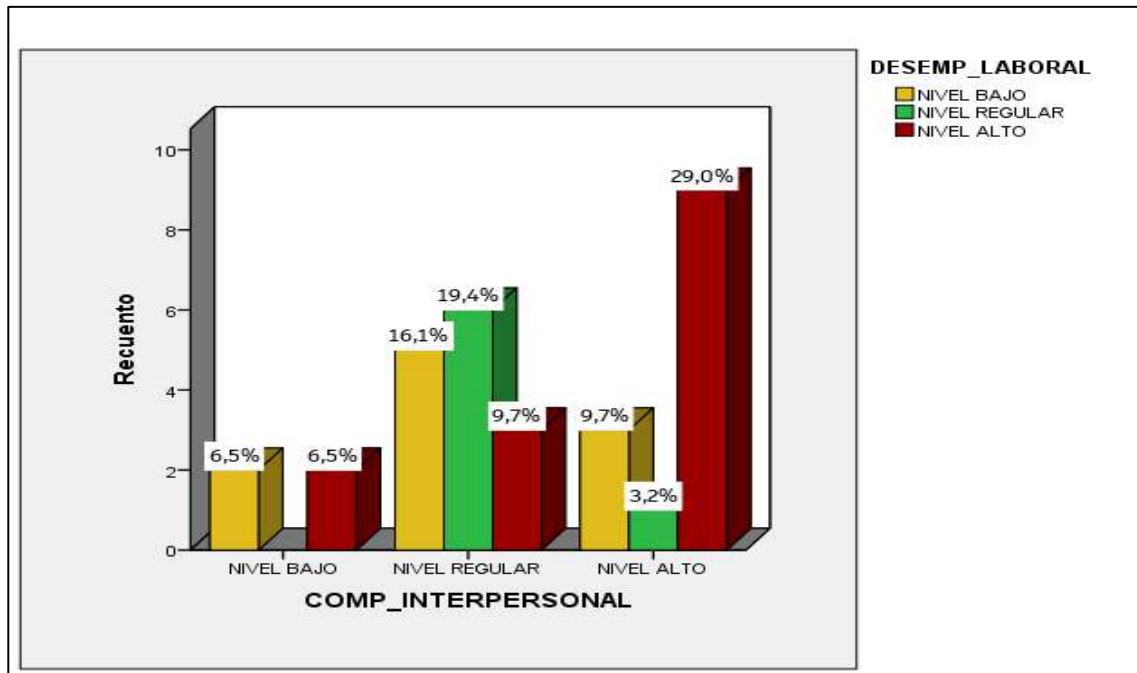
La figura 5 que corresponde a la relación del factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, En el NIVEL BAJO del factor Intrapersonal (10 observaciones), la mayoría están en el NIVEL BAJO y NIVEL REGULAR de Desempeño Laboral (5 y 4 observaciones respectivamente, que es el 50% y 40% de este grupo). Solo 1 observación está en el NIVEL ALTO de Desempeño Laboral (10% de este grupo). En el NIVEL REGULAR del factor

Intrapersonal (17 observaciones), las observaciones están distribuidas más hacia el NIVEL ALTO de Desempeño Laboral (10 observaciones, que es el 58,8% de este grupo), mientras que los niveles bajo y regular de desempeño laboral tienen 5 (29,4%) y 2 (11,8%) observaciones respectivamente. En el NIVEL ALTO del factor Intrapersonal (4 observaciones), la mayoría están en el NIVEL ALTO de Desempeño Laboral (3 observaciones, que es el 75% de este grupo), y 1 observación está en el NIVEL REGULAR de Desempeño Laboral (25% de este grupo).

**O.E 2:** Determinar la relación entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023.

**Figura 6**

*Factore interpersonal y el desarrollo laboral*



*Nota:* Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.

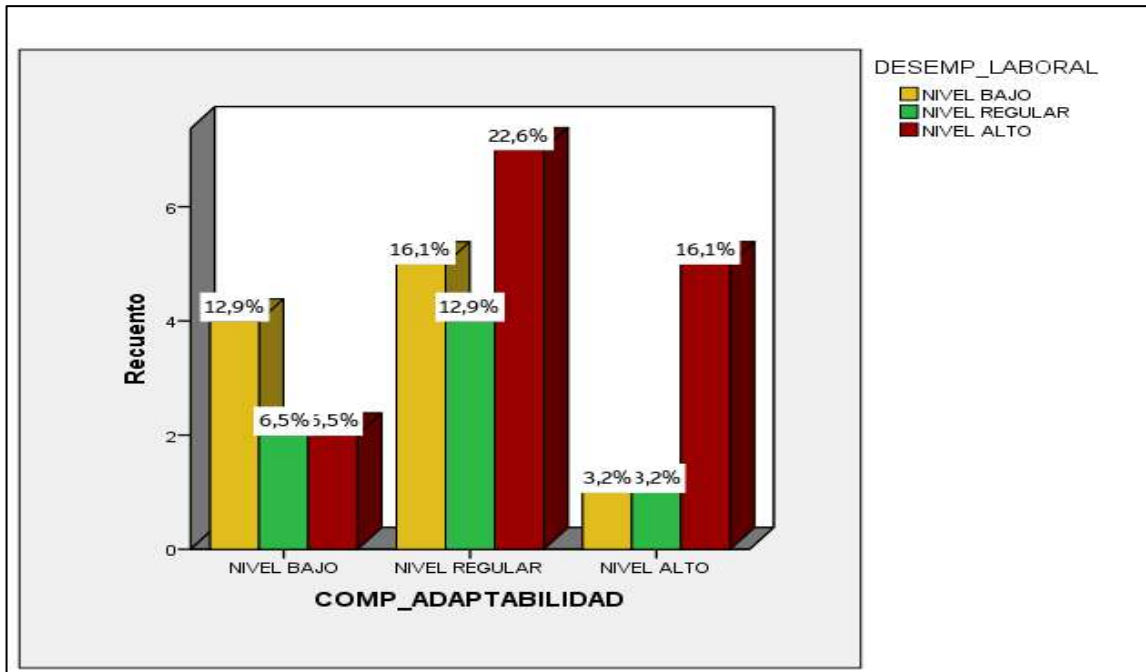
### **Interpretación:**

La figura 6 respecto a la relación entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, muestra en el NIVEL BAJO de Competencia Interpersonal (4 observaciones), las observaciones están igualmente distribuidas entre NIVEL BAJO y NIVEL ALTO de Desempeño Laboral (2 observaciones cada uno, 50% cada uno), En el NIVEL REGULAR de Competencia Interpersonal (14 observaciones), la mayoría están en el NIVEL REGULAR de Desempeño Laboral (6 observaciones, 42,9%), seguido por el NIVEL BAJO de Desempeño Laboral (5 observaciones, 35,7%), y el NIVEL ALTO de Desempeño Laboral (3 observaciones, 21,4%), En el NIVEL ALTO de Competencia Interpersonal (13 observaciones), la mayoría están en el NIVEL ALTO de Desempeño Laboral (9 observaciones, 69,2%), seguido por el NIVEL BAJO de Desempeño Laboral (3 observaciones, 23,1%), y el NIVEL REGULAR de Desempeño Laboral (1 observación, 7,7%).

**O.E 3:** Determinar la relación entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

### **Figura 7**

*Factor adaptabilidad y el desempeño laboral*



**Nota:** Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.

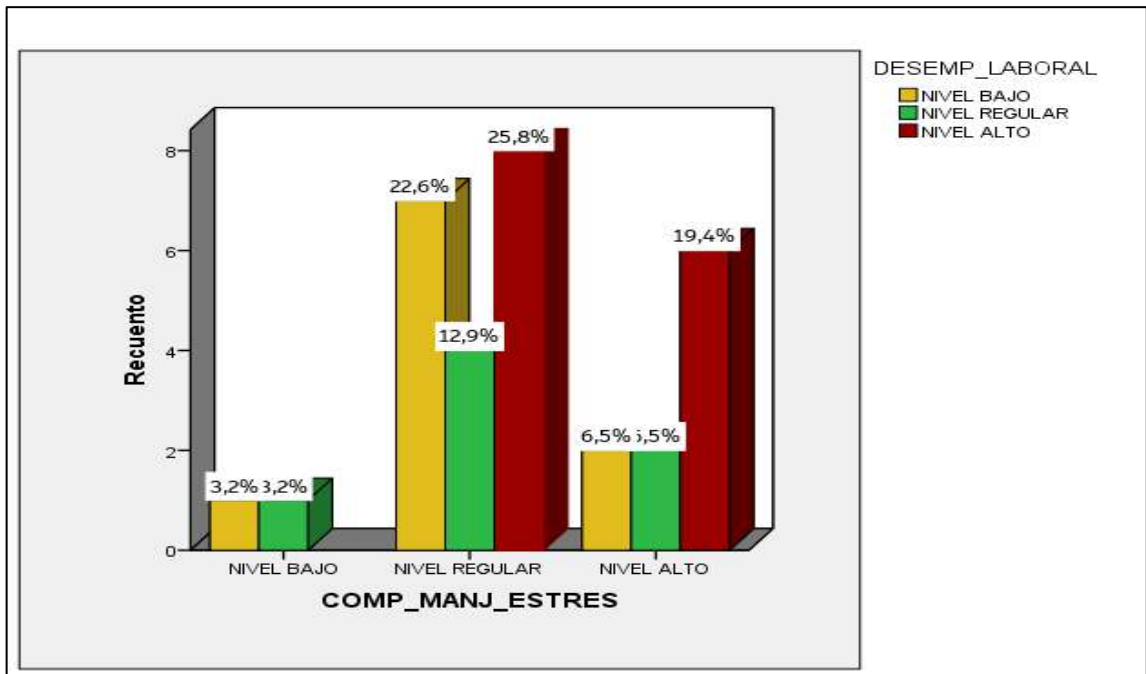
### **Interpretación:**

La figura 7 respecto a la relación entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023, en el NIVEL BAJO de Competencia de Adaptabilidad (8 observaciones) la mayoría están en el NIVEL BAJO de Desempeño Laboral (4 observaciones, 50%), seguido por 2 observaciones cada una en los niveles regular y alto de desempeño laboral (25% cada uno), en el NIVEL REGULAR de Competencia de Adaptabilidad (16 observaciones), las observaciones están distribuidas en los tres niveles de desempeño laboral: 5 en el nivel bajo (31,25%), 4 en el nivel regular (25%), y 7 en el nivel alto (43,75%), en el NIVEL ALTO de Competencia de Adaptabilidad (7 observaciones), la mayoría están en el NIVEL ALTO de Desempeño Laboral (5 observaciones, 71,4%), seguido por 1 observación en los niveles bajo y regular de desempeño laboral (14,3% cada uno).

**O.E 4:** Determinar la relación entre el factor de manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

**Figura 8**

*Análisis del factor manejo de estrés y el desempeño laboral*



**Nota:** Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25

**Interpretación:**

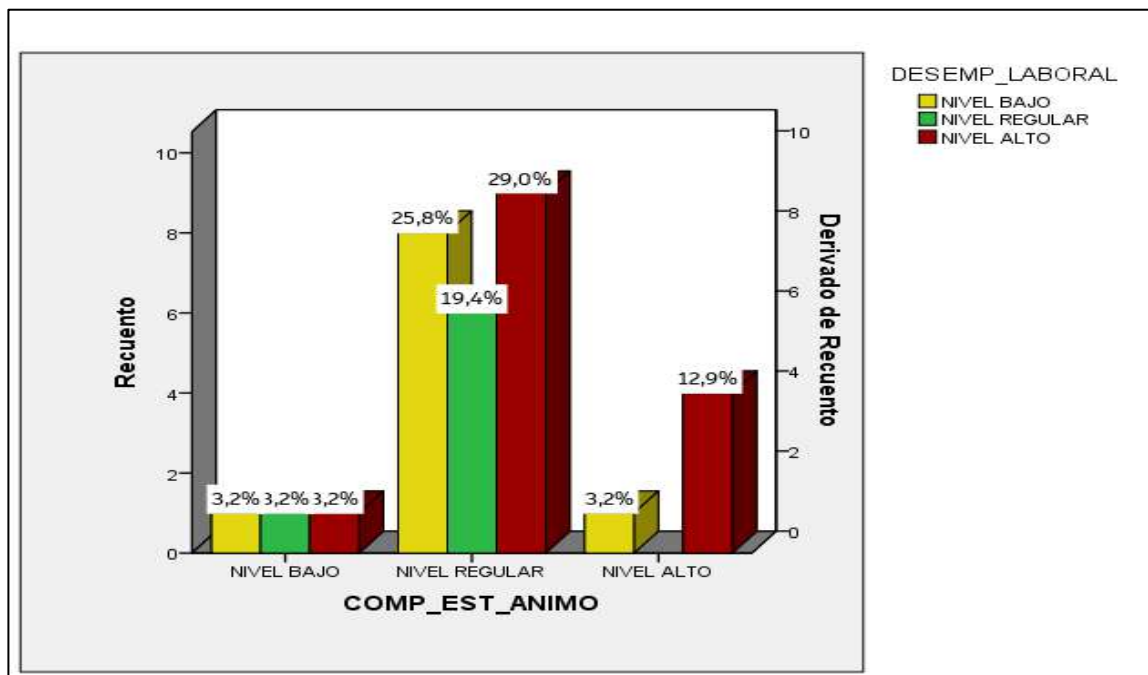
La figura 8 respecto a la relación entre el factor de manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, en el NIVEL BAJO de Competencia en Manejo de Estrés (2 observaciones), una observación está en el NIVEL BAJO de Desempeño Laboral y otra en el NIVEL REGULAR de Desempeño Laboral (50% cada uno), no se evidencia observaciones en el NIVEL ALTO de Desempeño Labora, en el NIVEL REGULAR de Competencia en Manejo de Estrés (19 observaciones), las observaciones están distribuidas en los tres niveles

de desempeño laboral: 7 en el nivel bajo (36,8%), 4 en el nivel regular (21,1%), y 8 en el nivel alto (42,1%). En el NIVEL ALTO de Competencia en Manejo de Estrés (10 observaciones), la mayoría están en el NIVEL ALTO de Desempeño Laboral (6 observaciones, 60%), seguidas por 2 observaciones cada una en los niveles bajo y regular de desempeño laboral (20% cada uno).

**O.E 5:** Determinar la relación entre el factor del estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023

**Figura 9**

*Factor estado de ánimo general y el desempeño laboral*



**Nota:** Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.

**Interpretación:**

Respecto a la figura 9 y la relación entre el factor del estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de

Culebras, Huarmey – 2023, se evidencia que en el NIVEL BAJO del Estado de Ánimo (3 observaciones), las observaciones están distribuidas igualitariamente entre los niveles bajo, regular, y alto de desempeño laboral (1 observación cada uno, 33,3% cada uno), en el NIVEL REGULAR del estado de ánimo (23 observaciones), la mayor proporción está en el NIVEL ALTO de Desempeño Laboral (9 observaciones, 39,1%), seguido por el NIVEL BAJO (8 observaciones, 34,8%) y el NIVEL REGULAR (6 observaciones, 26,1%), en el NIVEL ALTO del estado de ánimo (5 observaciones), la mayoría está en el NIVEL ALTO de Desempeño Laboral (4 observaciones, 80%), con solo una observación en el NIVEL BAJO (20%) y ninguna en el NIVEL REGULAR.

#### **4.3. Contrastación de la hipótesis**

##### **Hipótesis general:**

***H<sub>0</sub>:*** No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

***H<sub>1</sub>:*** Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

**Tabla 2***Hipótesis general con la prueba de Tau B de Kendall*

		Correlaciones		
			<b>Desempeño laboral</b>	<b>Inteligencia emocional</b>
<b>Tau b de Kendall</b>	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,730*
		Sig. (bilateral)	.	,044
	Inteligencia emocional	N	31	31
		Coefficiente de correlación	,730*	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	31	31

*Nota:* Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.**Interpretación:**

Respecto a la tabla 2 se evidencia que la correlación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte, utilizando la Tau-b de Kendal, con un coeficiente de correlación  $t = 0.730$  el cual indica una correlación positiva alta asimismo a medida que la inteligencia emocional aumenta también tiende a mejorar su desempeño laboral. De la misma manera se observa en la tabla de correlación que el nivel de significancia ( $p=0.044$ ) es menor al 0.05 lo que confirmaría la correlación entre ambas variables. Ante todo mencionado, se concluye que se rechaza la  $H_0$  (No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023) y se acepta la  $H_1$  (Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023).

### **Hipótesis específica 1:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023

**Tabla 3**

*Contrastación de la Hipótesis específica 1: Factor intrapersonal y el desempeño laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Factor Interpersonal</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Tau b de Kendall</b>	<b>Factor Interpersonal</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,610*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	31	31
	<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	,610*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	31	31

**Nota:** Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.

### **Interpretación:**

Respecto a la tabla 3, se visualiza la correlación entre el Factor Interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023 utilizando Tau-b de Kendall, en el cual se muestra una  $t = 0,610$  indicando una correlación positiva moderada alta entre ambos factores, asimismo el  $p - valor = 0.014$  siendo menor al 0.05 esto implica que existe una relación significativa entre el factor interpersonal y el desempeño laboral, finalmente se puede concluir que se rechaza

la  $H_0$  (No existe relación significativa entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023) y se acepta la  $H_1$  (No existe relación significativa entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023)

**Hipótesis específica 2:**

**$H_0$ :** No existe relación significativa entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

**$H_1$ :** Existe relación significativa entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

**Tabla 4**

*Contrastación de la hipótesis específica 2: Factor interpersonal. y el desempeño laboral*

		Correlaciones		
			<b>Desempeño laboral</b>	<b>Factor Interpersonal</b>
<b>Tau b de Kendall</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,774
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	31	31
	<b>Factor Interpersonal</b>	Coefficiente de correlación	,774	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	31	31

*Nota: Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.*

**Interpretación:**

Respecto a la tabla 4, se observa la correlación entre el factor interpersonal y el desempeño

laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. Asimismo, se muestra la  $t = 0.774$  indicando una correlación positiva alta entre ambos factores, de la misma manera el valor de la significancia es de 0,008 siendo menor que el 0,05 lo cual se puede decir estadísticamente que existe una correlación significativa entre el factor interpersonal y el desempleo laboral rechazando la  $H_0$  (No existe relación significativa entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023) y aceptamos la  $H_1$  (Existe relación significativa entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023).

### **Hipótesis específica 3:**

**$H_0$ :** No existe relación significativa entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

**$H_1$ :** Existe relación significativa entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

**Tabla 5***Contrastación de la hipótesis específica 3: Factor adaptabilidad y el desemp. laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Factor Adaptabilidad</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Tau b de Kendall</b>	<b>Factor Adaptabilidad</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,698
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	31	31
	<b>Desempeño Laboral</b>	Coefficiente de correlación	,698	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	31	31

*Nota:* Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25**Interpretación:**

En la tabla 5 se observa la correlación entre el factor adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023. Asimismo, se muestra la  $t = 0.698$  indicando una correlación positiva alta entre ambos factores, de la misma manera el valor de la significancia es de 0,023 siendo menor que el 0,05 lo cual se puede decir estadísticamente que existe una correlación significativa entre el factor adaptabilidad y el desempleo laboral rechazando la  $H_0$  (No existe relación significativa entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023) y aceptamos la  $H_1$  (Existe relación significativa entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023).

#### **Hipótesis específica 4:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el factor de manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el factor de manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

**Tabla 6**

*Contrastación de hipótesis específica 4: Factor de manejo de estrés y el desemp. Laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Factor Manejo de Estrés</b>
<b>Tau b de Kendall</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,835
		Sig. (bilateral)	.	,033
	<b>Factor Manejo de Estrés</b>	N	31	31
		Coeficiente de correlación	,835	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	31	31

**Nota:** Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.

#### **Interpretación:**

En la tabla 6 se observa la correlación entre el factor manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. Asimismo, se muestra la  $t = 0.835$  indicando una correlación positiva alta entre ambos factores, de la misma manera el valor de la significancia es de 0,033 siendo menor que el 0,05 lo cual se puede decir estadísticamente que existe una correlación significativa entre el factor manejo de estrés y el desempeño laboral rechazando la H<sub>0</sub> (No

existe relación significativa entre el factor de manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023) y aceptamos la  $H_1$  (Existe relación significativa entre el factor de manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023).

**Hipótesis específica 5:**

$H_0$ : No existe relación significativa entre el factor del estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

$H_1$ : Existe relación significativa entre el factor del estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

**Tabla 7**

*Contrastación de hipótesis específica 5: Factor del estado de ánimo de ámbito general y el desempeño laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Factor Estado de Animo</b>
<b>Tau b de Kendall</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,798
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	31	31
	<b>Factor Estado de Animo</b>	Coeficiente de correlación	,798	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	31	31

*Nota:* Datos extraídos del instrumento ejecutado y procesado en el SPSS v25.

**Interpretación:**

En la tabla 7, se observa la correlación entre el factor estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. Asimismo, se muestra la  $t = 0.798$  indicando una correlación positiva alta entre ambos factores, de la misma manera el valor de la significancia es de 0,029 siendo menor que el 0,05 lo cual se puede decir estadísticamente que existe una correlación significativa entre el factor estado de ánimo general y el desempeño laboral rechazando la  $H_0$  (No existe relación significativa entre el factor del estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023) y aceptamos la  $H_1$  (Existe relación significativa entre el factor del estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023).

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### **Discusión de resultados**

Después de haber concluido con todo el procedimiento respecto al análisis de datos, la presente investigación y con el objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, La tabla 5 muestra una tendencia clara de que, a mayor nivel de inteligencia emocional, mayor es el nivel de desempeño laboral. Esta tendencia se refleja especialmente en el grupo con NIVEL ALTO de inteligencia emocional, donde una mayoría significativa (75%) tiene un nivel alto de desempeño laboral. En contraste, el grupo con NIVEL BAJO de inteligencia emocional tiene la mayor proporción (50%) de desempeño laboral bajo entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. Esto refuerza la conclusión de que existe una relación significativa entre las variables en cuestión. Concordando con Cruz y Vargas (2017) los autores señalan que si existe una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, lo que sugiere que un alto índice de inteligencia emocional causará un adecuado desarrollo desempeño laboral de los docentes del gimnasio, a su vez Peralta y Ortiz (2019) como principales resultados de su investigación afirmaron que existe una influencia positiva entre ambas variables, dado que el 93% de los docentes mantienen una postura de autocontrol por lo que desarrollan sus funciones de manera adecuada, además otro porcentaje significativo es del 95% donde quedó demostrado que la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales de los docentes.

Respecto al objetivo específico 1 de determinar la relación entre el factor intrapersonal y el

desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, en el análisis de los datos se evidencia en la tabla 6 una tendencia clara de que, a mayor nivel de competencia intrapersonal, mayor es el nivel de desempeño laboral. Esta tendencia se refleja especialmente en el grupo con NIVEL ALTO de competencia intrapersonal, donde una mayoría significativa (75%) tiene un nivel alto de desempeño laboral. En contraste, el grupo con NIVEL BAJO de competencia intrapersonal tiene una mayor proporción en los niveles bajo y regular de desempeño laboral (50% y 40% respectivamente). Esto sugiere que la competencia intrapersonal puede ser un factor importante en el desempeño laboral. Lo mismo nos menciona el autor Merino (2018) en unas de sus dimensiones aborda la relación entre el factor intrapersonal y el desempeño para los cuales los resultados muestran que la inteligencia emocional en el plano intrapersonal del Hogar de La Paz Hermanos de la Caridad del distrito de La Perla – Callao se considera en la categoría “Baja”, por debajo del Promedio, Necesita Mejorar, teniendo como resultados: - 74,29% capacidad emocional “Baja”. Por debajo del promedio. - 2,86% capacidad emocional “Promedio” adecuada.

Respecto al objetivo específico 2 de determinar la relación entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. Dentro del análisis estadístico se muestra en la tabla 7 una tendencia que sugiere que a mayor el factor interpersonal, mayor es el nivel de desempeño laboral. Esta tendencia se refleja especialmente en el grupo con NIVEL ALTO de competencia interpersonal, donde una mayoría significativa (69,2%) tiene un nivel alto de desempeño laboral. En contraste, el grupo con NIVEL REGULAR de competencia interpersonal tiene una mayor proporción en el nivel regular de desempeño laboral (42,9%). El grupo con NIVEL BAJO de competencia interpersonal muestra una distribución igual entre los niveles bajo y alto de desempeño laboral, sin ninguna observación

en el nivel regular. Estos resultados sugieren que la competencia interpersonal puede ser un factor importante que influye en el desempeño laboral, con una mayor competencia interpersonal asociada a un mejor desempeño laboral. Nuestros resultados se asocian con el del autor Peralta y Ortiz (2019) quienes en sus resultados mencionan que existe una influencia positiva entre ambas variables, dado que el 93% de los docentes mantienen una postura de autocontrol por lo que desarrollan sus funciones de manera adecuada, además otro porcentaje significativo es del 95% donde quedó demostrado que la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales de los docentes.

Respecto al objetivo específico 3 de determinar la relación entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, en la tabla 8 se evidencia una tendencia que sugiere que, a mayor nivel de adaptabilidad, mayor es el nivel de desempeño laboral. Esta tendencia se refleja especialmente en el grupo con NIVEL ALTO de adaptabilidad, donde una mayoría significativa (71,4%) tiene un nivel alto de desempeño laboral. En contraste, el grupo con NIVEL BAJO de adaptabilidad tiene la mayor proporción en el nivel bajo de desempeño laboral (50%). El grupo con NIVEL REGULAR de adaptabilidad tiene una distribución más equilibrada entre los tres niveles de desempeño laboral. Estos resultados sugieren que la adaptabilidad puede ser un factor importante que influye en el desempeño laboral, con una mayor competencia de adaptabilidad asociada a un mejor desempeño laboral. Merino (2018) en sus resultados coincide respecto a la dimensión inteligencia emocional en el plano adaptabilidad del Hogar de La Paz Hermanos de la Caridad del distrito de La Perla – Callao se considera en la categoría “baja”, por debajo del promedio, necesita mejorar, teniendo como resultados: 51,43% capacidad emocional “Baja”. Por debajo del promedio y el 5,71% capacidad emocional “Muy Baja”. Extremadamente por debajo del promedio.

Respecto al objetivo específico 4 de determinar la relación entre el factor manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, en la tabla 9 muestra una tendencia que sugiere que, a mayor nivel de competencia en manejo de estrés, mayor es el nivel de desempeño laboral. Esta tendencia se refleja especialmente en el grupo con NIVEL ALTO de competencia en manejo de estrés, donde una mayoría significativa (60%) tiene un nivel alto de desempeño laboral. En contraste, el grupo con NIVEL BAJO de competencia en manejo de estrés muestra una distribución igual entre los niveles bajo y regular de desempeño laboral (50% cada uno), sin ninguna observación en el nivel alto de desempeño laboral. El grupo con NIVEL REGULAR de competencia en manejo de estrés tiene una distribución más equilibrada, pero con una tendencia hacia el nivel alto de desempeño laboral (42,1%). Estos resultados sugieren que la competencia en manejo de estrés puede ser un factor importante que influye en el desempeño laboral, con una mayor competencia en manejo de estrés asociada a un mejor desempeño laboral, coincidiendo con los autores Huamán y Tanco (2018). Quienes desarrollaron su trabajo de investigación denominado Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Enfermeras del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de las enfermeras del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Docente Madre Niño San Bartolomé, dentro de ello se evidenció el 67,5 % de enfermeras presentaron promedio desarrollo de inteligencia emocional y el 17,5 % un buen desarrollo de inteligencia emocional y con respecto a sus dimensiones. La mayoría presentaron un promedio desarrollo de inteligencia emocional del 50,0 % al 67,5% estrés laboral; el 57,5 % de enfermeras tienen un estrés laboral medio y el 42,5 % tienen un estrés laboral bajo, en sus dimensiones casi la totalidad presentó un estrés laboral medio que oscila de 57,5 % a 87,5 % excepto en la dimensión problemas con la jerarquía el 55,0% tiene

un estrés laboral bajo. Para establecer la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral se aplicó el chi cuadrado dando como resultado 0,081.

Respecto al objetivo específico 5 de determinar la relación entre el factor de estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023 en la tabla 10 sugiere una relación entre el nivel de del estado de ánimo y el desempeño laboral. La tendencia muestra que a mayor competencia en la gestión del estado de ánimo, mayor es la probabilidad de tener un nivel alto de desempeño laboral: Los individuos con NIVEL BAJO en el estado de ánimo tienen una distribución uniforme en los tres niveles de desempeño laboral. Los individuos con NIVEL REGULAR en competencia de gestión del estado de ánimo tienen una distribución más amplia, pero la mayor proporción tiene un desempeño laboral alto (39,1%). Los individuos con NIVEL ALTO en competencia de gestión del estado de ánimo tienden a tener un desempeño laboral alto (80%), con muy pocas observaciones en los niveles bajo y regular. Esto sugiere que una mayor competencia en la gestión del estado de ánimo está asociada con un mejor desempeño laboral, dado que el grupo con alto nivel de competencia en esta área tiene una mayor proporción de observaciones en el nivel alto de desempeño laboral. Asimismo, el autor Cruz y Vargas (2017) en su trabajo de investigación abordan diferentes dimensiones y una de ellas es la percepción emocional y la calidad de trabajo evidencian en sus resultados que los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada percepción y por ende la competencia de Calidad de Trabajo se encuentra en un alto índice, mientras que 4 de los docentes prestan poca atención a sus emociones.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

- Objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. Utilizando la Tau-b de Kendal, con un coeficiente de correlación  $t = 0.730$  el cual indica una correlación positiva alta asimismo a medida que la inteligencia emocional aumenta también tiende a mejorar su desempeño laboral. De la misma manera se observa en la tabla de correlación que el nivel de significancia ( $p=0.044$ ) es menor al 0.05 lo que confirmaría la correlación entre ambas variables. Ante todo mencionado, se concluye que se rechaza la Hipótesis nula (No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023) y se acepta la Hipótesis alterna (Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023).
- Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, 2023 utilizando Tau-b de Kendall, en el cual se muestra una  $t = 0,610$  indicando una correlación positiva moderada alta entre ambos factores, asimismo el  $p - \text{valor} = 0.014$  siendo menor al 0.05 esto implica que existe una relación significativa entre el factor interpersonal y el desempeño laboral, finalmente se puede concluir que se rechaza la Hipótesis nula (No existe relación significativa entre el factor intrapersonal y el desempeño

laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023) y se acepta la Hipótesis alterna (No existe relación significativa entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023).

- Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. Se muestra la *tau-b de Kendall* = 0.774 indicando una correlación positiva alta entre ambos factores, de la misma manera el valor de la significancia es de 0,008 siendo menor que el 0,05 lo cual se puede decir estadísticamente que existe una correlación significativa entre el factor interpersonal y el desempleo laboral rechazando la Hipótesis nula (No existe relación significativa entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023) y aceptamos la Hipótesis alterna (Existe relación significativa entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023).
- Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, los resultados evidencian *tau-b de Kendall* = 0.698 indicando una correlación positiva alta entre ambos factores, de la misma manera el valor de la significancia es de 0,023 siendo menor que el 0,05 lo cual se puede decir estadísticamente que existe una correlación significativa entre el factor adaptabilidad y el desempleo laboral rechazando la Hipótesis nula (No existe relación significativa entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte

del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023) y aceptamos la Hipótesis alterna (Existe relación significativa entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023).

- Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el factor manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023, para ello dentro del análisis de los datos muestra la *tau-b Kendall* = 0.835 indicando una correlación positiva alta entre ambos factores, de la misma manera el valor de la significancia es de 0,033 siendo menor que el 0,05 lo cual se puede decir estadísticamente que existe una correlación significativa entre el factor manejo de estrés y el desempeño laboral rechazando la Hipótesis nula (No existe relación significativa entre el factor de manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023) y aceptamos la Hipótesis alterna (Existe relación significativa entre el factor de manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023) .
- Objetivo específico 5: Determinar la relación entre el factor de estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023 para ello en los resultados obtenido se evidencia que la *tau-b de Kendall* = 0.798 indicando una correlación positiva alta entre ambos factores, de la misma manera el valor de la significancia es de 0,029 siendo menor que el 0,05 lo cual se puede decir estadísticamente que existe una correlación significativa entre el factor estado de ánimo general y el desempeño laboral rechazando la Hipótesis nula (No existe relación significativa entre el factor del estado de ánimo general y el desempeño laboral de los

trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023) y aceptamos la Hipótesis alterna (Existe relación significativa entre el factor del estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023).

## **6.2. Recomendaciones**

Dada la relación positiva identificada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney – 2023, se proponen las siguientes recomendaciones para la institución, los trabajadores y la sociedad:

### **Para la Institución:**

- Implementar Programas de Capacitación en Inteligencia Emocional: Desarrollar talleres y seminarios enfocados en mejorar la inteligencia emocional, cubriendo aspectos como la competencia intrapersonal, interpersonal, la adaptabilidad, el manejo del estrés y la gestión del estado de ánimo.
- Incorporar entrenamiento continuo sobre inteligencia emocional en el plan de desarrollo profesional de los trabajadores.
- Fomentar un Ambiente de Trabajo Saludable: Crear un entorno de apoyo donde se promueva el bienestar emocional, ofreciendo recursos como asesoría psicológica y actividades de relajación y mindfulness.
- Implementar políticas de balance trabajo-vida, facilitando horarios flexibles y tiempos de descanso adecuados.
- Evaluar y Reconocer el Desempeño: Establecer un sistema de evaluación

del desempeño laboral que incluya indicadores de inteligencia emocional.

- Reconocer y premiar a los empleados que demuestren altos niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral.

**Para los Trabajadores:**

- Desarrollar habilidades de inteligencia emocional: Participar activamente en los programas de capacitación ofrecidos por la institución.
- Practicar técnicas de manejo del estrés y adaptabilidad en el día a día, como la meditación, la organización del tiempo y la gestión de emociones.
- Fomentar relaciones interpersonales saludables: Mejorar las habilidades de comunicación y resolución de conflictos para fortalecer la competencia interpersonal.
- Crear una red de apoyo entre colegas, facilitando un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo.
- Autogestión y reflexión personal: Realizar autoevaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora en la gestión del estado de ánimo y otras competencias emocionales.

**Para la Sociedad:**

- Promover la educación en inteligencia emocional: Integrar programas de inteligencia emocional en los currículos escolares y universitarios para preparar mejor a los futuros profesionales.
- Sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de la inteligencia emocional en

el ámbito laboral y personal.

- Apoyar políticas de bienestar laboral: Respalda iniciativas gubernamentales y privadas que fomenten el bienestar emocional en los lugares de trabajo.
- Promover leyes y regulaciones que garanticen un ambiente laboral saludable y seguro.
- Fomentar la investigación y difusión: Apoyar investigaciones continuas sobre la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en diversos contextos y sectores.
- Difundir buenas prácticas y casos de éxito en medios de comunicación y plataformas educativas para inspirar a otras instituciones y profesionales.

Las recomendaciones están diseñadas para fortalecer la inteligencia emocional en distintos niveles, reconociendo su impacto significativo en el desempeño laboral. La implementación de estas estrategias contribuirá al desarrollo integral de los trabajadores, mejorando tanto su bienestar personal como su efectividad profesional, lo que, a su vez, beneficiará a la institución y a la sociedad en general.

## CAPÍTULO VII

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

#### 7.1. Fuentes documentales

Anchatuña, N. (2018). Relación entre Inteligencia Emocional y Depresión en Estudiantes. Tesis para optar el Título Profesional de Psicóloga Clínica. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador

Cifuentes, J. (2012). Satisfacción laboral en Enfermería en una Institución de Salud de cuarto nivel. Tesis para optar el Título de Magister en Enfermería. Universidad Nacional de Colombia

Cruz, I. A. & Vargas, A. D. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del Gimnasio Nueva América. Tesis para optar el Título de Psicología. Fundación Universitaria Los Libertadores. Bogotá D.C

Huamán, A. y Tanco, Y. (2018). Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Enfermeras Bartolomé. Tesis para optar el Título de Licenciado en Enfermería. Universidad Privada Norbert Wiener.

Merino, S. (2018). Inteligencia Emocional del personal que labora en el Hogar de la Paz Hermanos Misioneros de la Caridad del distrito de La Perla-Callao, 2017. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Peralta, F. y Ortiz, T (2019). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana. Piura-

Universidad de San Pedro.

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. 3º edición. Editorial e impresiones Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú

Ugarriza, N. (2001). A evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Salas,

R. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Revista Cubana de Educación Médica Superior, 24(3)

## **7.2. Fuentes bibliográficas**

Arias, S. (2012). El Proyecto de Investigación. Venezuela. 3ra. Edición

Balestrini, M. (2001). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Venezuela: BL Consultores Asociados

Bunge, M. (2012). *Metodología de la encuesta y el cuestionario*. Chile. Pearson Cooper, R. y

Sawaf, A. (2004). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Editorial Norma. Bogotá-Colombia

Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. 5º edición. Editorial Mc.Graw Hill. Colombia.

Frías-Navarro, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España.

Goleman, D. (2007). *La inteligencia emocional*. B. México, Ediciones, S.A. de C.V. Hernández,

R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª Edición. México: McGraw Hill

- Mayer, J. & Salovey, P. (1990). *Modelos de inteligencia emocional*. Edit. R.J. Sternberand book of intelligence New York: Cambridge University Press
- Mayer, J.D.; Salovey, P. & Caruso, D.R. (2000). *Models of emotional intelligence*. In R.J. Sternberg (Ed.). *The handbook of intelligence* (pp 396-400). New York: Cambridge University Press
- Morris, C. y Maisto, A. (1998). *Psicología*. México: Editorial. Pearson Educación. Morris, C. y Maisto, A. (2005). *Introducción a la Psicología*. México; Editorial Pearson Educación 12ava. Edición
- Sierra, R. (1994). *Técnicas de Investigación social*. Madrid: Paraninfo
- Sternberg, R. y Detterman, D. (1988). *¿Qué es la inteligencia?* Madrid. Editorial Pirámide
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación Científica*. México. Editorial Limusa S.A.

### **7.3. Fuentes hemerográficas**

- Añorga, J. (2005). *Una tarea para el mejoramiento profesional y humano*. Boletín Educación Avanzada. CENSEDA. Conferencia impartida en Consejo Científico CENIC y 1er. Taller Internacional de Educación Avanzada. Cuba
- BarOn, R. (1997). *El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional*. Toronto; Multi-Health Systems

### **7.4. Fuentes electrónicas**

- De Guate.com (2009). Recuperado el 22 de febrero de 2011. En <https://www.deguate.com/empleos/articulos-consejos/mejorar-el-desempe-o-laboral.shtml>

Leytón, A. (2012). *Clases y tipos de Investigación Científica*. Recuperado de:  
<http://investigacionestodo.wordpress.com/2012/05/19/clases-y-tipos-de-investigación-científica>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. CUESTIONARIO INTELIGENCIA EMOCIONAL

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.

Estimado docente o trabajador esperamos su colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece marcar todas las preguntas.

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.

### I. DATOS GENERALES

#### 1.1. Sexo

a) Masculino ( )

b) Femenino ( )

#### 1.2 Edad

a) Menos de 25 años ( )

b) de 26 a 35 años ( )

c) de 36 a 45 años ( )

d) Más de 46 años ( )

#### 1.3 Grado de instrucción

a) Secundaria completa ( )

b) Superior ( )

c) Estudio concluidos de Maestría ( )

#### 1.4 Tiempo de servicio

a) Menos de 5 años ( )

b) de 5 a 10 años ( )

c) de 11 a 20 años ( )

d) de 20 años a más ( )

#### 1.5 ¿Usted se desempeña como docente o administrativo?

---

## INTELIGENCIA EMOCIONAL

Marque con una X en el recuadro que corresponda de acuerdo con la siguiente escala de valoración:

1. Nunca                      2. Casi Nunca                      3. A veces  
4. Casi Siempre              5. Siempre

Nº	ITEM	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Componente Intrapersonal					
01	Expreso con facilidad mis sentimientos y emociones					
02	Expreso con facilidad mis ideas					
03	No tengo confianza en mí mismo(a)					
04	Me siento bien conmigo mismo(a)					
05	Trato de valorar y desarrollar aquellas cosas que me divierten y le dan sentido a mi vida					
06	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer					
	Componente Interpersonal					
07	Comprendo a mis compañeros de trabajo					
08	Entiendo las emociones y actitudes de mis compañeros					
09	Acepto a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.					
10	Doy consejo y apoyo a otros, cuando es necesario					
11	Ayudo a mis colegas que se encuentran en dificultades.					
12	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas					
	Componente Adaptabilidad					
13	Para superar las dificultades que se me presentan actué paso a paso					
14	Me resulta fácil adaptarme en situaciones nuevas y desafiantes					
15	Tengo facilidad para adaptarme a las distintas actividades laborales					

	Componente Manejo de Estrés					
16	Mantengo la calma ante situaciones difíciles					
17	Controlo mis impulsos ante situaciones desagradables.					
18	Pierdo la paciencia con facilidad.					
	Componente Estado de Ánimo					
19	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar					
20	Soy una persona bastante alegre y optimista					
21	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos					
22	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difícil					
23	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas					

## Anexo 2. CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Marque su respuesta en el casillero correspondiente. Trate de contestar todos los ítems sin omitir ninguno. Sírvese responder con mayor sinceridad y seriedad marcándolas con un aspa (x) la respuesta. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

ESCALA: del 1 al 5 (1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre)

N°	ÍTEM	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Satisfacción laboral					
01	Se preocupan los funcionarios por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.					
02	La Institución brinda seguridad laboral para los trabajadores					
03	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución					
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
06	Se muestra atento al cambio, implementado nuevas metodológicas de trabajo					
	Trabajo en equipo					
07	En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores					
08	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la Institución.					
09	En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.					
10	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					

11	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del establecimiento					
12	Informa y consulta oportunamente a los funcionarios sobre cambios que los afecten directamente					
	Comunicación					
13	La comunicación es adecuada en la institución					
14	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas					
15	Existe participación y colaboración en forma conjunta entre personal y institución.					
16	Aporta ideas para mejorar procesos de la institución educativa					
17	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas al interior del establecimiento					
18	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes					

**Anexo 3.** Oficio de autorización y permiso para la aplicación del instrumento evaluador.

**OFICIO N° 01-2023-SC-IA (IHAG - SICS)**

Sr:

Mg. Maria Agurto Marchán

Director de la I.E 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras,

Huarmey. Presente. -

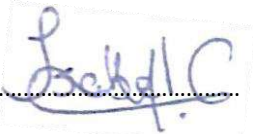
ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICAR LOS INSTRUMENTOS A LOS ESTUDIANTES

De mi consideración:

Es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez manifestarle que estamos desarrollando la tesis titulada: **Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023**; con la finalidad de obtener nuestro título profesional de Licenciado en Estadística e Informática, nos encontramos en la etapa de recolección de los datos por lo que solicitamos a su despacho nos conceda el permiso y autorización para la aplicación de nuestros instrumentos (cuestionarios) dirigidos a los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey que dignamente usted dirige.

Conociendo su alto espíritu de colaboración, reiteramos a usted la consideración y estima personal.

Atentamente,



Alonzo Gomero, Isabel Harumi

DNI: 76546838



Bach. Camones Salaverde, Sayury Isabel

DNI: 76198072

## Anexo 4. Ficha juicio de expertos

### FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

#### I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Especialidad	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
CASTAÑEDA SAMANAMU MIGUEL ANGEL	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	EDUC. MATEMÁTICA FÍSICA Y COMPUTACIÓN	Cuestionario del desempeño laboral.	Alonso Gomero Isabel Harumi - Carnones Salaverde Sayury Isabel
Título de Investigación: Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey - 2023				

#### II.- Aspecto de validación: Indique el puntaje para cada ítem dentro de cada categoría, según su criterio.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20				REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																				95
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				95
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																				95
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																				95
5. Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																				95
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																				95
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																				95
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																				95

#### III.- Promedio de valoración:

Puntaje (de 0 a 100)	95
----------------------	----

#### IV.- Opinión de aplicabilidad:

SI APLICA

Lugar y fecha	D.N. I.	Firma del experto informante
Huacayo, D.C. 2023	15726159	



BBYE NACIONAL JOSE F. SANCHEZ CARRION

Miguel Angel Castañeda Samanamu

COBAGO : DNU 517

## FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

### I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Especialidad	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
CASTAÑEDA SAMANAMU MIGUEL ANGEL	MO. EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	EDUC. MATEMÁTICA FÍSICA Y COMPUTACIÓN	Cuestionario de la inteligencia emocional	Alonso Gomero Isabel Harumi - Camones Salaverde Sayury Isabel
Título de Investigación: Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney - 2023				

### II.- Aspecto de validación: Indique el puntaje para cada ítem dentro de cada categoría, según su criterio.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20		REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		3	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																				95
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				95
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																				95
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																				95
5. Intencionalidad	Los ítem son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																				95
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																				95
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																				95
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																				95

### III.- Promedio de valoración:

Puntaje (de 0 a 100)	95
----------------------	----

### IV.- Opinión de aplicabilidad:

SI APLICA

Lugar y fecha	D.N. I.	Firma del experto informante
HUACMO, DIC. 2023	15726159	 Mtro. Miguel Angel Castañeda Samanamu CODIGO - DHU 517



### FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

#### I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Especialidad	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Torres Calderon, Alex fidel	Maestro Ing. Sistemas	Matemática	Cuestionario del desempeño laboral.	Alonso Gomero Isabel Harumi - Camones Salaverde Sayury Isabel
Título de Investigación: Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarney - 2023				

#### II.- Aspecto de validación: Indique el puntaje para cada ítem dentro de cada categoría, según su criterio.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20				REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																				95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					95	
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																					95	
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																					95	
5. Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																					95	
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																					95	
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																					95	
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																					95	

#### III.- Promedio de valoración:

Puntaje (de 0 a 100)	95
----------------------	----

#### IV.- Opinión de aplicabilidad:

Sí, aplica
------------

Lugar y fecha	D.N. I.	Firma del experto informante
Huacho, Diciembre, 2023	40182411	Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión

  
 M(o) Alex Fidel Torres Calderón  
 Código: DNU 623

## FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

### I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Especialidad	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Torres Calderón, Alex Fidel	Maestro Ing. Sistemas	Matemática	Cuestionario de la inteligencia emocional	Alonso Gomero Isabel Harumi - Camones Salaverde Sayury Isabel
Título de Investigación: Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey - 2023				

### II.- Aspecto de validación: Indique el puntaje para cada ítem dentro de cada categoría, según su criterio.


INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20				REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																				55
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				55
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																				55
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																				55
5. Intencionalidad	Los ítem son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																				55
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																				55
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																				55
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																				55

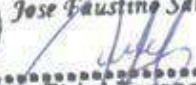
### III.- Promedio de valoración:

Puntaje (de 0 a 100)	55
----------------------	----

### IV.- Opinión de aplicabilidad:

Si Aplica

Lugar y fecha	D.N. I.	Firma del experto informante
Huacho, Diciembre, 2023	40192411	 Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

  
 M(O) Alex Fidel Torres Calderón  
 Código: DNU 623

## Anexo 5. Matriz consistencia

*Nota: Elaboración propia de las tesis.*

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023?</p> <p><b>Específicos</b> -¿Cuál es la relación entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023? -¿Cuál es la relación entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023? -¿Cuál es la relación entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023? -¿Cuál es la relación entre el factor de manejo de stress y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023? -¿Cuál es la relación entre el factor del estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.</p> <p><b>Específicos</b> -Determinar la relación entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. -Determinar la relación entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. -Determinar la relación entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. -Determinar la relación entre el factor de manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. -Determinar la relación entre el factor del estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.</p>	<p><b>General</b> Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.</p> <p><b>Específicos</b> -Existe relación entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023? Existe relación entre el factor interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. -Existe relación entre el factor de adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023? Existe relación entre el factor manejo de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023. Existe relación entre el factor de estado de ánimo general y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.</p>	<p>Variable X: Inteligencia emocional</p> <p>Variable Y: Desempeño laboral</p>	<p>Componente Intrapersonal (CIA)</p> <p>Componente Interpersonal (CIE)</p> <p>Componente de adaptabilidad (CAD)</p> <p>Componente del manejo del estrés (CME)</p> <p>Componente del estado de ánimo (CEA)</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación</p>	<p>Comprensión emocional de sí mismo (CM) Asertividad (AS) Autoconcepto (AC) Autorrealización (AR) Independencia (IN)</p> <p>Empatía (EM) Relaciones interpersonales (RI) Responsabilidad social (RS)</p> <p>Solución del problema (SP) Prueba de la realidad (PR) Flexibilidad (FL)</p> <p>Tolerancia al estrés (TE) Control de los impulsos (CI)</p> <p>Felicidad (FE) Optimismo (OP)</p> <p>Reconocimiento Remuneración Participación Oportunidades Medios y materiales</p> <p>Relación Participación Cooperación Colaboración Comunicación</p> <p>Percepción Ideas Relación Motivación Opiniones</p>	<p><b>Diseño metodológico</b> No experimental</p> <p><b>Tipo</b> Básica</p> <p><b>Nivel</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Población</b> Estará conformado por 31 trabajadores (asistenciales, administrativos y servicios generales) nombrados, contratados CAS y terceros de la I.E. 88109 Alfonso Ugarte del Distrito de Culebras, Huarmey – 2023.</p> <p><b>Técnicas</b> Encuesta Revisión bibliográfica Entrevista</p> <p><b>Instrumentos</b> Inteligencia emocional Modelo Bar-On (Ugarriza, 2003) Desempeño laboral (Kathya Yabar Bornaz)</p>

## Anexo 6. Prueba de Normalidad

Con la prueba de normalidad determinamos si nuestras 2 variables cuantitativas siguen o no el modelo normal de la distribución de probabilidades. Para realizar la prueba de normalidad se consideró la prueba de Shapiro-Wilk; dado que nuestra población es menor a 51.

### Prueba de normalidad para las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral

Para determinar la prueba de normalidad de las variables se empleo la prueba de Shapiro-Wilk de la siguiente manera.

#### 1. Planteamiento de hipótesis

**$H_0$ :** Los datos tienen una distribución normal.

**$H_1$ :** Los datos no tienen una distribución normal.

#### 2. Nivel de significancia

Confianza: 95%

Significancia (alfa): 5%

#### 3. Prueba estadística empleada

Empleamos la Prueba de Shapiro-Wilk

#### 4. Analizar

##### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X_INTEL_EMOCIONAL	,242	31	,000	,812	31	,000
Y_DESEMP_LABORAL	,289	31	,000	,754	31	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Verificamos que el p-valor de ambas variables es menor a 0,05, quiere decir que rechazamos la hipótesis nula  **$H_0$**  y aceptamos la alterna dando a conocer que nuestros datos no tienen una distribución normal, es por ende que se emplea la estadística no paramétrica para la investigación.

## Anexo 7. Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach nos permite determinar la fiabilidad de nuestro instrumento empleado en el proyecto de tesis que viene a ser nuestra encuesta.

### Interpretación de sus valores

- Coeficiente alfa  $>.90$  a  $.95$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>.80$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>.70$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>.60$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $<.50$  es inaceptable

### Resultados obtenidos

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,876	,883	44

Verificamos que nuestro alfa de Cronbach es de 0.876 que quiere decir que nuestro instrumento empleado está en un coeficiente Bueno y sobre todo que es fiable.

## Anexo 8. Base de datos

- Vista de variables

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	X6_20	Númerico	8	0	Soy una persona bast...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	X6_21	Númerico	8	0	Me resulta difícil expr...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	X6_22	Númerico	8	0	Creo que puedo contr...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	X6_23	Númerico	8	0	En general tengo una ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	Y1_01	Númerico	8	0	Se preocupan los fun...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	Y1_02	Númerico	8	0	La Institución brinda s...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	Y1_03	Númerico	8	0	Todos tienen las mis...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	Y1_04	Númerico	8	0	Realiza un trabajo en ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	Y1_05	Númerico	8	0	Tiene nuevas ideas y ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	Y1_06	Númerico	8	0	Se muestra atento al ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	Y1_07	Númerico	8	0	En el área mantenem...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	Y1_08	Númerico	8	0	Existe espíritu de trab...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	Y1_09	Númerico	8	0	En esta Institución to...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
38	Y1_10	Númerico	8	0	Resuelve de forma ef...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
39	Y1_11	Númerico	8	0	Colabora con la imple...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
40	Y1_12	Númerico	8	0	Informa y consulta op...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
41	Y1_13	Númerico	8	0	La comunicación es a...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
42	Y1_14	Númerico	8	0	La institución motiva l...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
43	Y1_15	Númerico	8	0	Existe participación y...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
44	Y1_16	Númerico	8	0	Aporta ideas para mej...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
45	Y1_17	Númerico	8	0	Reacciona eficientem...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
46	Y1_18	Númerico	8	0	Es eficaz al afrontar s...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
47	DIM_X1	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
48	COMP_INTRAPERS...	Númerico	8	0	COMP_INTRAPERS...	{1, NIVEL B...	Ninguna	20	Derecha	Nominal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
49	DIM_X2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
50	COMP_INTERPERS...	Númerico	8	0	COMP_INTERPERS...	{1, NIVEL B...	Ninguna	20	Derecha	Nominal	Entrada
51	DIM_X3	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
52	COMP_ADAPTABI...	Númerico	8	0	COMP_ADAPTABI...	{1, NIVEL B...	Ninguna	20	Derecha	Nominal	Entrada
53	DIM_X4	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
54	COMP_MANJ_ESTR...	Númerico	8	0	COMP_MANJ_ESTR...	{1, NIVEL B...	Ninguna	18	Derecha	Nominal	Entrada
55	DIM_X5	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
56	COMP_EST_ANIMO	Númerico	8	0	COMP_EST_ANIMO	{1, NIVEL B...	Ninguna	16	Derecha	Nominal	Entrada
57	VAR_X	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
58	X_INTEL_EMOCIONAL	Númerico	8	0	X_INTEL_EMOCIONAL	{1, NIVEL B...	Ninguna	19	Derecha	Nominal	Entrada
59	DIM_Y1	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
60	SATISF_LABORAL	Númerico	8	0	SATISF_LABORAL	{1, NIVEL B...	Ninguna	16	Derecha	Nominal	Entrada
61	DIM_Y2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
62	TRAB_EQUIPO	Númerico	8	0	TRAB_EQUIPO	{1, NIVEL B...	Ninguna	13	Derecha	Nominal	Entrada
63	DIM_Y3	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
64	COMUNICACION	Númerico	8	0	COMUNICACION	{1, NIVEL B...	Ninguna	14	Derecha	Nominal	Entrada
65	VAR_Y	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
66	Y_DESEMP_LABORAL	Númerico	8	0	Y_DESEMP_LABORAL	{1, NIVEL B...	Ninguna	16	Derecha	Nominal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	X1_SEXO	Númérico	8	0	Sexo	{1, Masculin...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	X2_EDAD	Númérico	8	0	Edad	{1, Menos d...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	X3_GRAD_ISTRU	Númérico	8	0	Grado de instrucción	{1, Secunda...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	X4_TIEM_SERV	Númérico	8	0	Tiempo de servicio	{1, Menos d...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	X5_CARG_DESEM	Númérico	8	0	¿Usted se desempeñ...	{1, Administ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	X6_01	Númérico	8	0	Expreso con facilidad...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	X6_02	Númérico	8	0	Expreso con facilidad...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	X6_03	Númérico	8	0	No tengo confianza e...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	X6_04	Númérico	8	0	Me siento bien conmi...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	X6_05	Númérico	8	0	Trato de valorar y des...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	X6_06	Númérico	8	0	Prefiero un trabajo en ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	X6_07	Númérico	8	0	Comprendo a mis co...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	X6_08	Númérico	8	0	Entiendo las emocion...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	X6_09	Númérico	8	0	Acepto a las persona...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	X6_10	Númérico	8	0	Doy consejo y apoyo ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	X6_11	Númérico	8	0	Ayudo a mis colegas ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	X6_12	Númérico	8	0	Soy sensible a los se...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	X6_13	Númérico	8	0	Para superar las difi...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	X6_14	Númérico	8	0	Me resulta fácil adapt...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	X6_15	Númérico	8	0	Tengo facilidad para a...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	X6_16	Númérico	8	0	Mantengo la calma a...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	X6_17	Númérico	8	0	Controlo mis impulso...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	X6_18	Númérico	8	0	Pierdo la paciencia c...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	X6_19	Númérico	8	0	Tengo reacciones fuer...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

- Vista de datos

	X1_SEXO	X2_EDAD	X3_GRAD_ISTRU	X4_TIEM_SERV	X5_CARG_DESEM	X6_01	X6_02	X6_03	X6_04	X6_05	X6_06	X6_07	X6_08	X6_09	X6_10	X6_11	X6_12	X6_13	X6_14	X6_15	X6_16	X6_17	X6_18	X6_19
1	1	4	2	4	3	5	5	1	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
2	1	4	2	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2
3	2	4	2	4	1	4	5	2	5	5	1	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	1	1
4	1	4	2	3	3	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1
5	1	2	3	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	1
6	2	3	2	3	1	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	1	1
7	1	2	2	1	3	4	5	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	1
8	2	4	2	3	3	4	4	5	5	4	1	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	2
9	2	2	2	1	3	4	4	2	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	1
10	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
11	2	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3
12	1	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4
13	2	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3
14	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4
15	1	4	2	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4
16	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3
17	1	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4
18	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
19	1	2	2	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
20	2	3	2	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
21	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3
22	2	2	2	2	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4

	X6_20	X6_21	X6_22	X6_23	Y1_01	Y1_02	Y1_03	Y1_04	Y1_05	Y1_06	Y1_07	Y1_08	Y1_09	Y1_10	Y1_11	Y1_12	Y1_13	Y1_14	Y1_15	Y1_16	Y1_17	Y1_18	DIM_X1	COMP_INTRA_PERSONAL	DIM_X2
1	5	2	5	5	4	3	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	23	2	27
2	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	28	3	30
3	5	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	22	2	27
4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	1	24	2	30
5	5	1	3	3	2	3	3	5	4	5	2	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	29	3	29
6	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	26	3	30
7	4	3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	20	1	30
8	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	23	2	27
9	4	1	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	23	2	28
10	5	5	4	5	2	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	23	2	27
11	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	23	2	29
12	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	2	23
13	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	5	4	3	4	23	2	22
14	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	23	2	20
15	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	25	2	27
16	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	21	2	17
17	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	3	16	1	18
18	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	17	1	20
19	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	22	2	23
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	26	3	26
21	3	2	3	4	5	4	5	2	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	3	20	1	20
22	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	24	2	24

	COMP_INTER_PERSONAL	DIM_X3	COMP_ADA_PTABILIDAD	DIM_X4	COMP_MAN_J_ESTRES	DIM_X5	COMP_EST_ANIMO	VAR_X	X_INTEL_E_MOCIONAL	DIM_Y1	SATISF_L_ABORAL	DIM_Y2	TRAB_E QUIPO	DIM_Y3	COMUNICACION	VAR_Y	Y_DESEMP_LABORAL
1	3	14	3	14	3	21	3	99	3	25	2	25	2	25	2	75	3
2	3	15	3	12	3	21	3	106	3	24	2	26	3	24	2	74	3
3	3	12	2	10	2	18	2	89	2	21	1	25	2	27	3	73	3
4	3	14	3	11	2	19	2	98	3	26	3	28	3	24	2	78	3
5	3	15	3	12	3	13	1	98	3	22	2	20	1	24	2	66	2
6	3	11	2	11	2	18	2	96	3	26	3	26	3	27	3	79	3
7	3	12	2	11	2	17	2	90	2	21	1	22	2	21	1	64	1
8	3	13	3	12	3	19	2	94	3	25	2	25	2	25	2	75	3
9	3	14	3	11	2	14	1	90	2	23	2	26	3	26	2	75	3
10	3	13	3	13	3	24	3	100	3	19	1	20	1	19	1	58	1
11	3	11	2	13	3	16	2	92	2	20	1	20	1	23	2	63	1
12	2	11	2	12	3	19	2	88	2	27	3	27	3	24	2	78	3
13	2	9	1	8	2	15	2	77	2	24	2	24	2	23	2	71	2
14	2	12	2	12	3	21	3	88	2	25	2	24	2	24	2	73	3
15	3	10	2	10	2	16	2	88	2	24	2	25	2	29	3	78	3
16	1	7	1	9	2	19	2	73	1	26	3	27	3	26	2	79	3
17	1	8	1	11	2	21	3	74	1	23	2	25	2	25	2	73	3
18	2	11	2	12	3	20	2	80	2	21	1	24	2	26	2	71	2
19	2	12	2	11	2	18	2	86	2	20	1	20	1	19	1	59	1
20	3	12	2	13	3	18	2	95	3	24	2	25	2	25	2	74	3
21	2	10	2	7	1	15	2	72	1	23	2	25	2	23	2	71	2
22	2	11	2	11	2	19	2	89	2	24	2	26	3	23	2	73	3

	X1_SEXO	X2_EDAD	X3_GRAD_IS TRU	X4_TIEM_SE RV	X5_CARG_D ESEM	X6_01	X6_02	X6_03	X6_04	X6_05	X6_06	X6_07	X6_08	X6_09	X6_10	X6_11	X6_12	X6_13	X6_14	X6_15	X6_16	X6_17	X6_18	X6_19
23	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
24	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
25	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4
26	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	1	1	2	2
27	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
28	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2
29	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
30	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
31	2	1	2	1	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4

	X6_20	X6_21	X6_22	X6_23	Y1_01	Y1_02	Y1_03	Y1_04	Y1_05	Y1_06	Y1_07	Y1_08	Y1_09	Y1_10	Y1_11	Y1_12	Y1_13	Y1_14	Y1_15	Y1_16	Y1_17	Y1_18	DIM_X1	COMP_INTRA_PERSONAL	DIM_X2
23	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	21	2	22
24	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	20	1	20
25	3	4	3	3	5	5	5	2	1	1	5	5	5	2	2	3	5	5	5	3	2	2	16	1	12
26	2	1	2	2	4	5	4	2	3	3	4	5	4	2	1	2	4	4	3	2	3	3	18	1	21
27	4	3	3	3	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	21	2	22
28	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	21	2	21
29	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	20	1	18
30	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	5	3	2	3	20	1	22
31	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	18	1	19

	COMP_INTER_PERSONAL	DIM_X3	COMP_ADAPTABILIDAD	DIM_X4	COMP_MANJ_ESTRES	DIM_X5	COMP_EST_ANIMO	VAR_X	X_INTEL_E MOCIONAL	DIM_Y1	SATISF_L ABORAL	DIM_Y2	TRAB_E QUIPO	DIM_Y3	COMUNICACION	VAR_Y	Y_DESEMP_LABORAL
23	2	10	2	10	2	19	2	82	2	23	2	24	2	23	2	70	2
24	2	11	2	9	2	16	2	76	1	24	2	23	2	25	2	72	2
25	1	9	1	10	2	17	2	64	1	19	1	22	2	22	1	63	1
26	2	9	1	4	1	9	1	61	1	21	1	18	1	19	1	58	1
27	2	9	1	10	2	16	2	78	2	24	2	21	1	19	1	64	1
28	2	11	2	10	2	15	2	78	2	19	1	18	1	20	1	57	1
29	1	10	2	9	2	17	2	74	1	22	2	20	1	20	1	62	1
30	2	9	1	10	2	16	2	77	2	24	2	20	1	21	1	65	2
31	2	9	1	8	2	16	2	70	1	18	1	21	1	21	1	60	1