

# Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021

*por* Katty Fiorella - Ushiñahua Vela

---

**Fecha de entrega:** 23-ago-2023 11:04a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2150017415

**Nombre del archivo:** T.\_GESTI\_N\_EMPRESARIAL\_-\_Katty\_Fiorella\_Ushi\_ahua\_Vela\_1\_1.docx (14.29M)

**Total de palabras:** 16547

**Total de caracteres:** 79813



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](#)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



Obra publicada con autorización del autor



**1 ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS CON MENCIÓN EN  
GESTIÓN EMPRESARIAL

Tesis

# Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021

Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias Económicas con  
Mención en Gestión Empresarial

**Autora:**

Katty Fiorella Ushiñahua Vela  
<https://orcid.org/0000-0001-8656-8438>

**Asesora:**

CPCO **1** Mg. Martha Liz Reátegui Reátegui  
<https://orcid.org/0000-0002-6439-8113>

Tarapoto, Perú

2023



## ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS CON MENCIÓN EN  
GESTIÓN EMPRESARIAL

### Tesis

# Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021

Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias Económicas con  
Mención en Gestión Empresarial

#### Autora:

Katty Fiorella Ushiñahua Vela

<sup>4</sup>  
Sustentado y aprobado el 13 de abril de 2023, por los jurados:

---

#### Presidente de Jurado

Dra. Raidith Riva Ruíz

---

#### Secretaria de Jurado

Dra. Nora Manuela Dextre  
Palacios

---

#### Miembro

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

<sup>4</sup>

---

#### Asesor

CPCC. Mg. Martha Liz Reátegui  
Reátegui

Tarapoto, Perú

2023





**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS CON MENCIÓN EN  
GESTIÓN EMPRESARIAL

**Tesis**

**Inteligencia emocional y su relación con el  
desempeño laboral de los docentes de la  
Universidad Nacional de San Martín, 2021.**

Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias Económicas con  
Mención en Gestión Empresarial

La suscrita declara que el presente trabajo de investigación es original en su  
contenido y en su forma

---

Katty Fiorella Ushiñahua Vela  
**Ejecutora**

<sup>4</sup>  
CPCC. Mg. Martha Liz Reátegui  
Reátegui  
**Asesor**

**Tarapoto, Perú  
2023**

## Declaratoria de autenticidad

**Katty Fiorella Ushiñahua Vela**, con DNI N°73014708, egresada de la **Maestría en Ciencias Económicas con Mención en Gestión Empresarial de la Universidad Nacional de San Martín**, autora de la tesis titulada: **"Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021"**.

Declaro **1** bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencia de las fuentes bibliográficas consultadas
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 13 de abril de 2023.



**Katty Fiorella Ushiñahua Vela**  
DNI N°73014708

## 1 Ficha de identificación

<p><b>Título del proyecto</b>          “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021”.</p>	<p><b>1</b>  <b>Area de investigación:</b>  <b>Línea de investigación: Socio Diversidad</b>  <b>Sublínea de investigación: Modernización de los procesos de gestión.</b>  <b>Grupo de investigación: Resolución de Consejo Directivo N° 236-2022-UNSM/EPG-CD</b>  <b>Tipo de investigación:</b>          Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Autor:</b>  <b>Katty Fiorella Ushiñahua Vela</b></p>	<p><b>1</b>          Escuela de Posgrado.          Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas.          Programa de Maestría en Ciencias Económicas con mención en Gestión Empresarial.  <a href="https://orcid.org/0000-0001-8656-8438">https://orcid.org/0000-0001-8656-8438</a></p>
<p><b>Asesor:</b>  <b>CPCC. Mg. Martha Liz Reátegui Reátegui</b></p>	<p><b>1</b>  <b>Dependencia local de soporte:</b>          Escuela de Posgrado.          Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas.          Programa de Maestría en Ciencias Económicas con mención en Gestión Empresarial.  <a href="https://orcid.org/0000-0002-6439-8113">https://orcid.org/0000-0002-6439-8113</a></p>



## <sup>1</sup> **Dedicatoria**

A Dios por otorgarme la vida y la fuerza para sobresalir.

A mis queridos padres Gaudencio, Carlos Marx, Gledici y a mi hermano Carlos por alentarme siempre a cumplir con mis metas trazadas para seguir superándome y por el apoyo ilimitado brindado.

<sup>2</sup>  
A mis grandes amores Keyssie Camila y Laia, por ser ellas mi motor y motivo para salir adelante, fuente de inspiración y dedicación de todos mis logros. A todos ellos, con mucho amor.

(Katty Fiorella)

## Agradecimientos

A la Universidad Nacional de San Martín, que mediante sus docentes calificados contribuyeron en mi formación profesional y por brindarme la facilidad de aplicar los instrumentos de investigación y poder desarrollar mi trabajo de investigación.

A los miembros del Jurado Evaluador por el asesoramiento en el proceso de desarrollo de mi trabajo de investigación.

(Katty Fiorella)

## **4** **Índice general**

Ficha de identificación .....	7
Agradecimientos .....	9
Índice general .....	10
Índice de tablas.....	11
Índice de figuras .....	12
RESUMEN.....	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN .....	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.2. Fundamentos teóricos.....	21
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS .....	29
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación.....	29
3.2. Sistema de variables.....	30
3.3. Procedimientos de la investigación.....	33
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
CONCLUSIONES .....	48
RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	50
ANEXOS.....	53

## Índice de tablas

Tabla 1 Estado de la <sup>5</sup> inteligencia emocional	37
Tabla 2 Estado del desempeño laboral	38
Tabla 3 <sup>3</sup> Prueba de normalidad – Kolmogorov Smirnov	39
Tabla 4 Relación entre la inteligencia emocional y la iniciativa <sup>2</sup> laboral	40
Tabla 5 Relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo	40
Tabla 6 Relación entre la inteligencia emocional y cooperación <sup>5</sup> con los colaboradores	41
Tabla 7 Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral	41

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Estado de la inteligencia emocional .....	<b>37</b>
<b>Figura 2.</b> Nivel del desempeño laboral .....	<b>38</b>

## RESUMEN

### “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021”

El estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021. El tipo de estudio es aplicada de diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 60 docentes, el instrumento aplicado fue el cuestionario. Resultados: La inteligencia emocional tiene relación significativa con las dimensiones del desempeño laboral con una significancia bilateral de 0,000 y un nivel de correlación de 0,759; 0,320 y 0,797. Conclusión: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la institución, con una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de ,741 (correlación positiva considerable), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Desempeño, inteligencia, docentes.

## ABSTRACT

### “Emotional intelligence and its relationship with job performance of professors at the National University of San Martín, 2021”

<sup>7</sup> The general objective of the study is to determine the relationship between emotional intelligence and job performance in professors at the National University of San Martín, 2021. It is an applied study with a non-experimental design. The sample consisted of 60 professors; the instrument applied was the questionnaire. Results: Emotional intelligence has a significant relationship with the dimensions of job performance with a bilateral significance of 0.000 and a correlation level of 0.759, 0.320 and 0.797. <sup>10</sup> Conclusion: There is a significant relationship between emotional intelligence and job performance in the institution's professors, with a significance of 0.000 and a correlation coefficient of .741 (considerable positive correlation), the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted: There is a significant relationship between emotional intelligence and job performance. <sup>2</sup>

*Keywords:* Performance, intelligence, professors. <sup>2</sup>

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

En un ámbito global, las entidades que pertenecen al estado enfrentan de forma constante la necesidad de optimizar el desempeño y el de sus trabajadores con el propósito de mantenerse competitivos y proporcionar un adecuado servicio a su población, bajo ese contexto, las organizaciones estudiantiles del estado no son esquivos a esta problemática, pues hoy en día, toda organización se ve forzada a gestionar sus procedimientos gerenciales para crear una mejora constante de calidad y paralelo a ello el de sus trabajadores (Tirado-Vides et al., 2020).

A razón de ello, las entidades públicas sienten la necesidad de generar mejoras en partes específicas de su grupo de trabajo, como la atención especializada al cliente, trabajo en grupo, liderazgo, alineación de los propósitos con la de sus diversas áreas segregadas, entre otros. En ese entonces, nace otra necesidad que va más allá de las cualidades personales de sus trabajadores como la lógica, creatividad, capacidad de comprensión, etc., esto quiere decir que se puede reconocer la relevancia sobre la inteligencia emocional siendo un elemento indispensable para mejora del desempeño laboral (Tirado-Vides et al., 2020).

De acuerdo con el artículo de estudio de la Universidad de Granada, España (Puertas y Ubago, 2018), que mide el grado <sup>3</sup> de la inteligencia emocional en función al desempeño de los maestros en el contraste con diversos factores competitivos que deben tener para suscitar el desarrollo estudiantil y el procedimiento de enseñanza – aprendizaje, se da a conocer las falencias donde destaca la falta de inteligencia emocional por parte de los maestros de aula, los cuales no afrontan de forma correcta aquellos problemas de contacto social o no suelen adaptarse con facilidad a las necesidades de los estudiantes generando la sensación de desvalorización, alto grado de insatisfacción laboral, estrés y por último, un nivel bajo de desempeño en su centro de labor.

En el Perú, en <sup>6</sup> la facultad de Salud de la Universidad Peruana de los Andes, Huancayo (Obregón, 2017), da a conocer las dificultades que presentan los maestros, pues muchos de ellos no son responsables, existe abuso e intolerancia, sarcasmo, individualismo y autoritarismo. Estos problemas han imposibilitado que los docentes puedan ofrecer un adecuado nivel académico, donde cada maestro debe ser un profesional calificado y su aspecto emocional debe ser el más adecuado al momento de brindar clases a sus estudiantes. Otro problema que afrontan los profesionales es que no reciben los beneficios necesarios o algunos incentivos, además de ello, elogios que provoquen que su



desempeño sea alto al momento de proporcionar conocimientos a sus estudiantes, si bien es cierto, cada maestro debe capacitarse e innovarse para poder ofrecer una educación de calidad a su alumnado.

En un contexto local, se encuentra <sup>1</sup> la primera casa de estudios superiores ubicada en la región San Martín, la Universidad Nacional de San Martín, siendo creada por Decreto Ley N° 22803, el problema principal se centra en dicha institución, debido a que, los maestros presentan ciertos problemas asociados con la inteligencia emocional a causa de que no siempre tienen facilidad para adaptarse en su ambiente de trabajo, en determinadas ocasiones se sienten desmotivados y poseen pocas habilidades sociales para interactuar con sus demás compañeros de trabajo, más en esta situación que ha conllevado a que las actividades sean desarrolladas de forma virtual que indudablemente impide la interacción entre los mismos, donde puedan compartir ciertos puntos de vista.

Los acontecimientos antes mencionados, han ocasionado que los docentes universitarios presenten un bajo desempeño en cuanto a sus funciones, por cuanto han perdido la iniciativa laboral, pocas veces se ha evidenciado el trabajo en equipo, así como el apoyo entre los mismos. Sumado a ello, los docentes no reciben el pago a tiempo por el trabajo desempeñado, razón por la cual no tienden a mejorar su desempeño. Por todo lo expuesto, nace la necesidad de desarrollar el siguiente trabajo de investigación a fin de aportar posibles alternativas que logren la mejora de la problemática expuesta que serán expresadas en las recomendaciones del presente estudio.

El principal problema del estudio fue: <sup>14</sup> ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021? Asimismo, la hipótesis que responde la pregunta es: <sup>9</sup> Existe relación significativa entre la <sup>3</sup> inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021.

El objetivo general del estudio quedó plantado de la siguiente manera: "Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021". Los objetivos específicos son: "Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión iniciativa laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021". "Evaluar relación entre la inteligencia emocional y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021". "Identificar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión cooperación con los colaboradores en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021".

## <sup>1</sup> CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### A nivel internacional

Molina (2020), en su investigación ha tenido como finalidad comprender la asociatividad entre las principales variables del trabajo investigativo (inteligencia emocional y desempeño). Trabajo investigativo ejecutado bajo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental. La muestra fue de 120 estudios, empleo el cuestionario y la guía de análisis como instrumentos de compilación de datos. Las conclusiones de la investigación fueron: Las emociones son fundamentales en la existencia de las personas influyendo en las actividades diarias que realiza. Es relevante crear conciencia sobre las relaciones que tiene un individuo día a día. Por otro lado, al efectuar un análisis estadístico de las variables, se determinó que existe relación entre ambos teniendo una asociación bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de ,976; es decir, toda aquella emoción que presente un individuo en su centro laboral repercutirá en su desempeño. Por lo tanto, es recomendable que las organizaciones trabajen en ello. Con tales resultados se destaca que la inteligencia es elemental en una organización para el desarrollo de actividades eficientes. Otro punto relevante se centra en la inteligencia, el cual es elemental en las estructuras del pensamiento de la memoria, permitiendo el almacenamiento de información que se espera que contribuya con el desarrollo de actividades dentro de una institución.

Aranguren y Lozano (2019), en su trabajo de investigación académica, estableció como principal objetivo “establecer la asociatividad entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de los trabajadores de la clínica”. El método empleado fue de nivel descriptiva-correlacional y no experimental. Los participantes fueron 218 sujetos, quienes brindaron información llenando los cuestionarios diseñados como instrumentos. Concluyendo, las autoras postulan que, la asociación del chi cuadrado de los temas de estudio arrojó un valor estadístico de p.0.000, demostrando el vínculo entre ambos términos. La inteligencia emocional permite una adecuada toma de decisiones que logra que la organización alcance sus propósitos, del mismo modo, el clima en el trabajo debe ser armonioso para el desempeño de funciones, permitiendo de este modo el alcance de los propósitos organizacionales.

Mendoza (2018), en su trabajo de investigación ha planteado como propósito, “establecer los niveles de vinculación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del área de matricería”, esta investigación se distinguió por ser de enfoque aplicado-correlacional,

de diseño no experimental-transversal. Integrado por 17 individuos que participaron brindando información al dar respuestas a los enunciados planteados en los cuestionarios. Concluyendo, la autora postula que, existe asociatividad entre las dimensiones del trabajo investigativo con el desempeño en 0.0114 (autoconciencia), -0.166 (control de emociones), -0.101 (automotivación), -0.072 (asesoría emocional), el cual significa una relación baja entre los temas. Además, el desempeño debe ser evaluado de forma constante en cada organización a fin de medir el grado de satisfacción de los trabajadores y poder conocer su inteligencia emocional. Es preciso recalcar que una apropiada inteligencia permitirá el logro de las funciones en una institución.

4

#### A nivel Nacional

Gallo (2019), establece en su investigación, la finalidad del trabajo investigativo fue “establecer la asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento perteneciente al Estado”. La metodología de investigación aplicada fue de enfoque básica-correlacional y respecto al diseño de investigación fue no experimental. 60 colaboradores del centro de salud conformaron la muestra del estudio, la misma que fue elegida mediante el muestro no probabilístico. De acuerdo a las características del estudio la encuesta fue la técnica que favoreció la compilación de información en la muestra seleccionada... En conclusión, la autora postula que, se evidencia una relación estrecha concerniente a la inteligencia emocional y el desempeño laboral con una significancia de  $p=0.000$  menor a  $p=0.050$  y con rho de 0,694. Respecto a nivel de inteligencia emocional, una gran parte de trabajadores del área salud (94%) obtuvieron un alto nivel de inteligencia emocional, en tanto, un (6%) obtuvo un nivel medio de inteligencia emocional. Los resultados indican que es necesario fortalecer la inteligencia en los colaboradores a fin de que el rendimiento de sus actividades se vea reflejado en cada cosa que realizan, de modo que logrará el éxito de la organización.

Cutipa (2018), en su estudio académico, tuvo el principal objetivo de “relacionar la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del alumnado de especialización en medicina”, la metodología de investigación utilizada fue de enfoque descriptivo con un nivel correlacional y un diseño no experimental por cuanto los datos observables fueron evidenciados como tal. La muestra fue probabilística por conveniencia, conformada por 155 individuos. Se aplicó el cuestionario (inteligencia emocional y satisfacción laboral). Concluyendo, la autora postula lo siguiente: De acuerdo con los elementos de la primera variable de estudio, podemos observar la relación entre la comprensión emocional y la satisfacción laboral con una correlación menor a  $p=0,050$  y un coeficiente de ,208. Sin embargo, respecto a las dimensiones de percepción y regulación emocionales, estas

poseen un coeficiente de  $-0,025$  y  $,100$  respectivamente, por ende, no poseen relación con la variable satisfacción laboral. En consecuencia, al resultado se expresa que, a un máximo grado de inteligencia que se evidencie durante el trabajo, entonces el desempeño en el trabajo irá aumentando de manera que es necesario que la inteligencia presente resultados adecuados. Es claro recalcar que una satisfacción en el trabajo proviene de una eficiente inteligencia.

Olivares (2018), en su investigación científica ha planteado como finalidad principal, "comprobar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los colaboradores del subalterno". El método de investigación utilizada respecto al estudio es de tipo descriptiva-correlacional, por otro lado, la pesquisa fue desarrollada bajo un **diseño no experimental y de corte transversal**. Los colaboradores del estudio fueron 80 individuos elegidos mediante un muestreo no probabilístico. El instrumento recopilador de datos es el cuestionario. Finalmente, el autor llegó a la conclusión que, efectivamente si existe asociación significativa entre la inteligencia emocional del personal subalterno dentro de un Institución Castrense lo cual se determinó que con una significancia menor a  $p=0,050$  y un coeficiente Rho de Spearman de  $0,988$ . Asimismo, englobando a los encuestados se obtuvo que un 56% posee una inteligencia emocional baja, un 35% promedio y un 9% alta. La inteligencia emocional permite que todo individuo pueda expresar sus sentimientos y trabajar en equipo de modo que mejore sus relaciones interpersonales y aumente su desempeño.

#### **A nivel Local**

Valdez (2021), la finalidad del trabajo investigativo fue "evaluar el vínculo entre las variables tratadas (inteligencia emocional y desempeño)". El estudio presenta una característica de enfoque básica de **diseño no experimental, transversal y correlacional**. La muestra fue de 22 colaboradores de la entidad. El cuestionario fue el instrumento que permitió la recolección de datos en esta investigación. En consecuencia, se concluyó que el grado de inteligencia emocional en la entidad es media en un 50%, asimismo, el desempeño de los colaboradores es regular en un 59%. Por otra parte, existe asociación entre el elemento autoconocimiento y el desempeño con un p-valor de  $0,000$  y una correlación de  $,952$ . Existe vínculo entre la dimensión autocontrol y el desempeño con un p-valor de  $,000$  y una correlación de  $,929$ . Existe vínculo entre la dimensión motivación y el desempeño con un p-valor de  $,000$  y un coeficiente de correlación de  $,932$ . Para finalizar, se demostró la **relación significativa entre los temas de investigación con** una significancia igual a  $0,000$  y una asociación positiva alta de  $,899$ . En tal sentido, se destaca que para el

desarrollo de funciones dentro de una institución es indispensable tener una apropiada inteligencia, capaz de resolver problemas a tiempo.

Barrera y Tavera (2020), plantearon como principal finalidad “la interrelación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales entidades financieras”, la metodología de investigación utilizada fue aplicada-correlacional. La muestra estuvo conformada por 124 colaboradores de distintas entidades financieras y el tipo de muestra fue no probabilística, los cuales participaron en el llenado de los cuestionarios diseñados para ambas variables. Finalmente, los autores concluyeron que se comprobó la correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de las entidades financieras en la ciudad de Tarapoto, pues se logró obtener un coeficiente de correlación 0,407 y una significancia de  $p=0,000$  menor a  $p=0,050$ , es decir, si es más alto el nivel de inteligencia emocional mayor será el desempeño laboral, respecto a las relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral se demostró su correlación con una significación de  $p=0,000$  menor a  $p=0,050$  con un coeficiente de 0,621. Cabe señalar que toda institución debe implementar el fortalecimiento de la inteligencia emocional para lograr que cada individuo se sienta satisfecho en su lugar de trabajo y, por ende, aumente su desempeño.

Paredes (2018), en su investigación académica ha propuesto como finalidad “definir la asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes”. La metodología de investigación utilizada en relación al tipo de estudio fue de tipo aplicada-correlacional, por otro lado, el diseño fue no experimental. Los participantes del estudio fueron 20 docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, 35 maestros de la Facultad de ciencias empresariales y 27 docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. El instrumento aplicado fue el cuestionario. Finalmente, el autor concluyó que, si existe vínculo entre la inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Peruana Unión y su desempeño laboral en la misma con una significancia de  $p=0,000$  menor a  $p=0,050$  y un coeficiente de rho de ,669 descartando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. La inteligencia permite el desarrollo personal, así como incentiva hacia el liderazgo, donde influye en el desempeño a su vez que este es impulsado por la motivación en el centro de labores.

## **2.2. Fundamentos teóricos**

### **2.2.1. Inteligencia Emocional**

Díaz (2020), lo interpreta como la competencia que permite percibir el mundo emocional propio y el de otras personas, reconociéndose sin asumir e inferir sino escuchándolo y entendiendo. Se refiere a la forma de percibir el universo emocional de uno mismo y de los demás de forma entendida.

Caballero (2020), lo define como la habilidad de interpretar deseos, motivaciones, temores, sentimientos e intenciones en uno mismo y en otras personas. Muestra la habilidad del ser humano para interpretar deseos y sentimientos propios, así como la de otros individuos.

Fernández (2016), postula que es la aptitud que le permite al ser humano percibir, usar, manera y comprender emociones tanto personales como las de sus semejantes. La inteligencia nace del propio ser y se involucra en las relaciones para con los demás.

Goleman (2021), lo señala como la facultad de tomar conciencia sobre los sentimientos propios y ajenos, siendo estos muy útiles para gestionar relaciones interpersonales e inspirar a las personas. En este concepto, Goleman afirma que la inteligencia se refiere al sentir de cada individuo y su forma de actuar para el trabajo en equipo.

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

Arrabal (2018), sustenta que una alta inteligencia emocional es importante en un ambiente laboral para mantener buenas relaciones interpersonales, tomar mejores decisiones y mantenerse calmado ante situaciones frustrantes, estresantes o apáticas. Es también importante, con el fin de que todo colaborador pueda controlar sus emociones y mantenerse productivo sin importar la complejidad del problema o reto que afronte. Sin embargo, se considera indispensable en un líder, ya que sin ella carecerá de la aptitud para administrar, dirigir y gestionar cada uno de sus miembros en su equipo de trabajo, es decir, no verá a cada miembro de su equipo como una persona sino como herramienta que constantemente dará los mismos resultados ante frustraciones o errores.

La inteligencia emocional toma relevancia porque favorece de gran forma el establecimiento de las relaciones sanas. Asimismo, es una habilidad con la acción de compartir y entender lo que las demás personas sienten al momento de razonar o solucionar un conflicto. En muchos casos una persona con un gran intelecto, es aquella que dirige y orienta a otros individuos que poseen menor capacidad cognoscitiva, lo mismo que terminara favoreciendo el desarrollo personal de ambas. Esto refiere que la inteligencia

influye mucho en el perfeccionamiento de las capacidades que pueda tener el ser humano (Arrabal, 2018).

Con referencia a la inteligencia emocional se manifiesta con relación a la <sup>11</sup> capacidad que posee un individuo para identificar, manejar y hacer uso de sus emociones. Es un factor que conforma el bienestar mental de una persona. Por lo tanto, afecta todo lo que hace un individuo, es un rasgo de personalidad crucial en el mundo actual. Es especialmente útil en el ámbito laboral porque favorece la comunicación eficaz y el trabajo en equipo. Por lo tanto, es crucial que los empleados tengan una fuerte inteligencia emocional antes de unirse a un lugar de trabajo (Arrabal, 2018).

Goleman (2021), postula que el 20% de éxito de una persona se atribuye al coeficiente intelectual y el 80% restante se atribuye a la inteligencia emocional. Esto indica que un individuo debe estar emocionalmente bien para poder realizar actividades en función a lograr propósitos y deseos personales.

### <sup>18</sup> Características de la inteligencia emocional

Nachtigall (2018), indica que las personas que poseen un alto nivel de inteligencia en emociones tienden a mantener la atención de sus sentimientos, permitiendo reconocerlos y no los reprimen, pueden analizar sus proyecciones, tienen un balance de sus actividades, no toman ningún acontecimiento como personal y tienden a ser críticos con su comportamiento, se percatan de las emociones de los demás, conocen siempre gente nueva y se motivan a sí mismos constantemente.

Asimismo, Nachtigall (2018), refiere que permite auto conocerse de forma emocional, autocontrol de las emociones, permite la propia motivación, denota la empatía y logra las habilidades sociales.

### Ejemplos de inteligencia emocional

Arrabal (2018) menciona lo siguiente:

Apreciar los logros de terceros sin realizar comparaciones, porque cada persona es única y el pareció que puedan otorgarle contribuirá con el desarrollo de su inteligencia. Aceptar errores cometidos y ser capaces de perdonar y perdonarse a uno mismo. El aceptar un error propio es de aquellas personas que poseen una alta inteligencia emocional, de ello se aprende muchas cosas.

No juzgar el hecho de sentirse bien o mal. Analizar e interpretar las emociones con el afán de manejarlos. Comprender cuál es la emoción que uno siente. Evitar estimulantes como cafeína, drogas o alcohol. Los estimulantes dañan al cuerpo del ser humano. Entender que

cada persona es única e irreplicable. Cada individuo tiene características propias y se distingue de los demás. Encontrar el balance entre éxito y error personal.

### **Evaluación de la variable inteligencia emocional:**

En relación a la medición del tema inteligencia emocional, se tiene el aporte realizado por el autor Goleman (2021), quien da a conocer las siguientes dimensiones e indicadores correspondientes:

#### **1. Autorregulación**

Goleman (2021), señala que es un mecanismo connatural que facilita a las personas regular su ideas, sentimientos y acciones pese a las variaciones de su ambiente. Cabe destacar, que la autorregulación es involuntaria y pueden ser divididos en los siguientes indicadores (p.35).

**Adaptabilidad:** Es la aptitud de ser flexible a imprevistos de nuestro entorno sin que ello afecte nuestra productividad. Tener la facilidad para adaptarse incrementará el vínculo social con los demás.

**Autocontrol:** Es la aptitud de manejar de forma correcta nuestras emociones, es decir, ser hábil al expresar nuestras emociones en función a las circunstancias en la que nos encontremos. Permite el control de cada una de nuestras emociones.

**Confianza:** Es la opinión favorable que una persona tiene sobre si misma o sobre las demás que será capaz de realizar una tarea determinada correctamente. Tener confianza propia permitirá que el ser humano desarrolle acciones sin temor a equivocarse.

**Innovación:** Es la aptitud de generar nuevas ideas con la finalidad de solucionar un problema o evolucionar una solución a un problema preexistente. La innovación también requiere de creatividad de la persona.

**Integridad:** Es ser coherente entre lo que se dice, hace y piensa. Asimismo, se considera a aquella persona cuando es honesta, tiene firmeza en su actuar y realiza actividades de forma correcta.

#### **2. Motivación**

Goleman (2021), señala que es la capacidad de dirigir pensamientos y vibras positivas con el afán de lograr algo en específico, pueden ser divididos en los siguientes indicadores (p.37).



**Compromiso:** Es una obligación que contrae una persona consigo misma o con los demás para realizar algo. Una actitud de compromiso conllevará al desarrollo de actividades de forma responsable.

**Iniciativa:** Es una aptitud que supone adquirir una actitud proactiva por medio de acciones concretas siendo capaz de emprender soluciones o innovaciones en proyectos personales o colectivos. La iniciativa nace del propio ser.

**Motivación de logro:** Es el deseo que nos impulsa a adquirir hábitos, destrezas o habilidades que mejoran nuestro estatus profesional.

**Optimismo:** Es la aptitud que permite ver y juzgar nuestro entorno desde un punto de vista positivo. Ser optimista ayudará a que cada tarea se logre en su mayoría con eficiencia.

### 3. Empatía

Goleman (2021), establece que es la capacidad de ponernos en el lugar de otro, aunque realmente se trata de comprender las emociones, sentimientos o pensamientos que nos expresan las personas (p.43).

**Aprovechamiento de la diversidad:** Es el concepto que reconoce que los seres humanos somos unidades independientes y muy diferentes, y por lo tanto no somos absolutamente homogéneos en nuestra forma de actuar, pensar o sentir; lo cual ofrece como ventaja mayor innovación, creatividad, productividad, nuevas oportunidades, soluciones más rápidas, etc. Cada persona tiene ideas propias y agrupándolas podría ser favorable para la organización.

**Comprensión de los demás:** Se refiere a una competencia social que básicamente es como nos relacionamos con los demás y se subdivide en la escucha activa, la expresión constructiva del sentimiento y la empatía. Comprender los sentimientos y pensar de los demás fortalece el vínculo interpersonal.

**Conciencia política:** Consiste en la capacidad de observar y comprender las relaciones de poder que existen entre las personas de una organización.

**Orientación al servicio:** Es una capacidad de comprender y entender las necesidades de los demás y poder actuar teniendo en cuenta esa necesidad; implica comportarse con los demás con un trato muy humano dando lo mejor de uno mismo y haciendo una autocrítica de mejora continua.

### 4. Habilidades sociales

Goleman (2021), señala que es el conjunto de capacidades y aptitudes que facilitan la forma en la que nos comunicamos verbal y no verbalmente, es también conocida, como el

arte de interrelacionarnos con las demás personas, pueden ser divididos en los siguientes indicadores (p.37).

**Colaboración y cooperación:** Son las acciones en la que las personas aportan y/o construyen un recurso en común. Del mismo modo, se refiere a todo esfuerzo que se agrupa entre dos o más individuos.

**Comprensión de los demás:** Es la aptitud de imaginar, sentir y/o experimentar las emociones o estados de ánimos de otra persona. Comprender a otros implica un rol de experimentar las emociones de los demás.

**Catalizador de cambio:** Son las acciones que realizamos de forma directa o indirecta que influyen sobre nuestra propia existencia y en la de los demás. De igual forma, son estrategias que deben aplicarse y contribuir con la organización.

**Comunicación:** Es la aptitud de escuchar o comprender a una persona y además de transmitir la idea que nosotros deseamos comunicar. De igual forma es aquel proceso por medio del cual el emisor y el receptor establecen una conexión.

**Influencia:** Es <sup>11</sup> la capacidad de cambiar la forma de pensar o de actuar de alguien. Consiste en la acción y efecto de influir.

**Liderazgo:** Es la dirección de un colectivo que permite transformar la visión en realidad, es también un grupo de facultades que tiene un individuo para influir en el pensar de un grupo de individuos. De igual modo, es la facultad que tiene un sujeto para motivar, organizar y llevar a cabo las actividades para el logro de propósitos.

**Resolución de conflictos:** Capacidad mediante el cual se establece el mecanismo para dos o más personas puedan arribar acuerdos sobre una materia en controversia. Tener la facilidad de resolver los conflictos conlleva a prevenir riesgos.

### 2.2.2. Desempeño laboral

Arbaiza (2016), manifiesta que es una técnica en la cual se clasifica la calidad del trabajo que realiza un colaborador dentro de una organización, es aquí donde inciden las habilidades interpersonales y competencias profesionales que tienen relación directa con el cumplimiento de propósitos de una institución.

Álvarez (2018), lo define como las acciones, funciones y tareas principales que posee un colaborador dentro de un contexto específico de actuación lo cual define su rendimiento laboral e idoneidad en el puesto. Permite medir el grado de rendimiento de un trabajador en función a sus actividades desarrolladas.

Rivero (2019), expresa que es una unidad de medida que permite comprobar el grado de cumplimiento de metas individuales en los colaboradores de una organización. El desempeño depende de qué tan satisfecho se encuentra el colaborador con las actividades que realiza.

Leyva del Toro (2016), sustenta que es un proceso de evaluación dirigida hacia distintos colaboradores en una compañía que miden la eficacia y eficiencia orientados al cumplimiento de metas. Asimismo, es el procedimiento que orienta a la eficiencia del desempeño de trabajo.

### **Importancia del desempeño laboral**

Arbaiza (2016), estipula que radica en la facilidad de obtener información cuantificable esencial para determinar si un grupo de empleados son capaces de realizar los objetivos planteados por la organización (p.12).

### **Objetivos del desempeño laboral**

Herrera y Ramírez (2017), postulan que los principales objetivos de medir el desempeño laboral radican en la necesidad de detectar errores y fortalezas en todas las actividades que realiza un colaborador, detectar sesgos y agentes externos para determinar problemas que afecten al mismo, implementar planes de incentivos que promuevan la motivación y establecer una cultura de meritocracia, afianzar planes de formación con el afán impulsar a escalar de posición a empleados que lo ameriten y establecer planes de carrera que permita a una organización ofrecer a sus colaboradores desarrollar líneas de carrera. De igual forma, los propósitos conllevan a que las organizaciones tengan un fin determinado (p.45).

### **Forma de evaluar el desempeño laboral**

Jiménez (2007), explica que existen diversos sistemas de medición respecto al desempeño laboral entre las cuales se tiene (p.57):

**Evaluación del desempeño laboral de un supervisor:** Esta evaluación debe ser realizada por alguien de mayor jerarquía que el evaluado en cuestión.

**Autoevaluación:** Esta evaluación debe ser parte del proceso reflexivo de un colaborador en el que analiza sus virtudes y limitaciones.

**Evaluación del desempeño laboral de los compañeros:** Esta evaluación es hecha por o hacia un compañero de trabajo, debido a que, como parte de un equipo de trabajo un par es testigo de cómo es el desempeño laboral en un colaborador.

**Evaluación del desempeño laboral por parte del cliente:** Esta evaluación está orientada a ver el grado de satisfacción del cliente final y a través de ella medir el desempeño laboral del colaborador.

### **Medición de la variable desempeño laboral:**

La medición del desempeño del trabajo se tiene lo expuesto por Arbaiza (2016) quien menciona las siguientes dimensiones e indicadores correspondientes:

#### **1. Iniciativa laboral**

Arbaiza (2016), señala que la iniciativa laboral son un conjunto de actividades que un colaborador realiza proactivamente por medio de propuestas de mejora, resolución de problemas, capacidad de desarrollo y emprendimiento asociados hacia un colectivo y nunca individualmente, pueden ser divididos en los siguientes indicadores (p.66).

**Iniciativa de crecimiento laboral:** Es la resolución para desarrollar o reforzar habilidades para crecer profesionalmente o aspirar a un ascenso.

**Iniciativa propia laboral en ausencia del jefe:** Es la predisposición para emprender actividades, generar oportunidades y lograr mejoras en los resultados sin el requerimiento de un empuje eterno para el cumplimiento de las tareas con actitud positiva, en ese sentido, estas acciones revelan la responsabilidad propia del colaborador y la autogestión de este.

**Cumplimiento de normas:** Es el cumplimiento del conjunto de procedimientos y buenas prácticas para prevenir y gestionar los riesgos asociados a un eventual cumplimiento normativo en materia laboral de las empresas.

**Creatividad:** Es la capacidad de ver las cosas de un modo distinto para solucionar un problema e innovar de forma constante permitiendo el cambio sobre cualquier cosa que se realice.

**Iniciativa en la imagen personal:** Es la predisposición que tiene un colaborador para construir una imagen con el propósito de presentarse en la sociedad por medio de su indumentaria o rasgos fisiológicos.

**Iniciativa de entrenamiento profesional:** Es la resolución de un colaborador que busca educarse o mejorar sus conocimientos o habilidades en un ámbito específico.

#### **2. Trabajo en equipo**

Arbaiza (2016), indica que el trabajo en grupo es "la colaboración hecha por un grupo de personas orientadas a realizar un objetivo en común y requiere de una estructura

organizativa en la que cada uno de sus miembros tenga claro y se comuniquen en realizar una parte del trabajo, pueden dividirse en los siguientes indicadores" (p.20).

**Fomenta trabajo en equipo:** Es la capacidad de impulsar el trabajo colaborativo conforme a un objetivo en específico. El trabajo en equipo logra que los propósitos se alcancen con mayor facilidad.

**Utilización correcta de los recursos disponibles:** Es la capacidad de utilizar los recursos que una compañía provee con el fin de conseguir una utilidad de ello. Emplear de manera adecuada los recursos contribuirá a reducir los gastos de la institución.

**2 Apoyo del jefe en las decisiones en grupo:** Es el comportamiento que un empleado toma al secundar las decisiones que un líder de equipo toma respecto a algún tema en específico.

**Productividad:** Es la medida de eficiencia de un colaborador en su trabajo.

### 3. Cooperación con los colaboradores

Arbaiza (2016), lo define como las relaciones que se entablan dentro de un ambiente laboral y están conformados por mecanismos de motivación y comunicación idealmente, los cuales promueven la existencia de relaciones armónicas y estables entre colaboradores, pueden ser divididos entre los siguientes indicadores.

**Cordialidad y amabilidad con los compañeros:** Es la virtud de ser amistoso en el trato y nos permite entablar buenas relaciones con los demás. Ser cordial es una cualidad importante en un individuo.

**Cooperación con los compañeros:** Es el valor de trabajar con un conjunto de personas para lograr un mismo objetivo, se asocia a alentar, proponer, esforzarse.

**Compartimiento de información útil:** Es la facilidad de recopilar datos coherentes sobre aspectos determinantes en un ambiente laboral.

**Facilitación de logro de resultados:** Es la creación, evaluación e implementación de elecciones dentro de una institución que sirven como base para alcanzar metas a corto, mediano y largo plazo.

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Ámbito y condiciones de la investigación**

##### **3.1.1 Contexto de la investigación**

5 Siguiendo los lineamientos de estudio, ha sido desarrollado en la región San Martín, Provincia de San Martín, en la Universidad Nacional de San Martín. La institución se destaca por ser un centro de estudio superior de prestigio en la región. Dicha casa de estudio comprende 10 facultades y 20 carreras profesionales que se destacan por tener estudiantes capaces de alcanzar la meta profesional de éxito.

##### **3.1.2 Periodo de ejecución**

Marzo 2022 – mayo 2022.

##### **3.1.3 Autorizaciones y permisos**

Con la finalidad de ejecutar el trabajo investigativo, ha sido pertinente realizar la solicitud de autorización al rector de la Universidad para la ejecución del presente trabajo, así como la aplicación de los cuestionarios. Posterior a ello, se ha tenido la aceptación de los docentes sobre su participación, el cual fue previamente informado al investigador.

##### **1 3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

Las encuestas fueron realizadas vía online por protocolos de seguridad y evitar que los participantes tengan contacto directo para resguardar su salud.

##### **4 3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales**

Se ha tenido en consideración los siguientes aspectos éticos: Beneficencia porque los resultados contribuyeron a que los maestros identifiquen su grado de inteligencia emocional a fin de mejorar su desempeño en función a las labores diarias que realizan en la institución. No maleficencia porque no se realizó ningún daño a la institución con la elaboración de la investigación porque este ha sido llevado con fines académicos como un requisito elemental para la obtención del grado, teniendo en cuenta que el propósito es académico. En cuanto a las personas, se ha respetado la contribución y opinión de cada uno de los participantes del presente estudio, dejando clara evidencia que sus datos personales no han sido consignados en las hojas de encuestas.

4

## 3.2. Sistema de variables

### 3.2.1 Variables principales

#### Inteligencia emocional

Goleman (2021) lo señala como la facultad de tomar conciencia sobre los sentimientos propios y ajenos, siendo estos muy útiles para gestionar relaciones interpersonales e inspirar a las personas. En este concepto, Goleman afirma que la inteligencia se refiere al sentir de cada individuo y su forma de actuar en el proceso del trabajo en equipo.

9

**Dimensiones:** "Autorregulación", "Motivación", "Empatía", "Habilidades Sociales"

### 3.2.2 Variables secundarias

#### Desempeño laboral

Arbaiza (2016), manifiesta que es una técnica en la cual se clasifica la calidad del trabajo que realiza un colaborador dentro de una organización, es aquí donde inciden las habilidades interpersonales y competencias profesionales que tienen relación directa con el cumplimiento de propósitos de una institución.

**Dimensiones:** "Iniciativa Laboral", "Trabajo en equipo", "Cooperación con los colaboradores".

**2** Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Inteligencia Emocional	Goleman (2021) lo señala como la facultad de tomar conciencia sobre los sentimientos propios y ajenos, siendo estos muy útiles para gestionar relaciones interpersonales e inspirar a las personas. En este concepto, Goleman afirma que la inteligencia se refiere al sentir de cada individuo y su forma de actuar para el trabajo en equipo.	<b>2-3</b> consideran aspectos teóricos de acuerdo con los objetivos planteados.	<p>Autorregulación</p> <p>Motivación</p> <p>Empatía</p>	<p><b>8</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptabilidad</li> <li>- Autocontrol</li> <li>- Confianza</li> <li>- Innovación</li> <li>- Integridad</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Motivación de Logro</li> <li>- Optimismo</li> <li>- Aprovechamiento de la diversidad</li> <li>- Comprensión de los demás</li> <li>- Conciencia política</li> <li>- Orientación al servicio</li> <li>- Colaboración</li> <li>- Comprensión de los demás</li> <li>- Catalizador del cambio</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Influencia</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Resolución de conflictos</li> <li>- Iniciativa de crecimiento laboral</li> <li>- Iniciativa propia laboral en ausencia del jefe</li> <li>- Cumplimiento de normas</li> <li>- Reactividad</li> <li>- Iniciativa en la imagen personal</li> <li>- Iniciativa de entrenamiento profesional</li> </ul>	Ordinal
Desempeño Laboral	Arbaiza (2016), manifiesta que es un método sobre el cual se clasifica la calidad del trabajo que realiza un colaborador dentro de una organización, es aquí donde inciden las habilidades interpersonales y	<b>2</b> Para la medición de la variable desempeño laboral de la UNSM en estudio se hizo uso de un cuestionario para	<p>Habilidades Sociales</p> <p>Iniciativa Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaboración</li> <li>- Comprensión de los demás</li> <li>- Catalizador del cambio</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Influencia</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Resolución de conflictos</li> <li>- Iniciativa de crecimiento laboral</li> <li>- Iniciativa propia laboral en ausencia del jefe</li> <li>- Cumplimiento de normas</li> <li>- Reactividad</li> <li>- Iniciativa en la imagen personal</li> <li>- Iniciativa de entrenamiento profesional</li> </ul>	Ordinal



competencias profesionales que verifican su plan tienen relación directa con el estratégico. cumplimiento de propósitos de una institución.

- Fomenta trabajo en equipo
- Utilización correcta de los recursos disponibles
- Apoyo del jefe en las decisiones en grupo
- Productividad

### 3 Trabajo en equipo

Cooperación con los colaboradores

- Cordialidad y amabilidad con los compañeros
- Cooperación con los compañeros
- Compartimiento de información útil
- Facilitación de logro de resultados

**Fuente:** Elaboración propia.

### 3.3 Procedimientos de la investigación

#### Tipo

Investigación básica. Como expresa Hernández (2018), consiste en estudios asociados al incremento de contenido teórico sobre un determinado tema. Asimismo, tiene como finalidad ser un elemento en la comunidad científica de manera específica, centrándose en el recojo y consolidación del conocimiento para luego realizar la aplicación, por tanto, para el incremento del contenido científico en el ámbito de la investigación. Por tal motivo, ha permitido de alguna manera dar a conocer contenido teórico actual de los temas de estudio.

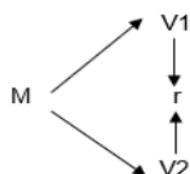
#### Nivel

Descriptivo – correlacional. Herrera y Ramírez (2017), aluden que un estudio de nivel descriptivo se basa en la descripción de las principales cualidades del presente estudio. Asimismo, es correlacional porque su intención es medir la asociación y el grado de asociación entre dos o más temas de interés del investigador. En ese sentido, se ha dado a conocer la asociación existente entre los principales temas abordados en el presente trabajo.

#### Diseño

Diseño no experimental. Como afirma Hernández, Fernández y Baptista (2014), refieren que el diseño no experimental consiste en la observación de sucesos o cosas de manera que se exprese tal cual sin la necesidad de ser manipulados. Asimismo, es de corte transversal por cuanto el estudio ha sido realizado en un determinado periodo.

El esquema empleado es el siguiente:



Donde

M = Muestra.

V1 = Inteligencia emocional.

V2 = Desempeño laboral.

r = Relación

### Población

Muñoz (2015), sostiene que es el grupo de cosas e individuos que participan y son el propósito del trabajo de investigación, por medio de los cuales se obtuvo información para expresarlo en los resultados.

En el trabajo investigativo, los elementos de la población estuvieron constituidos por docentes de la UNSM, 277 nombrados, 53 MINEDU, 38 Contratados, 43 Suplencia y 144 bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios (cas), teniendo un total de 555 docentes universitarios.

### Criterios de inclusión

Se consideró a los Docentes de la casa de estudios superior: nombrados, contratados, suplencia y contrato administrativo de servicios (cas). Asimismo, aquellos docentes que de forma voluntaria forman parte del estudio.

### Criterios de exclusión

No fueron considerados a los colaboradores administrativos y alumnos de la institución.

### Muestra

Como establece Muñoz (2015), es un subconjunto que formó parte de la totalidad de involucrados, es decir, es la cantidad de individuos, objetos o documentos en específico con los que trabajará el investigador y de los cuales se extraerá datos para la elaboración del trabajo de investigación.

Se detalla la descripción de la fórmula:

$$\frac{z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Muestra (n) = ?

Población = 555 docentes universitarios

Probabilidad de éxito (p) = 0.5

Probabilidad de fracaso = 0.5

Margen de error (e) = 0.1

Nivel de Confianza (Z) = 1.64

$$n = \frac{z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq} = \frac{1.64^2(0.5)(0.5)555}{0.1^2(555-1) + 1.64^2(0.5)(0.5)} = 60$$

En ese sentido, <sup>4</sup> la muestra del estudio de investigación estuvo compuesta por 60 docentes de la UNSM, 2021.

### **Muestreo**

Se aplicó un muestreo probabilístico y se empleó <sup>2</sup> una fórmula estadística para la definición de la totalidad de la muestra de estudio. De la misma manera, todos los elementos tenían las mismas posibilidades de ser seleccionadas.

### <sup>4</sup> **Unidad de análisis**

Un docente de la Universidad Nacional de San Martín.

### <sup>1</sup> **3.3.1 Objetivo específico 1**

“Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión iniciativa laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021”.

#### <sup>1</sup> **a) Actividades y tareas**

En cuanto al <sup>3</sup> primer objetivo se determinó el vínculo entre la inteligencia emocional y la dimensión iniciativa laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín.

#### **b) Descripción de procedimientos**

Se solicitó el llenado de los cuestionarios a los 60 docentes de la institución, luego de obtener la información cuantitativa, fueron tabulados y procesados en el programa estadístico SPSS.

#### <sup>4</sup> **c) Técnica de procesamiento y análisis de datos**

Se aplicó el análisis descriptivo e inferencial.

### <sup>1</sup> **3.3.2 Objetivo específico 2**

“Evaluar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021”.

#### <sup>1</sup> **a. Actividades y tareas**

En cuanto al <sup>3</sup> segundo objetivo se evaluó el vínculo entre la inteligencia emocional y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín.

#### **b. Descripción de procedimientos**

Se solicitó el llenado de los cuestionarios a los 60 docentes de la institución, obteniendo los datos y tabulados para luego ser procesados en el programa estadístico SPSS.

#### <sup>4</sup> **c. Técnica de procesamiento y análisis de datos**

Se aplicó el análisis descriptivo e inferencial.

### 3.3.3 Objetivo específico 3

"Identificar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión cooperación con los colaboradores en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021".

#### a. Actividades y tareas

En cuanto al tercer objetivo se pudo identificar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión cooperación con los colaboradores en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín.

#### b. Descripción de procedimientos

Se solicitó el llenado de los cuestionarios a los 60 docentes de la institución, luego de obtener los datos, fueron tabulados y procesados en el programa estadístico SPSS.

#### c. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se aplicó el análisis descriptivo e inferencial.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Resultados del análisis descriptivo

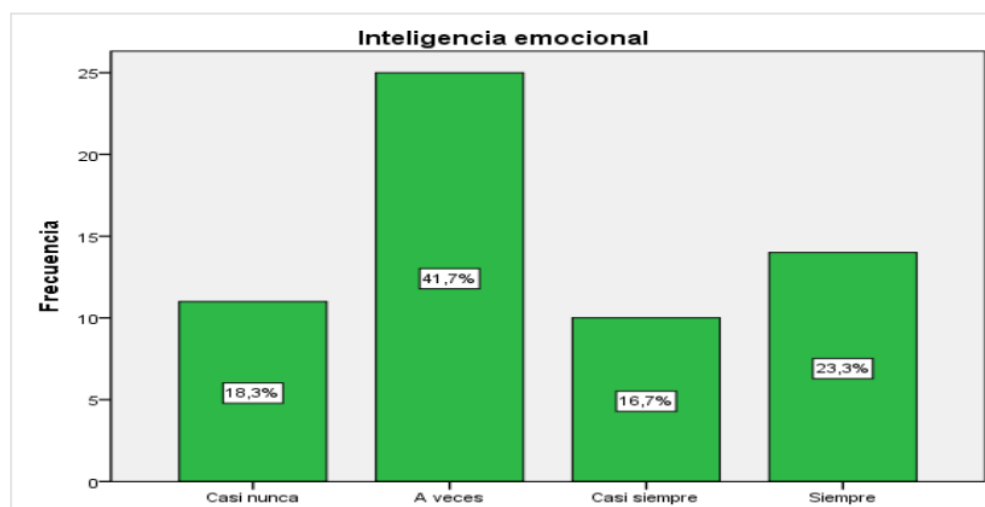
Con respecto al primer apartado, se da a conocer el estado de las variables de estudio, se efectúa el análisis descriptivo, obteniendo los siguientes resultados.

**Tabla 1**

*Estado de la inteligencia emocional*

Escala del instrumento	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Casi nunca	11	18,3	18,3
A veces	25	41,7	60,0
Casi siempre	10	16,7	76,7
Siempre	14	23,3	100,0
Total	60	100,0	

**5** *Nota.* Cuestionario aplicado a los docentes de la UNSM.



**5** *Figura 1.* Estado de la inteligencia emocional

*Nota.* Cuestionario aplicado a los docentes de la UNSM.

### Interpretación

**3** En la tabla 1 y Figura 1, la inteligencia emocional en los docentes de la UNSM se da casi nunca en 18.3%, a veces en 41.7%, casi siempre en 16.7% y siempre en un 23.3% debido a que los docentes respecto a la autorregulación no cuentan en muchos casos con la facilidad de adaptarse a distintas actividades laborales y pocas veces consideran la opinión de otras personas en el desarrollo de habilidades propias. Con respecto a la motivación,

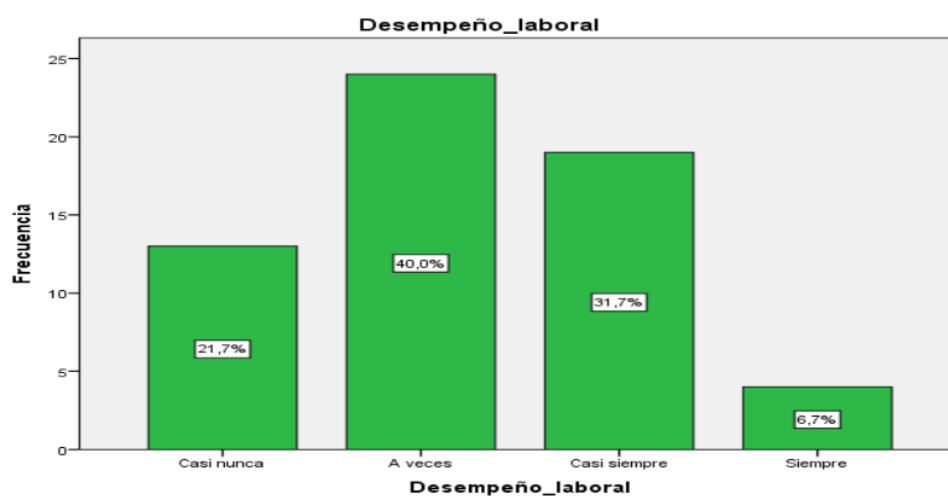
los docentes manifestaron no sentirse motivados debido a que la universidad no realiza con frecuencia actividades recreacionales y tampoco existe un ambiente de compañerismo. Desde un punto de vista de habilidades sociales, pocas son veces en las que los docentes puedan trabajar en equipo debido a la escasa comunicación entre compañeros, sin embargo, se respetan las diferencias que existe entre trabajadores, se toleran las opiniones de los demás y se evidencia cierto nivel de empatía entre trabajadores.

**Tabla 2**

*Estado del desempeño laboral*

5 Escala del instrumento	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Casi nunca	13	21,7	21,7
A veces	24	40,0	61,7
Casi siempre	19	31,7	93,3
Siempre	4	6,7	100,0
Total	60	100,0	

**Nota.** Cuestionario aplicado a los docentes de la UNSM.



**Figura 2.** Nivel del desempeño laboral

**Nota.** Cuestionario aplicado a los docentes de la UNSM.

### Interpretación

Los datos organizados en la tabla 2 y figura 2, en relación al desempeño laboral, los docentes de la UNSM dieron a conocer que se da casi nunca 21.7%, a veces en 40%, casi siempre en 31.7% y siempre en 6.7%, debido a que los docentes tienen la perspectiva que no cuentan suficiente capacitación sobre todo relacionado a la nueva normalidad laboral.

Con respecto al trabajo en equipo, los docentes tienen la perspectiva de que no se distribuye equitativamente las actividades del trabajo administrativo y académico, adicionalmente, se evidencia que los recursos con los que un docente dispone no son suficientes. Desde un enfoque de cooperación, los docentes muestran amabilidad y cordialidad entre colegas. Asimismo, se evidencia que las sanciones administrativas son imparciales.

### Resultados del análisis inferencial

Antes de iniciar con los resultados inferenciales, fue oportuno aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para muestras mayor a 50 participantes en el programa SPSS versión 25 con la finalidad de conocer el tipo de prueba para demostrar el grado de asociación entre los temas:

Regla de decisión de prueba de normalidad:

- Si el resultado tuviese una significancia mayor a 0.05, se emplea la prueba de correlación de Pearson.
- Si el resultado tuviese una significancia menor a 0.05, se emplea la prueba de correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad – Kolmogorov Smirnov*

	Estadístico	Gl	Sig.
Inteligencia emocional	,130	60	,001
Desempeño laboral	,169	60	,000

*Nota.* SPSS 25.

### Interpretación

La tabla 3 da a conocer que la significancia alcanzada para la inteligencia emocional es de ,001 y para la variable desempeño laboral es ,000, por tal razón, como indica la regla, la prueba estadística que será aplicada es Rho de Spearman, para poder establecer la relación investigativa. Demostrando que los datos no proceden de una distribución normal.

A continuación, se dan a conocer los resultados que responden a cada uno de los objetivos que fueron planteados con anterioridad:

#### 4.1 Resultado específico 1

“Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión iniciativa laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021”.



**Tabla 4***Relación entre la inteligencia emocional y la iniciativa laboral*

			Iniciativa laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,759**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

*Nota.* SPSS 25.**Interpretación**

La tabla 4, luego de la aplicación del estadígrafo Rho de Spearman, se reconoce que existe una relación entre la inteligencia emocional y la dimensión iniciativa laboral, por cuanto el p-valor obtenido fue de 0,000, teniendo un coeficiente de correlación de ,759 (correlación positiva considerable), aceptando la hipótesis alterna que indica que existe relación entre la inteligencia emocional y la iniciativa laboral en los docentes de la institución; cabe destacar que el grado de incidencia entre ambos es del 57.60%. Los resultados revelan que si se desarrollan actividades eficientes que fomenten la inteligencia de las emociones, entonces la iniciativa saldrá a la luz, logrando un alto desempeño.

**4.2 Resultado específico 2**

“Evaluar relación entre la inteligencia emocional y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021”.

**Tabla 5***Relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo*

			Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,320**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	60

*Nota.* SPSS 25.**Interpretación**

En la tabla 5, con la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, se establece que, existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión trabajo en equipo teniendo una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de ,320 (correlación positiva media); aceptando la hipótesis que indica que existe relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021. Asimismo, el grado de relación entre ambos es del 10.24%.

### 4.3 Resultado específico 3

“Identificar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión cooperación con los colaboradores en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021”.

**Tabla 6**

*Relación entre la inteligencia emocional y cooperación con los colaboradores*

			Cooperación con los colaboradores
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,797**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Nota. SPSS 25.

### Interpretación

Como se aprecia en la tabla 6, con la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, se demuestra que existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión cooperación con los colaboradores, porque la significancia bilateral es de 0,000 con un nivel de correlación de ,797; evidenciando una correlación positiva muy fuerte. En ese sentido, se acepta la hipótesis que expresa que existe relación entre la inteligencia emocional y cooperación con los colaboradores en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021. Además, se da a conocer que el nivel de incidencia entre ambos es del 63.52%. Los resultados dan a conocer que, mientras el trabajador desarrolle sus actividades con inteligencia, entonces la cooperación entre los miembros de la institución logrará un alto desempeño.

### 4.4 Resultado general

“Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021”.

#### Regla de decisión de correlación:

- Si el p-valor o sig. es menor o igual a 0.05, entonces, existe relación entre las variables.
- Si el p-valor o sig. es mayor a 0.05, entonces, no existe relación entre las variables.

**Tabla 7**

*Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,741**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

### Interpretación

Posteriormente de la aplicación de la prueba Rho de Spearman, en la tabla 7 se aprecia que la significancia obtenida es de 0,000 con un coeficiente de correlación de ,741 (correlación positiva considerable), en efecto, se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada que señala: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021. De manera que la inteligencia emocional repercute en el desempeño de los colaboradores. En efecto, está comprobado estadísticamente que toda acción que asocie una apropiada inteligencia logrará un alto desempeño.

### Coefficiente determinante

CD:  $(0,741)^2$

CD:  $(0,5490) * 100$

CD: 54.90%

Como indica el resultado del coeficiente determinante, la inteligencia emocional influye en un 54.90% en el desempeño laboral de los docentes de la casa de estudios superior, el porcentaje restante se debe a otros factores ajenos a los temas de estudio.

### 4.5 Discusión

El estudio ha sido realizado con un propósito académico y para ello, se tuvo que recurrir a la participación de 60 docentes de un centro de estudios superior en la región a fin de obtener información luego de la aplicación de cuestionarios.

El estudio obtuvo los siguientes resultados: El estado de inteligencia emocional en docentes de la UNSM se da a veces en a veces en 41.7% debido a que los docentes respecto a la autorregulación no cuentan en muchos casos con la facilidad de adaptarse a distintas actividades laborales y pocas veces consideran la opinión de otras personas. Desde un punto de vista de motivación, los docentes manifestaron no sentirse motivados debido a que la universidad no planifica y realiza con frecuencia actividades de compensación recreacional y tampoco existe un ambiente de compañerismo y ayuda mutua. Desde un punto de vista de habilidades sociales, pocas son las veces en las que los docentes puedan trabajar en equipo debido a la escasa comunicación entre compañeros, sin embargo, se respetan las diferencias que existe entre trabajadores, se toleran las opiniones de los demás y se evidencia cierto nivel de empatía entre trabajadores.

Ambos resultados guardan similitud con la teoría que expresó Goleman (2021), quien manifestó que la inteligencia emocional es un factor esencial cuando se habla del

desempeño de los docentes; dado que afecta directamente el éxito tanto de su vida personal y profesional, como de la vida de sus alumnos. Estar emocionalmente en forma, ayuda a mantenerse positivo y motivado al mismo tiempo que incrementa el deseo de superación, lo cual en el caso de los docentes repercute en la enseñanza, dado que conlleva a adquirir mejores estrategias que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes. Lo que es más importante, tener una buena aptitud mental lo mantiene positivo incluso en tiempos difíciles, donde el individuo se ve en la obligación de adaptarse a cambios y buscar estrategias de solución, lo mismo que termina incidiendo en la motivación del mismo, hacia el éxito, al mismo tiempo que aumenta el conocimiento necesario para una enseñanza eficaz.

De otro modo, con respecto desempeño laboral en los docentes de la UNSM dieron a conocer que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en 40%, debido a que los docentes tienen la perspectiva que no cuentan suficiente capacitación sobre todo relacionado a la nueva normalidad laboral. Desde un punto de vista de trabajo en equipo, los docentes tienen la perspectiva de que no se distribuye equitativamente las actividades del trabajo administrativo y académico, adicionalmente, se evidencia que los recursos con los que un docente dispone no son suficientes. Con referencia a la cooperación, los docentes muestran amabilidad y cordialidad entre colegas. Asimismo, se evidencia que las sanciones administrativas son imparciales.

El resultado general indica <sup>5</sup> que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, teniendo una significancia obtenida de 0,000 <sup>4</sup> y un coeficiente de correlación de ,741 (correlación positiva considerable); rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna planteada que señala: <sup>5</sup> Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes. Por otro lado, el resultado <sup>4</sup> del coeficiente determinante, la inteligencia emocional influye en un 54.90% en <sup>5</sup> desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, el porcentaje restante se debe a otros factores. El resultado tiene asociación con el estudio realizado por Guardiola y Basurto (2015), quienes llegaron a la conclusión que si existe <sup>6</sup> relación entre la inteligencia emocional de los directivos del corporativo adventista y su <sup>21</sup> desempeño laboral en la misma con una significancia de  $p=0,000$  menor a  $p=0,050$  y un coeficiente de Rho de Spearman de ,614, es decir la autopercepción de la inteligencia emocional si es predictora del grado de desempeño laboral autoevaluado.

Las comparaciones realizadas muestran que la inteligencia en una organización es de gran ayuda al momento de tomar una decisión por cuanto permite la resolución de conflictos, trabajo bajo los efectos de presión, responder de modo correcto ante posibles críticas y

como profesional ser empático ante cualquier situación, puesto que los docentes trabajan con gran número de estudiantes que tienen diferentes formas de aprender, lo mismo que demanda un alto nivel de comprensión y asertividad al momento de impartir conocimientos y experiencia, logrando de esta manera un alto desempeño y logro de actividades planeadas con antelación.

De la misma manera, el resultado se compara con la teoría que expresó Arrabal (2018), quien sustenta que una alta inteligencia emocional es importante en un ambiente laboral para mantener buenas relaciones interpersonales, tomar mejores decisiones y mantenerse calmado ante situaciones frustrantes, estresantes o apáticas. Es también importante, con el fin de que todo colaborador pueda controlar sus emociones y mantenerse productivo sin importar la complejidad del problema o reto que afronte. Sin embargo, se considera indispensable en un líder, ya que sin ella carecerá de la aptitud para administrar, dirigir y gestionar cada uno de sus miembros en su equipo de trabajo, es decir, no verá a cada miembro de su equipo como una persona sino como herramienta que constantemente dará los mismos resultados ante frustraciones o errores.

Asimismo, <sup>3</sup> existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión <sup>2</sup> iniciativa laboral, teniendo una significancia alcanzada de 0,000 y un coeficiente de correlación de ,759 (correlación positiva considerable), cabe resaltar que el grado de incidencia entre ambos es del 57.60%, demostrando que, si los trabajadores poseen una elevada inteligencia en las emociones, entonces la iniciativa en el trabajo será eficiente. El estudio de Aranguren y Lozano (2019), tiene relación con el resultado debido a que demostró una <sup>3</sup> asociación entre la inteligencia emocional y el clima en el trabajo, visto que la significancia fue 0.000 y una correlación de ,765, de modo que toda actitud que demuestre el colaborador en función a sus emociones tendrá repercusión en el trato que tiene con sus compañeros, por ello, se requiere que este mantenga un índice alto de inteligencia, de esa manera, evitará conflictos con los demás.

Los estudios comparados revelan que la iniciativa contribuye en el mundo laboral y en día a día, puesto que en la actualidad los docentes ejecutan diversas tareas que no solo se asocian con la enseñanza, sino que además ocupan cargos administrativos en diferentes áreas e incluso desarrollan actividades de investigación, donde la capacidad de iniciativa favorece su participación en diferentes ámbitos, además que permite la detección de problemas o posibles obstáculos para poder llevar a cabo estrategias de solución en el trabajo, para ello es fundamental encontrarse emocionalmente bien.

Así también, se sustenta de la teoría que fue explicada por Arbaiza (2016), quien explicó que la iniciativa laboral es el un conjunto de actividades que un colaborador realiza

proactivamente por medio de propuestas de mejora, resolución de problemas, capacidad de desarrollo y emprendimiento asociados hacia un colectivo y nunca individualmente, pueden ser divididos en los siguientes indicadores.

Por otro lado, existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión trabajo en equipo con una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de ,320 (correlación positiva media). Por tal motivo, el grado de relación entre ambos es del 10.24%, demostrando con ello que una elevada inteligencia emocional en el individuo genera que este pueda socializar con sus demás compañeros y fomentar el trabajo en equipo. El resultado alcanzado presenta semejanza con el estudio ejecutado por Mendoza (2018) quien llegó a concluir que existe vínculo entre la inteligencia emocional y el trabajo organizado, cuya significancia fue ,000 y la correlación fue ,875. El autor destaca la relevancia de las emociones en el ser humano y explica que relacionarse con los demás es esencial, pues esto le permitirá concluir su trabajo de manera efectiva, logrando cada uno de sus objetivos.

Además, existe asociación entre la inteligencia emocional y la dimensión cooperación con los colaboradores, porque la significancia bilateral es de 0,000 con un nivel de correlación de ,797 (correlación positiva muy fuerte). Además, se da a conocer que el nivel de incidencia entre ambos es del 63.52%. Tales resultados guardan semejanza con la investigación dada a conocer por Cutipa (2018), quien llegó a concluir que de acuerdo con las dimensiones de la variable inteligencia emocional, podemos observar que existe vínculo entre la comprensión emocional y la satisfacción laboral con una significancia menor a  $p=0,050$  y un coeficiente de ,208. Sin embargo, respecto a las dimensiones de percepción emocional y regulación emocional, estas poseen un coeficiente de  $-0,025$  y ,100 respectivamente, por ende, no poseen relación con la variable satisfacción laboral.

De la misma manera, el resultado se asocia con la teoría explicada por Arbaiza (2016), quien expresa que el trabajo organizado es la colaboración hecha por un grupo de individuos orientadas a realizar un objetivo en común, que requieren de una estructura organizativa en la que cada uno de sus miembros tenga claro y se comunique en realizar una parte del trabajo, pueden dividirse en los siguientes indicadores.

Las fortalezas del estudio se basan en que fue realizado con un fin académico, asimismo, fue posible obtener los datos de los participantes a partir de la aplicación del instrumento, el cual podrá ser empleado en futuros estudios. También, ha permitido que los docentes puedan identificar las dificultades que tienen en el desempeño de sus actividades. No obstante, las limitaciones del estudio es que no fue posible encuestar a toda la población,

el tiempo en obtener los datos, pues no todos los participantes llenaron al mismo tiempo los instrumentos.

Por otro lado, se destaca la relevancia de tener una adecuada inteligencia emocional en un centro de estudios superior, no solo beneficia a los maestros, sino también a los estudiantes, de manera que se sientan motivados a seguir estudiando a través de las clases dictadas por los docentes universitarios. <sup>3</sup> La inteligencia emocional es una habilidad importante que asiste a las personas a manejar sus sentimientos y emociones. Los docentes deben tener un alto grado de inteligencia emocional para poder enseñar eficazmente a sus alumnos. También necesitan tener buenos hábitos de salud mental para evitar el agotamiento y mantener una actitud positiva. Hay muchos factores que afectan el desempeño de los docentes, y esos mismos factores son esenciales para determinar el estado emocional de un docente en un momento dado.

Es importante señalar que el desempeño de los maestros está fuertemente influenciado por su aptitud mental. Mantener una actitud positiva es esencial en cualquier entorno profesional, pero especialmente para los docentes. Las actitudes negativas pueden afectar negativamente el desempeño de los maestros y desviarlos al momento de tomar decisiones. La autocompasión también ayuda a evitar que los maestros se agoten por trabajar muchas horas en tareas obligatorias, como la revisión de trabajos o capacitar a nuevos estudiantes. Es más probable que los maestros con gran autocompasión se tomen un tiempo para sí mismos y se recuperen del trabajo antes de volver a sumergirse en el trabajo escolar. Finalmente, es esencial que los maestros usen su aptitud mental para ayudar a los estudiantes a tener éxito.

La enseñanza es un proceso inherente de construir la mente de otra persona; por lo tanto, el conocimiento es una parte inherente de la enseñanza. Los maestros efectivos saben cómo enseñar de manera efectiva y saben cuándo intervenir y entrenar a sus alumnos hacia el éxito. Los estudiantes motivados que carecen de dirección también se benefician de tener un maestro que pueda reconocer los problemas y orientarlos hacia las soluciones. Todos se benefician de tener una mente que funcione bien cuando interactúan con los demás.

Además, la inteligencia emocional es un factor esencial cuando se habla del desempeño de los docentes; afecta directamente el éxito tanto de su vida personal como de la vida de sus alumnos. Estar emocionalmente en forma, ayuda a mantenerse positivo y motivado al mismo tiempo que aumenta su comprensión de cómo enseñar de manera efectiva. Lo que es más importante, tener una buena aptitud mental lo mantiene positivo incluso en tiempos

difíciles y lo motiva hacia el éxito al mismo tiempo que aumenta el conocimiento necesario para una enseñanza eficaz.



## CONCLUSIONES

Se concluye lo siguiente:

1. Se ha establecido de manera concluyente que en los maestros de la Universidad Nacional de San Martín se evidencia que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la iniciativa laboral, por cuanto la significancia alcanzada fue de 0,000 con un coeficiente de correlación de ,759 (correlación positiva considerable).
2. Se ha demostrado de forma estadísticamente significativa que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, con una correlación de 0,000 y un coeficiente de correlación de ,320 (correlación positiva media).
3. Se ha demostrado de manera concluyente que en los maestros de la Universidad Nacional de San Martín existe relación significativa y sustancial entre la inteligencia emocional y cooperación con los colaboradores en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, con una significancia bilateral de 0,000 y un nivel de correlación de ,797 (correlación positiva muy fuerte).
4. Se ha demostrado de manera estadísticamente que en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, con una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de ,741 (correlación positiva considerable), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna que señala: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente:

1. A la plana docente se le recomienda solicitar capacitaciones en habilidades sociales, autorregulación que involucren la inteligencia emocional el cual debe darse bimestralmente en el centro de estudio a fin de priorizar actualizaciones del docente y poder brindar de esta manera una adecuada enseñanza al estudiante en estos tiempos de globalización.
2. Al personal docente distribuir apropiadamente su tiempo, solicitar la distribución las actividades de manera equitativa y proporcionar un servicio de calidad por medio del uso eficiente de los recursos materiales. Para esto, debe contar con las herramientas necesarias que le permitirán llevar a cabo sus clases académicas.
3. A los maestros llevar continuamente el trato cordial entre compañeros y aceptar las sanciones que les corresponda en caso tuviesen alguna falta, propiciar la empatía y brindar apoyo a sus compañeros cuando estos lo requieran a fin de resolver posibles problemas dentro de la casa de estudios superior.
4. Los docentes universitarios deben impartir conocimientos esenciales acerca de la inteligencia emocional, salud mental, gestión del estrés, asertividad, empatía y otros aspectos, a fin de desarrollar cambios psicológicos y conductuales que contribuya a un desempeño de trabajo eficiente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*. 9 (2), 1-12. <https://cutt.ly/XknkyZL>
- Aranguren, D. y Lozano, L. (2019). *Análisis Correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la Clínica del Sistema Nervioso Renovar Ltda. Sede Villavicencio*. (Tesis pregrado). Universidad Santo Tomas. Villavicencio – Colombia. <https://n9.cl/87r4b>
- Arbaiza, I. (2016). *Dirección de los recursos humanos: El factor humano*. Ecoe Ediciones
- Arrabal, E. (2018). *Inteligencia emocional*. Editorial Elearning, S.L. [https://books.google.com.pe/books?id=bp18DwAAQBAJ&dq=inteligencia+emocional+en+el+trabajo&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=bp18DwAAQBAJ&dq=inteligencia+emocional+en+el+trabajo&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Barrera, A. y Tavera, R. (2020). *Relación de la inteligencia emocional en el desempeño laboral del talento humano en las principales entidades financieras, Tarapoto, 2020*. (tesis pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto – Perú. <https://n9.cl/k6iw3>
- Caballero, L. (2020). *Inteligencia Emocional: Una guía paso a paso para mejorar su coeficiente emocional, controlar sus emociones y comprender sus relaciones*. (2° ed.). Roland Bind. <https://cutt.ly/bknh1Tq>
- Citupa, N. (2018). *Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en los estudiantes de los programas de especialización en enfermería de la Escuela de Posgrado de una universidad privada en Lima, 2017*. (Tesis posgrado) Universidad Peruana Unión. Lima – Perú. Lima – Perú. <https://n9.cl/1jilz3>
- Díaz, T. (2020). *Inteligencia emocional*. Cerrando Circulas Digital. <https://cutt.ly/vknh7zk>
- Fernández, P. (2016). *Desarrolla tu inteligencia emocional*. Editorial Kairós. <https://cutt.ly/wknjrcW>
- Gallo, J. (2019). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Santa Teresita, Sullana, 2019*. (tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Piura – Perú. <https://n9.cl/8djza>
- Goleman, D. (2021). *Inteligencia Emocional*. Editorial Reverte-Management. [https://books.google.com.pe/books?id=qDZAEAAAQBAJ&dq=inteligencia+emocional+goleman&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=qDZAEAAAQBAJ&dq=inteligencia+emocional+goleman&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

- Hernández, A. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Ciencias. <https://cutt.ly/PknkWdf>
- Hernández, Fernández, y Baptista, (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.) McGraw Hill.
- Herrera, D. y Ramírez, G. (2017). *Implementación de prácticas y cambio en las organizaciones*. Grupo Editorial Hess. <https://cutt.ly/nknjLYI>
- Jiménez, D. (2007). *Manual de recursos humanos*. ESIC Editorial. <https://cutt.ly/tknj8mJ>
- Leyva del Toro, C. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*. 37 (2), 164-177. <https://cutt.ly/0knkIdA>
- Mendoza, A. (2018). *Relación entre los niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el área de matriceria de la empresa Plasticaucho Industrial S.A., de la ciudad de Ambato*. (Tesis pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ambato – Ecuador. <https://n9.cl/9sjft>
- Molina, M. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. (Tesis de posgrado). Universidad EAFIT. Guatemala. [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila\\_MolinaOtero\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila_MolinaOtero_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press. <https://cutt.ly/4knkvRe>
- Nachtigall, P. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa: Cómo desarrollar un liderazgo óptimo*. Ediciones Granica. <https://cutt.ly/Uknjmxh>
- Olivares, E. (2018). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución Castrense del Perú, 2018*. (Tesis pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú. <https://n9.cl/72h5y>
- Obregón, J. (2017). *Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana los Andes, Huancayo*. (tesis posgrado). Universidad Nacional de Educación. Lima – Perú <https://n9.cl/2c7f>
- Paredes, J. (2018). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Perú, Filial Tarapoto, 2017*. (Tesis posgrado) Universidad Peruana Unión. Lima – Perú. <https://n9.cl/pguvr>

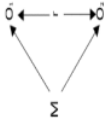
- Puertas, P. y Ubago, J. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 128-142. DOI: <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Arch Med Camagüey*. 23 (2), 159-164. <https://cutt.ly/Lknkset>
- Tirado-Vides, M., Cudris-Torres, L., Redondo-Marin, M. y Jiménez, L. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clio América*, 14 (27), 441-453. <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/3763/2783>
- Valdez, J. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en la empresa Ferro Hogar S.A.C., Tarapoto – 2021*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto – Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70169>

**ANEXOS**

### Matriz de consistencia

**Título:** Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	ASPECTOS TEÓRICOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021.</p> <p>Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021.</p>	<p><b>Inteligencia Emocional:</b></p> <p>Goleman (2021), es la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciales al trabajar con otros.</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>P.1. ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión iniciativa laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021?</p> <p>P.2. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021?</p> <p>P.3. ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión cooperación con los colaboradores los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>O1. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión iniciativa laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021.</p> <p>O2. Evaluar relación entre la inteligencia emocional y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021.</p> <p>O3. Identificar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión cooperación con los colaboradores en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>H1. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión iniciativa laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021.</p> <p>H.2. La relación entre la inteligencia emocional y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021, es significativa.</p> <p>H.3. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión cooperación con los colaboradores en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021.</p>	<p><b>Desempeño Laboral:</b></p> <p>Arbaiza (2016), señala que es un método sobre el cual se clasifica el valor que una persona puede mantener por sus propias características personales, que son evaluados por un jefe o un encargado en designar dichos puestos, todo esto se debe al trabajo que realiza una persona, así como también le permite demostrar su capacidad que puede desarrollar en el puesto que se le otorga.</p>

DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	VARIABLES DE ESTUDIO	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS																		
<p>Investigación básica de diseño no experimental.</p>  <p><b>Donde:</b></p> <p>M: 60 docentes de la UNSM  O1: Inteligencia Emocional  O2: Desempeño laboral  R: Relación</p>	<p><b>Población</b>  Estuvo compuesto por docentes de la UNSM, 277 nombrados, 53 MINEDU, 38 Contratados, 43 Suplencia y 144 por medio del contrato administrativo de servicios (cas), siendo un total de 555 docentes universitarios.</p> <p><b>Muestra</b>  La muestra estuvo compuesta por 60 docentes de la UNSM – Tarapoto, 2021.</p>	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <table border="1" data-bbox="383 537 545 940"> <thead> <tr> <th>Variable I</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inteligencia emocional</td> <td>Autorregulación</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Motivación</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Empatía</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Habilidades sociales</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <table border="1" data-bbox="636 445 766 940"> <thead> <tr> <th>Variable II</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desempeño laboral</td> <td>Iniciativa laboral</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Cooperación con los colaboradores</td> </tr> </tbody> </table>	Variable I	Dimensiones	Inteligencia emocional	Autorregulación		Motivación		Empatía		Habilidades sociales	Variable II	Dimensiones	Desempeño laboral	Iniciativa laboral		Trabajo en equipo		Cooperación con los colaboradores	<p><b>Técnica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta.</li> </ul> <p><b>Instrumento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>
Variable I	Dimensiones																				
Inteligencia emocional	Autorregulación																				
	Motivación																				
	Empatía																				
	Habilidades sociales																				
Variable II	Dimensiones																				
Desempeño laboral	Iniciativa laboral																				
	Trabajo en equipo																				
	Cooperación con los colaboradores																				

**Fuente:** Elaboración propia



**CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU  
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL**

Esta encuesta tiene como propósito conocer la relación de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. Dicha información servirá como apoyo para la realización de esta investigación, la cual tendrá únicamente finalidades académicas y se mantendrá de manera anónima y confidencial, por lo que se solicita su amable colaboración al contestar honestamente. Muchas gracias por su colaboración.

Se pretende manejar la siguiente escala:

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

N°	INTELIGENCIA EMOCIONAL	PUNTAJES				
		Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
<b>Autorregulación</b>						
1	Tengo facilidad para adaptarme a las distintas actividades laborales.					
2	Mantengo la calma ante situaciones difíciles.					
3	Soy leal a mis valores y principios.					
4	Me agradan las situaciones nuevas y desafiantes.					
5	Considero la opinión de otras personas para desarrollar mis habilidades.					
6	Acepto mis errores.					
7	Me considero una persona íntegra.					
<b>Motivación</b>						
8	Me encuentro comprometido con la institución.					
9	Tengo iniciativa para hacer más de lo que se me pide.					
10	Realizo mi trabajo sin esperar recompensa.					
11	Ejecuto proyectos y/o actividades atractivas e interesantes.					
12	Me siento motivado cuando alcanzo mis objetivos.					

13	Soy optimista al realizar mis actividades de trabajo.					
14	Motivo a los demás en el desempeño de sus actividades.					
<b>Empatía</b>						
15	No me cuesta ayudar a mis compañeros de trabajo					
16	Soy tolerante con la diversidad de opiniones					
17	Considero importante mantener una cultura de valores					
18	Me pongo en el lugar de mis compañeros de trabajo					
19	Reconozco y trato de aprovechar las cualidades únicas de mis compañeros de trabajo					
20	Respeto las diferencias culturales de mis compañeros de trabajo					
21	Distingo las virtudes de mis compañeros de trabajo					
<b>Habilidades sociales</b>						
22	Reconozco el potencial de mis compañeros de trabajo.					
23	Ayudo a mis compañeros que se encuentran en dificultades.					
24	Propongo estrategias para mejorar las actividades sociales de la institución.					
25	Tengo facilidad para convencer a los demás					
26	Tengo habilidad para comunicarme con los demás.					
27	Soy cuidadoso y amable al momento de hablar.					
28	Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					

**VARIABLE –DESEMPEÑO LABORAL**

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

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Escala</b>				
<b>D1: Iniciativa laboral</b>	1	2	3	4	5
1. ¿La institución contribuye con su crecimiento económico y profesional?					
2. ¿Los docentes tienen iniciativa laboral en ausencia del jefe, es decir mantiene una cualidad de liderazgo					
3. ¿Los docentes de la institución, tienen iniciativa en brindar atención a todos sus compañeros de diferentes áreas?					
4. ¿Las áreas de trabajo mantienen una iniciativa en la comunicación de los trabajos a ejecutar a fin de prevalecer la eficiencia en cada proceso?					
5. ¿Los docentes mantienen una buena imagen personal?					
6. ¿La institución brinda capacitación a fin de mantener un rendimiento eficiente de sus docentes?					
<b>D2: Trabajo en equipo</b>					
7. ¿En la institución se trabaja de manera conjunta, es decir se fomenta el trabajo en equipo?					
8. ¿Los docentes toman buenas decisiones frente a los problemas que se presenten en la institución de manera conjunta?					
9. ¿El decano de la facultad muestra empatía y toma en consideración las opiniones de los docentes para tomar decisiones?					
10. ¿Utiliza de manera correcta los recursos con los que dispone?					
11. ¿Se dividen las actividades de trabajo equitativamente entre compañeros?					
12. ¿Antes de tomar una decisión se realiza un consenso entre los miembros del equipo					
<b>D3: Cooperación con los colaboradores</b>					
13. ¿El docente es cordial y amable con sus compañeros de trabajo?					
14. ¿El docente brinda apoyo a sus colegas, ante una situación compleja que pueda suscitar dentro del trabajo?					
15. ¿Se mantiene la empatía y comunicación entre los docentes?					
16. ¿El docente comparte la información útil con los compañeros para lograr resultados óptimos?					
17. ¿Se comparte un ambiente de armonía entre los docentes de la institución ante un logro obtenido?					
18. ¿Al encontrar una falta grave al personal, la institución amonesta o sanciona a dicho colaborador?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO  
ESCUELA DE POSGRADO



**CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO**

Tarapoto, 17 de febrero de 2021

Señora:  
**ANITA GATICA VELA**

Asunto: **Evaluación de cuestionario**

Sirva la presente para expresarles mi cordial saludo e informarle que estoy elaborando mi tesis titulada: **"Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021"**, a fin de optar el grado de: Magister en "GESTION EMPRESARIAL"

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un cuestionario denominado: **"Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral"**; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,

  
Katy Fiorella Ushifahua Vela  
DNI N° 73014708



  
Mg. Anita Gatica Vela  
REGUC. N° 13255

Recibido 17/02/2021  
Hora: 8:00am

**Adjunto:**

- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operatividad de variables*
- *Instrumento*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO  
ESCUELA DE POSGRADO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Anita Gatica Vela  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Administración  
 Instrumento de evaluación : Inteligencia Emocional - cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s): Hernández (2008)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Inteligencia Emocional</b>					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>"Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021"</b>					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Inteligencia Emocional</b>					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>50</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

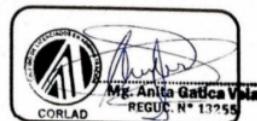
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES ACEPTABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Tarapoto, 17 de febrero de 2021





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO  
ESCUELA DE POSGRADO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Gatica Vela Anita*  
 Institución donde labora : *Universidad Nacional de San Martín*  
 Especialidad : *Administración*  
 Instrumento de evaluación : *Desempeño Laboral - cuestionario*  
 Autor (s) del instrumento (s) : *Guerrero (2014)*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b> .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>"Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021"</b>					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño Laboral</b> .					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>50</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*ES ACEPTABLE*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5

Tarapoto, 17 de febrero de 2021





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO  
ESCUELA DE POSGRADO



CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, 17 de febrero de 2021

Señor:  
Dr. JOSÉ GERMÁN SALINAS GAMBOA

Asunto: Evaluación de cuestionario

Sirva la presente para expresarle mi cordial saludo e informarle que estoy elaborando mi tesis titulada: "Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021", a fin de optar el grado de: Magister en "GESTION EMPRESARIAL"

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un cuestionario denominado: "Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral"; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,

  
Dr. José Germán Salinas Gamboa  
CLADIN°1602-CBP N°14110

  
Katty Fiorella Ushiñahua Vela  
DNI N° 73014708

**Adjunto:**

- Título de la investigación
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operatividad de variable
- Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO  
ESCUELA DE POSGRADO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Salinas Gamboa José German*  
 Institución donde labora : *Universidad Nacional de Trujillo*  
 Especialidad : *Administración*  
 Instrumento de evaluación : *Cuestionario de inteligencia emocional.*  
 Autor (s) del instrumento (s): *Hernández (2008).*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Inteligencia Emocional</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>"Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021"</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Inteligencia Emocional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>50</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*Aplicable*

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

*5*

Tarapoto, *17* de *Febrero* de 2021

*Salinas*  
 Dr. José German Salinas Gamboa  
 C.I.A.S. 1802-CPP 10-14119





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO  
ESCUELA DE POSGRADO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Salinas Gamboa José German  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de Trujillo  
 Especialidad : Administración  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Guerrero (2014)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>"Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021"</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño Laboral</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>50</b>

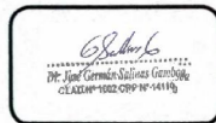
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5

Tarapoto, 17 de Febrero de 2021





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO  
ESCUELA DE POSGRADO



CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, 17 de febrero de 2021

Señor:  
Dr. FERNANDO RUÍZ SAAVEDRA

Asunto: Evaluación de cuestionario

Sirva la presente para expresarles mi cordial saludo e informarles que estoy elaborando mi tesis titulada: "**Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021**", a fin de optar el grado de: Magister en "GESTION EMPRESARIAL"

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un cuestionario denominado: "**Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral**"; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,

Katty Fiorella Ushiñahua Vela  
DNI N° 73014708

**Adjunto:**

- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operatividad de variables*
- *Instrumento*



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Ruíz Saavedra, Fernando  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Dr. Docencia Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Inteligencia Emocional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Hernández (2008)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Inteligencia Emocional</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>"Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021"</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Inteligencia Emocional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>50</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento Listo para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Tarapoto, 17 de Febrero de 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO  
ESCUELA DE POSGRADO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ruiz Saavedra, Fernando  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Dr. Docencia Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Guerrero (2014)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

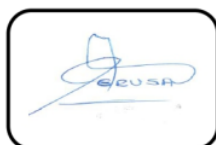
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b> .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>"Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021"</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño Laboral</b> .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:



Tarapoto, 17 de febrero de 2021

**Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional de San Martín**



## Base de datos

## Inteligencia emocional

Docentes	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
7	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4
9	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	3	5	4	5
10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
11	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5
13	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4
16	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
17	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
19	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
20	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4
21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
22	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
23	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3







18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
19	4	5	3	4	3	4	4	3	1	5	4	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4
20	5	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
21	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	
22	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	
23	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
24	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	
30	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
31	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	4	2	4	1	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	
32	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	1	3	4	2	1	3	4	4	4	4	4	
33	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	4	2	4	1	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	
34	2	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	
35	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	4	2	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
36	5	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	1	5	4	4	4	
37	2	2	2	4	4	5	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	
38	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	4	2	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
39	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	4	2	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
40	5	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	1	5	2	1	5	4	4	4	4	4	
41	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	4	2	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
42	4	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
43	2	2	2	4	4	5	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	
44	2	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	
45	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	4	2	4	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	
46	5	2	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	1	5	2	2	2	1	5	4	4	4	

47	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	2	4	2	1	1	3	3	2	2
48	2	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	5	4
49	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	1	3	3	2	2
50	5	2	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	1	5	4
51	4	2	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	1	1	5	4
52	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	1	3	3	2	2
53	2	2	2	4	4	5	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	5	2
54	2	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	5	4
55	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	1	3	3	2	2
56	5	2	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	1	5	4
57	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	1	3	3	2	2
58	4	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	5
59	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	2	2	1	1	2	2
60	2	2	2	4	4	5	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	5	2

# Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://tesis.unsm.edu.pe">tesis.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="https://repositorio.unsm.edu.pe">repositorio.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

9	<a href="http://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.upeu.edu.pe:8080">repositorio.upeu.edu.pe:8080</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://transparencia.unitru.edu.pe">transparencia.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repositorio.urp.edu.pe">repositorio.urp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://dspace.ucuenca.edu.ec">dspace.ucuenca.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.doccity.com">www.doccity.com</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %

20

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

---

21

repositorio.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

---

22

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo