



# UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes del Nivel Primaria de una  
Institución Educativa Pública, Distrito de Imperial – Cañete, 2023

## TESIS

Para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología

## AUTORA

Zamudio Vidal, Daniela Andrea (0009-0006-8826-8010)

## ASESOR

Gutiérrez Ramirez, Carlos Enrique (0000-0002-8058-4645)

**Lima, Perú**

**2024**

## **Metadatos Complementarios**

### **Datos de autor**

AUTORA: Zamudio Vidal, Daniela Andrea

Tipo de documento de identidad de la AUTORA: DNI

Número de documento de la AUTORA: 72799651

### **Datos de asesor**

ASESOR: Gutiérrez Ramirez, Carlos Enrique

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 41004868

### **Datos del jurado**

JURADO 1: Córdova Cadillo, Alberto. DNI 08458178. ORCID 0000-0002-8221-3960

JURADO 2: Cossío Ale de Preciado, Ana María. DNI 10061754. ORCID 0000-0002-7112-5340

JURADO 3: Pando Fernández, Liliana Cecilia. DNI 10345052. ORCID 0000-0001-5318-4059

JURADO 4: Gutiérrez Ramirez, Carlos Enrique. DNI 41004868. ORCID 0000-0002-8058-4645

### **Datos de la investigación**

Campo del conocimiento OCDE: 5.01.00

Código del Programa: 313016

## ANEXO N°1

### DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Daniela Andrea Zamudio Vidal,  
con código de estudiante número 201810372, con DNI N° 72799651,  
con domicilio en Urb. Santa Rosa de Hualcará Mz T Lt 17,  
distrito Imperial-Cañete, provincia y departamento de Lima,  
en mi condición de bachiller en Psicología de la Facultad  
Psicología, declaro bajo juramento que la presente tesis titulada:  
" Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes del  
nivel primaria de una institución educativa pública, distrito de  
Imperial - Cañete, 2023 "  
es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Carlos Gutiérrez Ramírez,  
y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de  
investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución  
académica o de investigación, universidad, etc; La cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y  
tiene el 20% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el  
contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo  
responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y  
autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y  
soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo  
Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

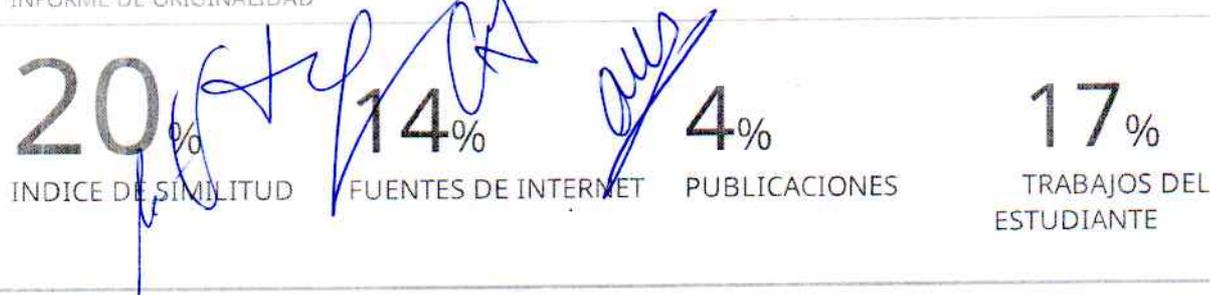
Surco, 21 de Febrero de 20224



Nombres y Apellidos: Daniela Andrea Zamudio Vidal  
DNI Nro. 72799651

# Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes del Nivel Primaria de una Institución Educativa Pública, Distrito de Imperial – Cañete, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	13%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
5	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1%

  
Mg. Leslie Denise Tantaleán Oliva  
Unidad de Grados y Títulos  
JEFA

### **DEDICATORIA**

Dedico esta Tesis a mis padres, Patricia y Roberto, quienes han hecho todo lo posible y han estado presentes en todos y cada uno de los procesos que me han llevado hasta este punto; finalmente y de igual manera a Giancarlo, mi novio, quien ha sido mi soporte, mi cable a tierra y uno de los motivos por el cual sigo adelante.

Los amo con toda el alma.



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la idea de la atención a la salud mental está ampliamente aceptada en todo el mundo y se ha aplicado a diversos contextos cotidianos, como las interacciones familiares y las relaciones en el trabajo.

Del mismo modo, la aplicación de la inteligencia emocional en el lugar de trabajo es otra idea relativamente nueva. Esto se debe a que las diferentes consideraciones respecto a la parte laboral de hace años atrás no han producido resultados que se esperaban; ya que, si lo hubieran hecho, las diferentes empresas al parecer se habrían sentido no obligadas a modificar sus estrategias para dotar a los trabajadores de mayor empleabilidad.

De forma similar, nos referimos al rendimiento laboral de un empleado como el resultado de un conjunto de habilidades que le permiten manejar diversas situaciones difíciles en el lugar de trabajo; las emociones interfieren de forma natural en estas habilidades.

Por esta razón, la idea general que se plantea en esta investigación: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes del nivel primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial – Cañete 2023?

Considerando que en el primer capítulo de este trabajo se discute el reto de la investigación y examina la actualidad del tema que se ha planteado. También, destacan los avances en el campo de estudio y se expone la importancia y la justificación de llevar a cabo esta investigación. También se describen los objetivos generales y particulares del estudio, así como las limitaciones que se han ido poniendo de manifiesto a lo largo del mismo.

El marco teórico, que esboza las cuestiones clave de la investigación, es el tema del segundo capítulo. Para contextualizar el estudio, se hace un repaso de los antecedentes nacionales e internacionales pertinentes.

Las variables de interés y sus correspondientes operacionalizaciones se establecen en el tercer capítulo, que también incluye los supuestos en los que se basó el análisis de

los datos.

La metodología de investigación empleada en este estudio se explica en el cuarto capítulo. Se explican el tipo y el alcance de la investigación realizada, así como la estrategia que se utilizó para resolver el problema. Además de proporcionar información sobre la población y la muestra estudiadas, se describe el equipo utilizado para la recogida de datos, así como los procedimientos para procesarlos y realizar el análisis.

Los resultados obtenidos en cumplimiento de los objetivos fijados se presentan en el quinto capítulo, que también conduce a una discusión de los resultados destacando los descubrimientos más pertinentes de la recogida y el análisis de datos.

Por último, en el sexto capítulo se presentan las conclusiones de la investigación. Además, se formulan recomendaciones a la luz de los resultados obtenidos con la finalidad de proponer ideas para futuras investigaciones o posibles intervenciones relativas a la metodología de las variables objeto de estudio.

## ÍNDICE

CAPÍTULO I: Planteamiento del estudio .....	11
1.1. Formulación del problema de investigación.....	11
1.2. Objetivos.....	13
1.2.1. Objetivo General.....	13
1.2.2. Objetivos Específicos.....	13
1.3. Importancia y justificación del estudio.....	14
1.4. Limitaciones del estudio.....	15
CAPÍTULO II: Marco Teórico.....	16
2.1. Investigaciones relacionadas con el tema.....	16
2.2. Bases teóricas-científicas del estudio.....	25
2.2.1. Inteligencia Emocional.....	25
2.2.2. Desempeño Laboral.....	30
2.3. Definición de términos.....	33
CAPÍTULO III: Hipótesis y variables.....	35
3.1. Supuestos científicos .....	35
3.2. Hipótesis.....	36
3.2.1. Hipótesis general.....	36
3.2.2. Hipótesis específicas .....	36
3.3. Variables de estudio o áreas de análisis.....	37
3.4. Operacionalización de las variables.....	38
CAPÍTULO IV: Método.....	39
4.1. Población, muestra o participantes.....	39
4.2. Tipo y diseño de investigación .....	40
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
4.4. Procedimiento y técnicas de procesamiento de datos.....	42
CAPÍTULO V: Resultados.....	44
5.1. Presentación de datos.....	44
5.2. Análisis de datos.....	60
5.2.1. Pruebas de normalidad.....	60
5.2.2. Pruebas de hipótesis.....	61
5.3. Análisis y discusión de resultados.....	66

CAPÍTULO VI: Conclusiones y recomendaciones.....	71
6.1. Conclusiones generales y específicas.....	71
6.2. Recomendaciones.....	72
6.3. Resumen. Término clave.....	73
6.4. Abstract. Key words.....	74
Referencias.....	75
Anexos.....	85

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Inteligencia Emocional.....	44
Tabla 2: Dimensión Intrapersonal.....	45
Tabla 3: Dimensión Interpersonal.....	46
Tabla 4: Dimensión Adaptabilidad.....	47
Tabla 5: Dimensión Manejo del Estrés.....	48
Tabla 6: Dimensión Estado de Ánimo.....	49
Tabla 7: Desempeño Laboral.....	50
Tabla 8: Dimensión Satisfacción Laboral.....	51
Tabla 9: Dimensión Involucramiento Laboral.....	52
Tabla 10: Dimensión Compromiso Laboral.....	53
Tabla 11: Dimensión Liderazgo.....	54
Tabla 12: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.....	55
Tabla 13: Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral Desempeño Laboral.....	56
Tabla 14: Inteligencia Emocional e Involucramiento Laboral.....	57
Tabla 15: Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral.....	58
Tabla 16: Inteligencia Emocional y Liderazgo.....	59
Tabla 17: Normalidad de inteligencia emocional y desempeño laboral.....	60
Tabla 18: Correlación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.....	61
Tabla 19: Correlación entre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral.....	62
Tabla 20: Correlación entre Inteligencia Emocional e Involucramiento Laboral.....	63
Tabla 21: Correlación entre Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral.....	64
Tabla 22: Correlación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Laboral.....	65

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Inteligencia Emocional.....	44
Figura 2: Dimensión Intrapersonal.....	45
Figura 3: Dimensión Interpersonal.....	46
Figura 4: Dimensión Adaptabilidad.....	47
Figura 5: Dimensión Manejo del Estrés.....	48
Figura 6: Dimensión Estado de Ánimo.....	49
Figura 7: Desempeño Laboral.....	50
Figura 8: Dimensión Satisfacción Laboral.....	51
Figura 9: Dimensión Involucramiento Laboral.....	52
Figura 10: Dimensión Compromiso Laboral.....	53
Figura 11: Dimensión Liderazgo.....	54
Figura 12: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.....	55
Figura 13: Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral .....	56
Figura 14: Inteligencia Emocional e Involucramiento Laboral.....	57
Figura 15: Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral.....	58
Figura 16: Inteligencia Emocional y Liderazgo.....	59

# CAPÍTULO I

## Planteamiento del Estudio

### 1.1 Formulación del problema

Actualmente, la idea de la atención a la salud mental es ampliamente aceptada en todo el mundo y se ha adaptado a diversas facetas de la vida cotidiana, como las interacciones dentro de las familias y las relaciones con los lugares de trabajo. Según la OPS (2021), la Organización Mundial de la Salud (1992) tomó la idea de poder establecer el Día Mundial de la Salud Mental, que se celebra el 10 del mes de octubre, a través de sus actividades institucionales. A raíz de ello, muchas organizaciones han adoptado este nuevo estilo de pensamiento; como resultado, los entrenadores del programa de Salud Financiera del BBVA (2022) en Perú afirman que una de las estrategias sugeridas para la mejor preservación en la Salud Mental es sin duda la Inteligencia Emocional.

Asimismo, otro concepto o idea relativamente novedoso es el uso de la respectiva inteligencia emocional en el lugar de trabajo. Esto se debe a que las diferentes consideraciones laborales de hace ya algunos años no han producido los resultados esperados; si lo hubieran hecho, las empresas se habrían sentido no obligadas a alterar su estrategia para proporcionar a los trabajadores una mayor empleabilidad. La idea de "trabajo emocional", expuesta por Feldman y Blanco (2006), se define por la forma en que los sentimientos de los trabajadores, ya sean buenos o malos, se reflejan en su producción. Del mismo modo, las emociones son algo que interfiere de forma natural en la capacidad de un empleado para desempeñar su trabajo, ya que están relacionadas con un conjunto de habilidades que le permiten manejar diversas situaciones difíciles en el lugar de trabajo. A pesar de ser una idea ampliamente aceptada a nivel

mundial, las estrategias para mejorar el rendimiento laboral en el sector público peruano no se están aplicando con éxito.

En este sentido, si nos concentramos en el sector laboral enfocado a la educación, se puede entender la misma problemática. El Perú se ubica en el puesto 80 de 144 naciones del mundo en materia de educación, según una nota dada por la prensa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (S.F.). Esto indica que aún existen deficiencias en los medios formales de transferencia de información. Un término conocido como "asignación docente regresiva" es mencionado por Guadalupe et al. (2017). Describe la relación que existe entre los estudiantes que obtienen bajos resultados en las evaluaciones de las materias que se les asigna estudiar y el nivel de experticia del instructor en esa área. Los mismos autores también encontraron que en una encuesta que hicieron, el profesorado pedía una formación adecuada al entorno educativo al que pertenecían. Es muy poco lo que se ha investigado sobre la realidad educativa peruana, particularmente cuando se trata de escuelas públicas o estatales. Esto es especialmente cierto si se considera lo señalado por la investigación de Jara-Martínez et al. (2018).

*“(...) El recurso humano juega un papel importante en el éxito de las instituciones públicas, por lo cual el desempeño laboral deberá ser óptimo para la realización personal, igualmente la institución debería de contar con talento humano calificado y especializado en sus funciones con el propósito de cubrir las expectativas del Estado.”*

En este sentido, al ser las instituciones educativas públicas parte del sistema educativo estatal, es factible señalar cualquier deficiencia en esta área crucial para el crecimiento humano.

Por esta razón, eventualmente, considerando las circunstancias que se mencionaron anteriormente, la idea general que se plantea en esta investigación saber, ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del nivel primaria en una institución educativa pública, distrito de Imperial, Cañete 2023?

## **1.2 Objetivos de la investigación**

### **1.2.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en docentes del Nivel Primaria de una Institución Educativa Pública, Distrito de Imperial – Cañete, 2023.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral en docentes del Nivel Primaria de una Institución Educativa Pública, Distrito de Imperial – Cañete, 2023.
- Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Involucramiento Laboral en docentes del Nivel Primaria de una Institución Educativa Pública, Distrito de Imperial – Cañete, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral en docentes del Nivel Primaria de una Institución Educativa Pública, Distrito de Imperial – Cañete, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo en docentes del Nivel Primaria de una Institución Educativa Pública, Distrito de Imperial – Cañete, 2023.

### **1.3 Importancia y justificación de la investigación**

En este estudio se ha tenido en cuenta una razón social, práctica, teórica y metodológica.

#### **A) Justificación social**

Respecto a la justificación social, cabe señalar que, aparte de la salud laboral, ningún estudio con las mismas características ha examinado la conexión entre rendimiento laboral de docentes y las características psicológicas vinculadas a inteligencia emocional, que suelen estar relacionadas con los niveles de ansiedad. Por lo tanto, el objetivo trascendente actual de la investigación de hacer avanzar a la sociedad en su conjunto proporciona una justificación social.

#### **B) Justificación práctica**

Es bien sabido que la psicología de las organizaciones y el trabajo abarcan una amplia gama de temas. Por esta razón, motivar a los profesores para que adopten una postura preventiva requiere una comprensión profunda de los elementos de la investigación.

#### **C) Justificación teórica**

Los fundamentos teóricos de la investigación surgen del concepto de que la variable de investigación debe ser comprendida para generar políticas institucionales que puedan tener un impacto directo en el bienestar subjetivo de la población docente.

#### **D) Justificación metodológica**

En el presente estudio se utilizaron dos herramientas que han sido validadas y han demostrado ser estadísticamente confiables en Perú, lo cual brinda un respaldo metodológico. Por ello, el examen de los antecedentes ha verificado que estas herramientas han sido empleadas en estudios anteriores y son

eficaces para calibrar las variables investigadas.

#### **1.4 Limitaciones del estudio**

Una de las posibles limitaciones de esta investigación es la cantidad de tiempo que los gestores pueden asignarnos para comprometernos con la población de estudio y la autorización institucional para permitir que evolucione de forma adaptable.

Además, es importante señalar que la escasez de investigaciones que se centren en la educación como un sector laboral, en particular en el sector público, ha sido otra cuestión que ha impedido el avance del estudio.

Finalmente, la generalización de los resultados, o la capacidad de ser aplicados a poblaciones que comparten las mismas características que la muestra estudiada, es otro de los inconvenientes de esta investigación.

## CAPÍTULO II

### Marco Teórico.

#### 2.1 Investigaciones relacionadas al estudio

##### **Ámbito Internacional:**

García, Domingo & Quintanal (2022), El objetivo principal de este estudio fue caracterizar las percepciones de satisfacción laboral y personal de una muestra de profesores de la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM). También se analizaron las posibles conexiones entre estos constructos y la inteligencia emocional percibida (IEP) de los profesores para ver si estas relaciones podían predecir el bienestar de este colectivo, asociativo, utilizando un corte transversal, además de considerar una muestra de 296 profesores en actividad con un instrumento de evaluación que fueron tres cuestionarios. Los resultados que fueron evaluados tenían un nivel medio de satisfacción laboral y una puntuación subjetiva de felicidad de "Grado alto". Se descubrieron relaciones significativas entre las tres variables examinadas. Según las ecuaciones de regresión elaboradas, existe una relación predictiva moderada entre el PEI y el bienestar laboral y personal de los profesores.

Gamboa (2021), realizó un estudio con el objetivo de analizar el impacto de la inteligencia emocional en la mejora del desempeño laboral de los docentes del Cantón Santa Cruz, de la provincia de Galápagos, Ecuador. Debido a su metodología mixta, que combinó métodos cualitativos y cuantitativos, este estudio es no experimental correlacional de corte transversal. Los 186 profesores de primaria y secundaria que componían la población participante rellenaron encuestas, que luego se utilizaron para demostrar el impacto de la inteligencia emocional en su rendimiento laboral.

Como resultado, se determinó que las estrategias sugeridas por el investigador ayudarían a los profesores a gestionar eficazmente sus emociones y a producir un trabajo de alta calidad.

Valenzuela-Zambrano et al. (2021), ha realizado un estudio con el objetivo de evaluar los grados o niveles de expresión de diversos aspectos de inteligencia emocional percibida de docentes de la provincia de Concepción, Chile. Este estudio, que incluyó a 110 profesores de la provincia, dispuestos y con consentimiento, se clasifica como descriptivo con un corte cuantitativo. Los datos fueron recolectados utilizando el cuestionario Trait Meta Mood Scale TMMS-24, el cual arrojó los siguientes hallazgos: La muestra analizada indicó niveles bajos en otras subcategorías y predijo un promedio que se interpreta como "Pobre" regulación emocional. De ello se deduce que, al hacer hincapié en la necesidad de elaborar directrices y tácticas para la formación y capacitación de los profesores sobre el tema, se ha demostrado que hacerlo ayudará a los profesores a gestionar mejor el estrés, a ser más resilientes, a tener una mayor autoestima, a evitar el agotamiento y a informar de que se sienten más felices en general.

Sánchez et al. (2021), El objetivo de este estudio fue realizar un examen exhaustivo de la relación entre el desempeño laboral de los instructores y la inteligencia emocional en la sede norte de Unicomfauca, Cauca, Colombia. Con una determinada población y muestra de 22 docentes que laboran en el centro educativo, el presente estudio utiliza un modelo exploratorio y descriptivo. Así mismo, los investigadores utilizaron una encuesta elaborada por ellos mismos, la cual les permitió recolectar datos para su investigación sin sesgos. Han llegado a la conclusión de que parece haber una incidencia, ya que la inteligencia emocional y

el rendimiento laboral tienen una relación media, como indica el alfa de Cronbach. Sin embargo, los resultados muestran que en áreas como el rendimiento laboral, reciben una puntuación de 4,3, la aptitud social muestra una puntuación de 3,7 sobre 5,0, y la aptitud personal muestra una puntuación de 4,2 sobre 5,0 como máximo. Por último, los investigadores sostienen que el desarrollo adecuado de una inteligencia emocional permitirá adquirir habilidades que afectarán favorablemente a su propio rendimiento laboral, en línea con autores como Goleman y Gardner.

Pincay-Aguilar et al. (2018), El objetivo del estudio fue determinar los rasgos de la inteligencia emocional que poseen los docentes de la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador y cómo estos rasgos se relacionan con el nivel de su desempeño laboral por la institución como componente de los procedimientos, conducta y competencia en la academia respecto al nivel universitario. Utilizando una muestra de 150 docentes y un estudio transversal como enfoque estadístico, se utilizaron los siguientes instrumentos para calcular el índice de inteligencia emocional de los docentes: La escala de Fernández-Berrocal para evaluar la expresión, el control y el reconocimiento de las emociones se denomina Trait-Meta Mood Scale (TMMS-24). En conclusión, los resultados de la evaluación del desempeño laboral demuestran que las diferentes emociones tienen un impacto directo en las diferentes actividades diarias, y el entorno laboral no es diferente. En consecuencia, es imperativo que los profesores desarrollen sus habilidades de inteligencia emocional, ya que se trata de un componente crucial del proceso de enseñanza y aprendizaje.

### **Ámbito Nacional:**

Cerna (2022), el objetivo general de su investigación era determinar cómo se relacionan la inteligencia emocional y la eficacia laboral como profesor en una institución educativa de Chao, 2022. Se combinaron un diseño correlacional no experimental y un enfoque cuantitativo para crear una metodología fundamental. Utilizando un muestreo no probabilístico, una muestra de treinta instructores de preescolar, primaria y secundaria constituyó la población. El Inventario de Cociente Emocional (EQ-i) constaba de 25 ítems, y el cuestionario de Desempeño Laboral Docente tenía 17 ítems. Según las conclusiones, existe una asociación positiva significativa (0,940) entre el desempeño del trabajo docente y la inteligencia emocional. El rasgo de la inteligencia emocional que más influye en el trabajo profesional de los profesores es la dimensión interpersonal (0,759), relacionada con la empatía, las buenas interacciones y el servicio desinteresado. Estos rasgos juntos mejoran el carácter y el trabajo en equipo. Se rechazó la hipótesis nula, pero se aceptó la hipótesis de estudio, el cual afirma que existe de manera significativa una relación entre rendimiento laboral e inteligencia emocional.

De La Cruz & Aranda (2022), realizan un estudio en la ciudad de Trujillo-La Libertad, con el principal objetivo de identificar la asociación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Asociación Educativa Nor Pacífico del Perú. La muestra estuvo constituida por los profesores de la institución, que representaron el 100% de la población de estudio. Para ello se empleó un diseño no experimental transversal y un enfoque de investigación cuantitativo. Considera la Trait Meta-Mood Scale, a

menudo conocida como TMMS - 24, junto con un instrumento creado por los autores, puede arrojar datos que indiquen una asociación proporcional entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral. En última instancia, sus datos indican una correlación entre las características discutidas, lo que sugiere que un mejor desempeño laboral sería el resultado de que los instructores de la Asociación de Educación Nor Pacífico tuvieran una inteligencia emocional más fuerte.

Iturrizaga (2022), creó un estudio con el objetivo de identificar la conexión entre las habilidades socioemocionales de los docentes y el liderazgo pedagógico en el PEI Imperial - Cañete. Para este objetivo se empleó una metodología cuantitativa de tipo básico, enfoque hipotético deductivo y estrategia asociativa no experimental. La población en este estudio está conformada por 100 instructores, cuya muestra estaba representada por el total. Se utilizaron dos cuestionarios, cada uno de los cuales incluía un conjunto de ítems de preguntas cerradas de opción múltiple que se crearon a partir de los indicadores, dimensiones y variables del estudio. De acuerdo con los resultados de las evaluaciones mencionadas, puede existir una relación entre la tendencia a que los profesores tengan niveles más bajos de habilidades socioemocionales y niveles más bajos de liderazgo pedagógico. Esto sugiere que los programas y talleres dirigidos a ayudar a los profesores y otros profesionales a desarrollar sus habilidades socioemocionales son muy importantes tanto para su crecimiento profesional como personal.

Samillan & Zela (2022), realizaron un estudio con el objetivo principal de identificar la relación entre el desempeño de los docentes del colegio

secundario "Perú BIRF" de San Miguel - Puno 2021 y su inteligencia emocional. Para lo cual se empleó un estudio con enfoque relacional, además con un diseño de tipo no experimental sobre una muestra de 60 docentes de los 77 participantes. Emplearon dos cuestionarios, uno que mide el desempeño docente y otro la inteligencia emocional, en cuanto a la variable denominada desempeño docente, se mostró un nivel medio de inteligencia en cuanto a la planificación pedagógico realizado, la gestión en los procesos de enseñanza-aprendizaje y un nivel alto de responsabilidades profesionales. Del mismo modo, los resultados obtenidos con el uso de este material indicaron un nivel medio de inteligencia en cuanto a los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, gestión del estrés y estado de ánimo general. Esto permite concluir que existe una correlación sustancial entre el desempeño docente y la inteligencia emocional en la institución investigada.

Norabuena (2021), el objetivo principal de este estudio fue determinar la asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la institución educativa N°20341 "Madre Teresa de Calcuta" del distrito de Santa María - Huaura. Veintiún docentes de primaria y secundaria conformaron la población y muestra de este estudio de diseño sustantivo-descriptivo y correlacional. Los instrumentos fueron un cuestionario y una entrevista. Los resultados mostraron que existe una correlación directa entre la inteligencia emocional de los profesores de esta institución y su rendimiento laboral, como demuestra la puntuación de la prueba Rho Spearman de 0,914. Comparativamente, muestran que el 16% de los profesores tienen puntuaciones "Muy altas" en rendimiento laboral y el 13% tienen puntuaciones "Muy altas" en inteligencia emocional. Por último, cabe mencionar que las

investigaciones indican que un componente clave de la eficacia docente es la regulación emocional.

Méndez (2020), el presente estudio buscó conocer la asociación entre el desempeño laboral de los docentes y la inteligencia emocional en un colegio público ubicado en el distrito de Porvenir, Trujillo, 2020. E. Pública de Trujillo, 2020, en el distrito de Porvenir. En este estudio se empleó el diseño transversal y el método descriptivo correlacional, enfocado a una población de 24 docentes, que representan el 100% de la muestra total. También se utilizó un cuestionario de rendimiento laboral, pero el "Cuestionario de Inteligencia Emocional" se creó como adaptación del BarOn Ice de Isabel Castillo. Los resultados del estudio demostraron una relación fuerte y directa entre el rendimiento laboral y la inteligencia emocional.

Alejandro-Saavedra (2019), realizó un estudio con el objetivo de establecer si existe relación significativa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en la comunidad docente del colegio educativo privado "Señor de la Vida" de Chimbote, en la agencia Áncash. Un total de treinta docentes de inicial, primaria y secundaria conformaron la muestra y población de este estudio correlacional no experimental. Una de las herramientas para la recolección de datos fue la adaptación sistemática del inventario BarOn. Tras la aplicación de la Rho de Spearman, los datos manifestaron una correlación de 0,896, lo que indica una asociación directa y lineal entre el rendimiento docente y la inteligencia emocional. En consonancia con las conclusiones del estudio, el investigador sugiere que se tengan en cuenta el crecimiento personal y la inteligencia emocional como factores que inciden en los resultados del

desempeño de los docentes a la hora de diseñar estrategias que apoyen su correcta ejecución.

Berrocal (2019), realizó un estudio con el objetivo principal de identificar la prevalencia del liderazgo docente en el contexto de la disciplina escolar; para ello, se empleó un diseño correlacional no experimental y una metodología de tipo hipotético-deductiva junto con un enfoque de nivel cuantitativo de nivel correlacional. El grupo objetivo de este estudio fueron los 71 alumnos que constituyeron la muestra. Para recoger los datos se utilizaron dos cuestionarios, uno sobre el liderazgo de los profesores y otro sobre la disciplina escolar. Mediante el uso de estas encuestas, pudieron recopilar información sobre las cualidades del liderazgo docente, entre las que se incluyen la capacidad de establecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, fomentar relaciones positivas con los alumnos y mejorar el ambiente escolar. En resumen, el impacto del liderazgo docente en la disciplina escolar de los alumnos de la institución educativa puede observarse en tres dimensiones: transformacional, educativa y efectiva.

Flores (2019), el objetivo general de su investigación fue determinar los niveles de inteligencia emocional de los instructores empleados en un colegio del distrito de Mi Perú, en la región del Callao. Setenta profesores de primaria y secundaria conformaron la muestra, la cual fue elaborada mediante un diseño descriptivo simple. El instrumento utilizado fue el Inventario de Inteligencia Emocional BarOn ICE, el cual fue adaptado por Nelly Ugarriza (2001). Según el estudio, el 22,86% de los educadores necesita desarrollarse, aunque el 70% de los docentes tiene un grado adecuado de inteligencia

emocional. Por el contrario, el 7,14% muestra un alto grado de inteligencia emocional. En cuanto a los elementos intrapersonales, el 60% de los educadores funciona a un nivel satisfactorio. El 30% a un nivel que necesita trabajo. Sin embargo, el 10% funciona a un nivel alto. En cuanto al componente interpersonal, las observaciones muestran que el 78,57% de los encuestados se encuentra en un nivel satisfactorio y es capaz de empatizar con los demás, mientras que el 21,43% se encuentra en un nivel que requiere mejoras. El 74,29% son suficientemente adaptables y capaces de superar obstáculos. El 25,71% tiene potencial de mejora. El 77,14% de las personas tienen habilidades adecuadas para gestionar el estrés y son capaces de regular sus emociones. El 22,86% están por debajo de donde deberían estar. En cuanto al estado de ánimo general, el 72,86% de los encuestados afirma que su nivel es adecuado, lo que indica que siguen siendo optimistas. El 27,14% se encuentra en un nivel en el que se necesita mejorar. En conclusión, la mayoría de los educadores de la institución educativa investigada muestran un nivel respetable de emocionalidad.

More (2018), se realizó un estudio en el año 2017 con el objetivo principal de determinar la relación que existe actualmente entre el clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Quilmaná de la UGEL N°08 - Cañete. La población a la que se orientó este estudio estuvo conformada por 32 docentes, cuya muestra es 100% representativa del total mencionado. El presente estudio es de naturaleza cuantitativa y de tipo descriptivo-correlacional. La investigación empleó un cuestionario para medir el clima organizativo y otro para medir el

rendimiento docente. Los resultados indicaron una correlación positiva entre las variables investigadas, lo que nos lleva a la conclusión de que un clima organizativo deficiente en esta institución repercute en el rendimiento docente.

## **2.2 Bases teórico y científicas del estudio.**

### **2.2.1 Inteligencia Emocional: Modelos y Conceptos teóricos.**

Rivera et al. (2008) citando al investigador Damasio (2003), ofrece una comprensión fisiológica de las diferentes emociones, sugiriendo que éstas son un subproducto de nuestra capacidad para adaptarnos a nuestro entorno cuando nos enfrentamos a estímulos difíciles. Las muestras clínicas y de neuroimagen también sugieren que el córtex prefrontal ventromedial desempeña un papel en el desarrollo del aprendizaje emocional. Asimismo, menciona en su obra tres niveles emocionales que, vistos desde una perspectiva fisiológica, muestran la complejidad de cómo actúan las emociones. Éstos son: La razón por la que el primer nivel se clasifica como tal es que las emociones -alegría, miedo, ira, tristeza, sorpresa y asco- componen una actividad cerebral primigenia centrada únicamente en la adaptación y la reacción. La razón por la que el segundo nivel se titula "Trasfondo emocional" es que estos sentimientos, que pueden incluir entusiasmo-bienestar, frustración-malestar y otros, están influidos por otras personas y cambian de grado e intensidad en función de las circunstancias. Las "Emociones Complejas", también conocidas como "Emociones Sociales", se tratan finalmente en el tercer nivel. Estas emociones, que incluyen la vergüenza, la simpatía y la compasión, son el resultado complejo de interacciones continuas entre las emociones de los niveles primero y segundo, además de ser aprendidas y también desarrolladas en función de la experiencia social y el entorno cultural de cada individuo.

Thorndike (1920) utilizó la palabra "inteligencia social", que se describe como "la capacidad de comprender, gestionar y actuar con sensatez en las relaciones humanas", como uno de los términos que acabaron convirtiéndose en uno de los orígenes de la expresión moderna "inteligencia emocional". Los académicos de la psicología propusieron una serie de hipótesis durante un largo periodo de tiempo, lo que condujo a la estandarización y globalización del concepto.

Salovey y Mayer (1990) basaron su definición de inteligencia emocional en la teoría de Gardner sobre la inteligencia intrapersonal e interpersonal, que es la capacidad de gestionar las emociones propias y ajenas y de utilizarlas como marco para la toma de decisiones.

Goleman (1995) publicó un libro titulado "Inteligencia emocional", que se encargó de explicar a fondo y con precisión esta idea. En él se dice que el desarrollo de estas habilidades a lo largo de toda la vida de una persona establece la inteligencia emocional. Estas habilidades incluyen:

- El autoconocimiento y la conciencia de las propias expresiones y emociones.
- La autorregulación, controlando los diferentes impulsos, de la ansiedad, retrasando las actitudes gratas y regulando nuestros estados de ánimo
- Perseverar y motivarnos a pesar de los contratiempos (optimismo).
- Las artes sociales
- La empatía y la confianza en los demás.

Además, afirma que el carácter, la personalidad o las habilidades blandas son sinónimos de inteligencia emocional. Las enumera como las cinco habilidades

emocionales y sociales ya mencionadas. Estas habilidades se traducen en comportamientos que se manifiestan como pensamientos, reacciones, cambios fisiológicos y observables, conductas aprendidas y aprendibles, que se distinguen de otros tipos de contenidos, y cuya base biológica explica en gran medida su significado, funcionalidad, valor adaptativo, la posibilidad y los medios de cambiarlos.

Bar-On y Parker (2018), emplearon una herramienta para registrar lo que Bar-On denomina "cociente emocional", que se define como la combinación de capacidades sociales y personales que influyen directamente en una respuesta inducida por el entorno. Además, afirma que el bienestar psicológico de cada persona viene determinado por este aspecto. Adaptada para ajustarse a diversos rangos de edad, contextos culturales y realidades sociales, esta evaluación incluye las siguientes escalas: Intrapersonal, el Interpersonal, la Adaptabilidad, la Gestión del estrés y el Estado de ánimo.

La inteligencia emocional es la capacidad tanto de controlar las propias emociones como de reconocer y comprender las de los demás, según la RAE (2022). En definitiva, podemos ver que la inteligencia emocional es un componente básico que nos permite responder adecuada y rápidamente en una variedad de escenarios cotidianos, lo que repercute directamente en nuestras relaciones en el trabajo, en el ámbito social, en la escuela, con nuestra familia, etc.

### **2.2.1.1 Dimensiones de la Inteligencia Emocional**

#### **Ámbito Intrapersonal**

Lizano & Umaña (2008), el cual cita al investigador Campbell et al. (2000), afirman que es la capacidad que poseen las personas para guiar y conducir las

elecciones y sus diferentes acciones de toda su vida empleando el concepto que se han logrado construir de quiénes son como individuos.

De acuerdo al equipo de los investigadores de la editorial Etecé (2021), la capacidad de identificarse a uno mismo como individuo y sus propios talentos y defectos se denomina "inteligencia intrapersonal". Es una herramienta que permite a una persona actuar no sólo desde la comprensión de sus emociones, sino también desde una perspectiva objetiva de sí misma.

Gardner (2019), según una nueva edición de su libro, la capacidad de crear una imagen precisa de uno mismo y utilizarla como herramienta para desenvolverse en la vida cotidiana se conoce como inteligencia intrapersonal, que es el séptimo tipo de inteligencia.

### **Ámbito Interpersonal**

Quijano (2017), quien a su vez cita a la investigación de Goleman en su respectivo libro "Inteligencia Emocional" (1995), indica que se refiere la capacidad de reconocer y reaccionar adecuadamente ante las emociones, disposiciones, intenciones y objetivos de los demás. Se trata de una de las habilidades esenciales para adquirir conciencia social, que nos permitirá interactuar con nuestro entorno de forma adecuada.

Gómez (2023), explica en su blog que desarrollar la empatía y la escucha activa son dos habilidades que se derivan de tener una alta inteligencia interpersonal. Estas habilidades son las que consideramos la base para construir relaciones sólidas.

### **Adaptabilidad**

Barahona (2013), manifiesta en una revista que manifiesta Darwin (1837), según su teoría de la selección natural, cualquier criatura sometida a cambios ambientales

debe adaptarse para sobrevivir; de lo contrario, será eliminada por la naturaleza.

Sandí (2023), explica que los individuos de hoy en día tienden a aferrarse a sus zonas de confort, razón por la cual, cuando se enfrentan a circunstancias que les exigen un ajuste, no reaccionan como cabría esperar, sino que se inmovilizan al saber que deben hacer un cambio para afrontar el problema.

### **Estrés:**

Shellenbarger (2012), explica que el estrés es una reacción fisiológica normal que los seres humanos experimentan cuando se ven en situaciones novedosas que exigen actuar. Sin embargo, también señala que los niveles elevados y continuos de estrés se denominan estrés crónico, lo que sugiere un desequilibrio entre los niveles químicos que constituyen el estrés "positivo" y se manifiesta de otras formas, como la aparición de síntomas físicos y elementos psicológicos que causan malestar.

Gallardo Et al. (2018), al hablar del estrés laboral en la enseñanza, se señala que, aunque existen muchos tipos distintos de factores estresantes, sólo dos -el estrés social y el organizativo- dominan e interfieren con mayor intensidad en la profesión docente. Del mismo modo, el estudio que sugieren estos autores llega a la siguiente conclusión: "El estrés de estos profesionales se explica por factores correlacionados que incluyen la empatía, el autoconcepto, la ansiedad, las competencias y la depresión".

### **Estado de ánimo:**

Vergara (2006), explica que un estado de ánimo carece de objetivo o intención y se caracteriza por no tener un desencadenante preciso que lo defina o por ser simplemente difícil de identificar para la persona que lo experimenta. El

autor hace referencia a Ekman (1994), quien sostiene que una experiencia emocional fuerte y recurrente puede preceder a la aparición de un estado de ánimo.

Zúñiga, Et al (2005), afirman que hay tres formas diferentes en que puede manifestarse el estado de ánimo: normal, elevado o deprimido. Las dos últimas se consideran trastornos, ya que indican un desequilibrio respecto a la respuesta emocional o a su estado de ánimo de la persona.

### **2.2.2 Desempeño Laboral: Modelos y Conceptos teóricos.**

Chiavenato (2000), sugiere que el comportamiento de un empleado en el trabajo está dirigido a alcanzar objetivos predeterminados. Esto se crea en un ambiente que fomenta el desarrollo de técnicas, capacidades y habilidades novedosas en el ámbito laboral, cambiando el entorno de trabajo en las empresas.

Robbins (2004), complementa la afirmación anterior al establecer que la fijación de objetivos compromete el comportamiento y mejora el rendimiento, ya que permite a una persona concentrar sus esfuerzos en objetivos desafiantes en lugar de fáciles. Esta es una de las teorías centrales de la psicología del rendimiento.

Pedraza et al. (2010), destacan en su trabajo que el rendimiento de los empleados es la base de la eficacia y el éxito de una empresa, y que los directivos deben perseguir activamente su crecimiento adecuado para garantizar la viabilidad del negocio a largo plazo.

Rivero - Ramírez (2019), dice respecto en uno de sus escritos que uno de los primeros relatos históricos sobre el rendimiento laboral, según Rodríguez Orozco, se remonta al siglo XVI, cuando San Ignacio de Loyola empleó un método

particular para calibrar y clasificar el trabajo realizado por los jesuitas.

Campos (2020), indica que las empresas están interesadas en conocer la noción de rendimiento laboral en el campo de la psicología organizativa porque piensan que tendrá un gran impacto en su expansión y eficacia. Las empresas han tomado la decisión de mantener la eficacia y eficiencia de su plantilla estabilizando la calidad de su producto o servicio, ya que deben ajustarse continuamente a las necesidades cambiantes del mercado. La frase "rendimiento laboral" se utilizó por primera vez para referirse a la descripción de un puesto de trabajo, pero desde entonces ha cambiado para significar "rendimiento efectivo en cada puesto dentro del área productiva de cualquier entidad relacionada con los recursos humanos". En consecuencia, mejorar el rendimiento laboral es ahora crucial para la eficacia y el éxito de una organización.

#### **2.2.2.1 Dimensiones del Desempeño Laboral**

##### **Satisfacción Laboral**

Juárez y Adauta (2012), manifiesta que, según en la investigación de Palma Carrillo, el modo en que un empleado se siente respecto a su trabajo y otros aspectos del sector, como la retribución, las ventajas y las oportunidades de crecimiento, influye en su capacidad para desempeñar sus responsabilidades. Es lo que se conoce como satisfacción laboral.

Meliá y Peiró (1989), establecen que, para mejorar la investigación sobre la felicidad en el trabajo, se han identificado las siguientes dimensiones: satisfacción intrínseca con el trabajo, satisfacción con la participación, beneficios recibidos, satisfacción con el entorno físico del respectivo trabajo y su satisfacción con la supervisión.

## **Involucramiento Laboral**

Parraguez (2019), determina que el grado de implicación de un empleado en un trabajo viene determinado por la asociación psicológica que existe entre el trabajo y el individuo, considerando que la calidad del entorno en el que trabaja el individuo también influirá en el grado de implicación.

## **Compromiso Laboral:**

Peralta Et al (2007), esboza la definición de compromiso laboral como la dedicación del colaborador a la empresa y la razón que aduce para querer permanecer en ella. Según el grupo de estudio SODEXO (2022), el compromiso laboral también tiene un impacto directo en varios otros aspectos de la competitividad de una empresa, ya que los trabajadores comprometidos producen un trabajo de mayor calibre e idean soluciones creativas para una variedad de problemas, lo que aumentará los beneficios de la empresa. Del mismo modo, demuestran que la retención del talento es uno de los elementos que posteriormente se prefieren cuando una empresa cuenta con condiciones que favorecen el compromiso.

## **Liderazgo:**

El liderazgo es la habilidad o capacidad que desarrolla una persona para gestionar agrupaciones humanas, poder influir e implicarse con ellas para llevar a cabo acciones en condiciones variadas, según la Escuela Europea de Excelencia (2015).

Según Téllez (2016), un área de investigación se centra en el liderazgo como una herramienta de la prevención, innovación y soluciones. Esto se debe a que un liderazgo bien desarrollado en una empresa ayuda a sus empleados a crecer personalmente y a fortalecerse tanto individual como colectivamente.

### **2.3 Definición de términos básicos.**

- **Adaptabilidad**

ITMadrid (2022), define la respectiva adaptabilidad como la capacidad de un individuo para poder reaccionar, modificar o a la vez poder acomodarse a cambios que le exige según el entorno.

- **Ámbito Interpersonal**

Pérez & Gardey (2008) lo definen como las interacciones recíprocas entre individuos que están reguladas por un conjunto de normas sociales, pautas legales y creencias.

- **Ámbito Intrapersonal**

En cuanto a Gardner (2019), este pertenece a la propia comprensión de un individuo de sus posesiones físicas y psicológicas.

- **Compromiso Laboral**

Según Mesa (2017), es el elemento que motiva a los trabajadores a participar voluntaria y devotamente en las metas e ideales del lugar de trabajo.

- **Desempeño Laboral**

De acuerdo con Corvo (2022), el desempeño laboral es un sistema de medidas que muestra qué tan bien colabora, se desempeña y es competente un empleado en el lugar de trabajo.

- **Estado de ánimo**

Como señala Martínez (2019), el estado de ánimo de una persona es un reflejo de su disposición en diversos ámbitos. Este estado de ánimo debe ser relativo y equilibrado ante la circunstancia actual.

- **Estrés:**

Según el grupo de investigación Medlineplus (s. F.), el estrés es la reacción mental y física que experimenta una persona respecto ante una circunstancia o idea que considera exigente o desafiante.

- **Inteligencia Emocional:**

Es un conjunto de habilidades que permiten a una persona comprender y regular tanto sus propias emociones como las de los demás, según la RAE (2022).

- **Involucramiento Laboral:**

Parraguez (2019) lo define como el nivel de identificación psicológica de un individuo con su respectivo trabajo. No solo eso, sino que las decisiones que afectan a sus actividades productivas también tienen en cuenta el proceso libre y participativo.

- **Liderazgo:**

Pérez (2008) define el liderazgo como la capacidad de organizar, motivar e influir en los demás.

- **Satisfacción Laboral:**

Es definida por Gamboa (2010) como el nivel de satisfacción y bienestar de un individuo con respecto al lugar donde trabaja.

## CAPÍTULO III

### Hipótesis y variables

#### 3.1 Supuestos científicos básicos de estudio

El estudio de Zamora (2022) indica que existen investigaciones que demuestran la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. El estudio confirmó la existencia de la relación y encontró resultados descriptivos en los diferentes niveles encontrados, respecto a la variable desempeño laboral en un nivel alto con un 73% y la variable inteligencia emocional en un nivel alto con un 88%. Además, el valor de significación del estudio fue de 0,000.

De La Cruz y Aranda (2022), también lograron poder establecer una conexión entre la inteligencia emocional de los instructores de la Asociación Educativa Nor Pacífico del Perú y su desempeño laboral. Descubrieron en que tanto la inteligencia emocional y desempeño laboral tienen la respectiva asociación algo favorable ( $r = 0,355$ ), lo que indica que los instructores que son adeptos a controlar sus emociones también pueden tener éxito en sus carreras. Además, existe una relación positiva ( $r = 0,367$ ) entre la variable desempeño laboral y la dimensión claridad emocional, lo que sugiere que una mayor claridad emocional se traduce en un mayor desempeño laboral.

Además, Según Méndez (2020), la mitad de los profesores tienen una inteligencia emocional alta, y el 54,2% de los profesores funcionan bien en el trabajo. Estas conclusiones se basan en su investigación. Por lo tanto, se encontró un vínculo directo sustancial ( $p < 0,05$ ) entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Dada la observación de que la investigación existente sugiere una relación entre las variables objeto de investigación, las hipótesis se esbozan en la sección que sigue.

## **3.2 Hipótesis.**

### **3.2.1 General.**

La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Desempeño Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

### **3.2.2 Específicas.**

- La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.
- La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Involucramiento Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.
- La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Compromiso Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.
- La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el liderazgo en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

### **3.3 Variables de estudio o áreas de análisis.**

#### **3.3.1. Variables de Estudio:**

##### **Variable 1: Inteligencia Emocional**

###### **Dimensiones:**

- Intrapersonal
- Interpersonal
- Adaptabilidad
- Estrés
- Ánimo

##### **Variable 2: Desempeño Laboral**

###### **Dimensiones:**

- Satisfacción
- Involucramiento
- Compromiso
- Liderazgo

### 3.4 Operacionalización de variables de estudio

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
<b>Variable X:</b> Inteligencia Emocional	Edward Thorndike (1920) utilizó uno de los términos que llegaron a ser uno de los precursores de la actual expresión "Inteligencia Emocional", la cual es "Inteligencia Social"; definida como "La habilidad para comprender, dirigir (...) y actuar sabiamente en las relaciones humanas"	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión de sí mismo</li> <li>• Autorrealización</li> </ul>	1, 2, 3	Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> <li>• Responsabilidad Social</li> </ul>	4, 5, 6, 7	
		Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	8, 9, 10, 11	
		Estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tolerancia del estrés</li> <li>• Control de impulsos</li> </ul>	12, 13, 14	
		Ánimo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Felicidad</li> <li>• Optimismo</li> </ul>	15, 16, 17	
<b>Variable Y:</b> Desempeño Laboral	Chiavenato (2000), indica que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador dirigido a lograr ciertos objetivos fijados. Este se desarrolla en un ambiente que propicia las condiciones para desarrollar nuevos métodos, capacidades y habilidades dentro del ámbito natural del trabajo, produciendo así que, se produzcan cambios dentro del clima laboral dentro de las organizaciones.	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Recompensas</li> <li>• Oportunidades</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación</li> <li>• Autonomía</li> </ul>	6, 7, 8, 9	
		Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de Objetivos</li> <li>• Afectividad</li> </ul>	10, 11, 12, 13	
		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar en grupos humanos de manera eficiente</li> </ul>	14, 15, 16, 17, 18	

## CAPÍTULO IV

### Método.

#### 4.1 Población, muestra o participantes de estudio

##### 4.1.1 Población de estudio

La población, según lo manifestado por Kerlinger y Lee (2002), es "el conjunto de elementos o ejemplos, ya sean personas, cosas o acontecimientos, que cumplen unos requisitos específicos y permiten aplicar de forma más amplia las conclusiones de la investigación". Otras denominaciones para este grupo son población objetivo o universo. Para este estudio, 498 docentes de educación primaria del distrito de Imperial - Cañete del año 2023 conformarán la población general.

##### 4.1.2 Muestra.

La muestra utilizada en este estudio es de tipo probabilístico, incluyéndose en el cálculo muestral a 218 profesores de enseñanza primaria de la zona Imperial-Cañete.

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

$$n = \frac{498 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(498 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = 218$$

**Donde:**

n: muestra

N: población

Z: coeficiente para el nivel de confianza

p: probabilidad de ocurrencia

q: probabilidad de no ocurrencia

e: margen de error

**4.2 Tipo y diseño de investigación.****4.2.1 Tipo de Investigación**

El presente estudio es de naturaleza descriptivo-correlacional porque, como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cual manifiesta que estudios de tipo correlacional se puede evaluar cada variable antes de cuantificarla, examinarla y formar asociaciones. La evaluación del grado de vinculación entre dos o más variables se realiza a través de la investigación correlacional. Debido a que se busca determinar la asociación entre el desempeño laboral de los maestros de primaria y su inteligencia emocional, este estudio es de naturaleza correlacional.

Según Tamayo (2013), "La investigación aplicada también se conoce como activa o dinámica, y está estrechamente relacionada con la anterior porque depende de sus descubrimientos y aportaciones teóricas." La investigación también es de tipo aplicada. Busca poner frente a frente tanto la teoría y también la respectiva realidad.

#### **4.2.2 Diseño de Investigación**

El diseño en esta investigación que se presenta es de tipo no experimental – Transversal, que Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “El diseño no experimental lo define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables”. Hernández, Fernández y Bautista (2014) lo definen como un conjunto de datos recogidos en un lugar y momento determinados. Sus objetivos son evaluar la ocurrencia de las variables, explicarlas y mostrar cómo se pueden relacionar entre sí en un momento determinado. Es similar a tomar una foto de algo mientras sucede.

### **4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos de estudio.**

#### **4.3.1 Técnicas de estudio**

La técnica que ha sido empleada ha sido la encuesta, la cual como manifiesta Grasso (2006), pone en relieve las cuestiones de mayor relevancia para la comunidad científica analizando las variadas perspectivas de los encuestados y ofreciendo un valor generalizado para todos.

#### **4.3.2 Instrumentos de estudio**

El cuestionario fue la herramienta empleada; Hernández et al. (2014) lo describen como una serie de indagaciones diseñadas para abordar las cuestiones planteadas por la muestra. En consecuencia, se utilizaron dos encuestas: una denominada "Encuesta de inteligencia emocional" (que contaba con 17 ítems con alternativas de respuesta en escala Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), y otra

denominada "Encuesta de desempeño laboral" (que contaba con 18 ítems con alternativas de respuesta en escala Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). Cabe destacar que el trabajo de Zamora (2022), ha validado las dos encuestas que se tomaron en consideración.

#### **4.4 Procedimiento y técnicas de procesamiento de datos de estudio**

##### **4.4.1 Procedimiento del estudio**

El estudio comenzó con definición de la respectiva muestra, formada por 218 docentes. A continuación, se utilizó una encuesta de 35 ítems para recopilar datos, que incluía 17 ítems relacionados con la inteligencia emocional y 18 con el rendimiento laboral. Cabe mencionar que el estudio de Zamora (2022) ha validado estos instrumentos.

##### **Ficha técnica de instrumento 1:**

Nombre: Cuestionario de inteligencia emocional

Autora: Zamora Yupanqui, Liliana

Procedencia: Lima – Perú

Fecha de creación: 2022

*Dimensiones: Intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo.*

Baremos: bajo (17 – 39), medio (40 – 62) y alto (63 – 85).

### **Ficha técnica de instrumento 2:**

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral

Autora: Zamora Yupanqui, Liliana

Procedencia: Lima – Perú

Fecha de creación: 2022

*Dimensiones: Satisfacción laboral, involucramiento en el trabajo, compromiso, liderazgo.*

Baremos: bajo (18 – 41), medio (42 – 66) y alto (67 – 90).

#### **3.4.2 Técnicas de procesamiento de datos de estudio**

Se utilizaron estadísticas descriptivas para representar los hallazgos derivados de las variables de estudio y las dimensiones que les correspondían. Según Borrego (2008), las tablas y gráficos que clasifican los datos a partir de observaciones se conocen como estadística descriptiva. Como en este caso los datos no se ajustaban a una distribución normal, se utilizó la prueba estadística Rho-Spearman para determinar si el rendimiento laboral y la inteligencia emocional estaban relacionados. Al utilizar datos de muestra y probabilidades, la estadística inferencial facilitó la creación de predicciones y sus generalizaciones poblacionales.

## CAPÍTULO V

### Resultados

#### 5.1 Presentación de los datos de estudio

**Tabla 1:**

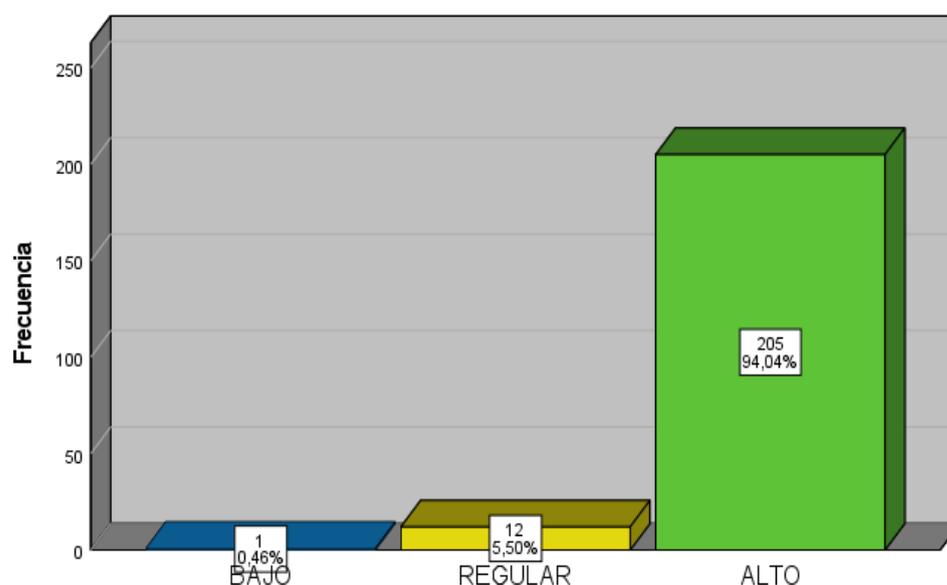
*Variable Inteligencia Emocional*

		Frecuencia	Porcentaje
Inteligencia Emocional	Bajo	1	0,5%
	Regular	12	5,5%
	Alto	205	94,0%
Total		218	100,0%

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 1:**

*Variable Inteligencia Emocional*



De acuerdo a la tabla N°01 y figura N°01, los resultados nos indican que el 94,04% de docentes de educación primaria del distrito de Imperial - Cañete del 2023 tienen un nivel alto de Inteligencia Emocional, el 5,50% tiene un nivel regular y el 0,46% tiene un nivel bajo. Es importante señalar que, los resultados obtenidos nos permiten observar que la mayoría de los docentes evaluados muestran un buen

desarrollo de Inteligencia Emocional, lo que indica que pudieron obtener las herramientas necesarias para actuar de manera adecuada y pertinente ante diversos desafíos presentados en la vida diaria; en este caso, también se vería reflejado en sus labores como docentes. Así mismo, niveles altos de Inteligencia Emocional, nos reflejan la capacidad de interacción adecuada para con otras personas en distintas situaciones.

**Tabla N°2:**

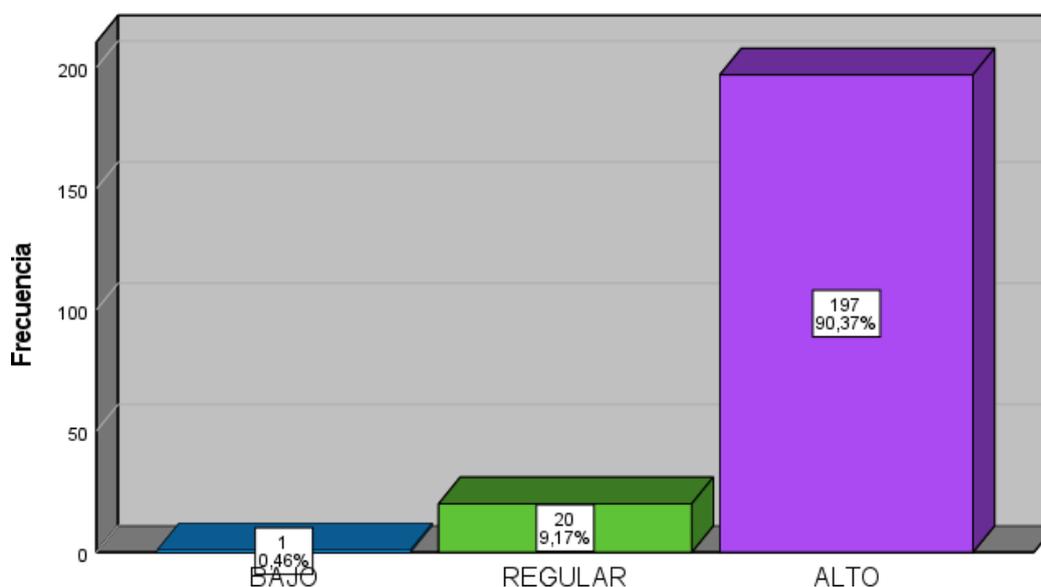
*Dimensión Intrapersonal.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Intrapersonal	Bajo	1	,5	,5	,5
	Regular	20	9,2	9,2	9,6
	Alto	197	90,4	90,4	100,0
	Total	218	100,0	100,0	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 2:**

*Dimensión Intrapersonal.*



De acuerdo a la tabla N°02 y figura N°02, de los docentes de educación primaria de la zona Imperial - Cañete en el año 2023, que el 0,46% indicó un respectivo nivel bajo, el 9,17% un nivel regular y el 90,37% un nivel alto en la dimensión intrapersonal.

Este resultado nos muestra que un gran porcentaje de la muestra ha presentado un alto desarrollo del área Intrapersonal; lo que se interpretaría como una gran capacidad de autorreconocimiento en cuanto a fortalezas y deficiencias, lo que le permite a cada uno tomar decisiones estratégicas teniendo en cuenta ello.

**Tabla 3:**

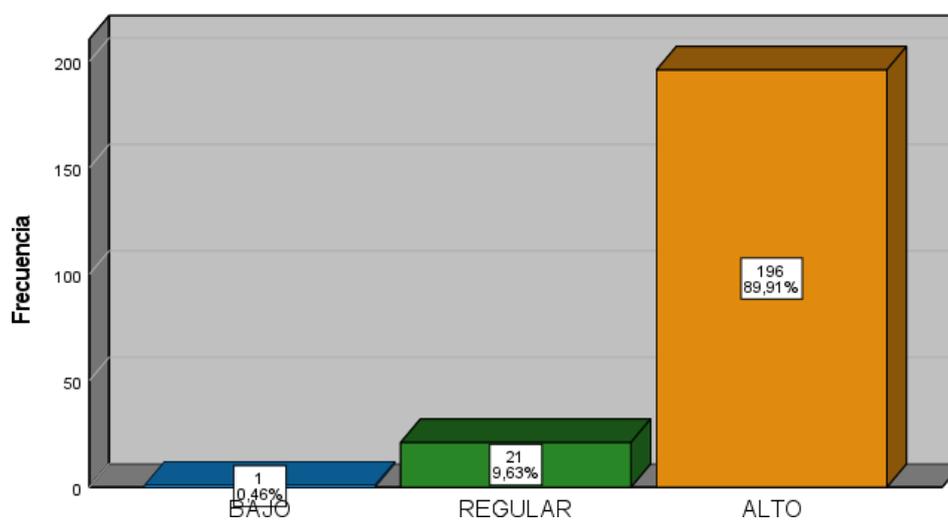
*Dimensión Interpersonal.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interpersonal	Bajo	1	,5	,5	,5
	Regular	21	9,6	9,6	10,1
	Alto	196	89,9	89,9	100,0
Total		218	100,0	100,0	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 3:**

*Dimensión Interpersonal.*



En cuanto a la tabla N°03 y figura N°03, de acuerdo a las estadísticas, el 81,91% de los docentes de educación primaria del distrito de Imperial - Cañete del año 2023 tiene un nivel alto en la dimensión interpersonal, el 9,63% tiene un nivel regular y el 0,46% tiene un nivel deficiente. Estos hallazgos nos permiten concluir que una gran parte de los evaluados presentan un alto desarrollo del ámbito Interpersonal; lo que quiere decir que, las habilidades emocionales y el desarrollo de la conciencia social se encuentran adecuadamente establecidos. Del mismo modo, este indicador mostraría que

tienen las herramientas necesarias para constituir una relación apropiada con su entorno; en este caso, también se considera en sus funciones como docente y colega en una institución educativa.

**Tabla 4:**

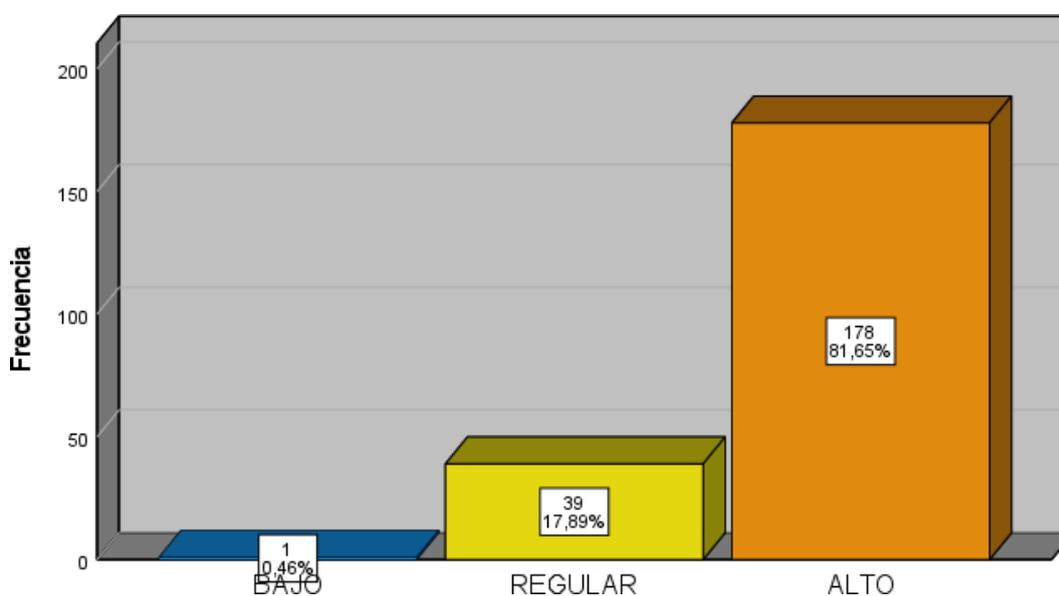
*Dimensión Adaptabilidad.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adaptabilidad Bajo	1	,5	,5	,5
Regular	39	17,9	17,9	18,3
Alto	178	81,7	81,7	100,0
Total	218	100,0	100,0	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 4:**

*Dimensión Adaptabilidad.*



En cuanto a la tabla N°04 y figura N°04, en el distrito de Imperial - Cañete del año 2023, el 0,46% de los docentes de educación primaria tiene un grado bajo de adaptabilidad, el 17,89% manifiesta un respectivo nivel regular y el 81,65% presenta un nivel alto. En base a los datos presentados en la tabla y la anterior figura, podemos concretar que un gran porcentaje de la muestra ha obtenido un alto nivel de Adaptabilidad; que en consecuencia indicaría que muestran gran predisposición al cambio y a la innovación. Del mismo modo, esto sería indicativo de que aquellas

personas muestran apertura a salir de su zona de confort para afrontar o sobrellevar diversas situaciones. Esto tendría repercusión en la enseñanza de nuevas estrategias y estilos educativos que podría impartir el Ministerio de Educación.

**Tabla 5:**

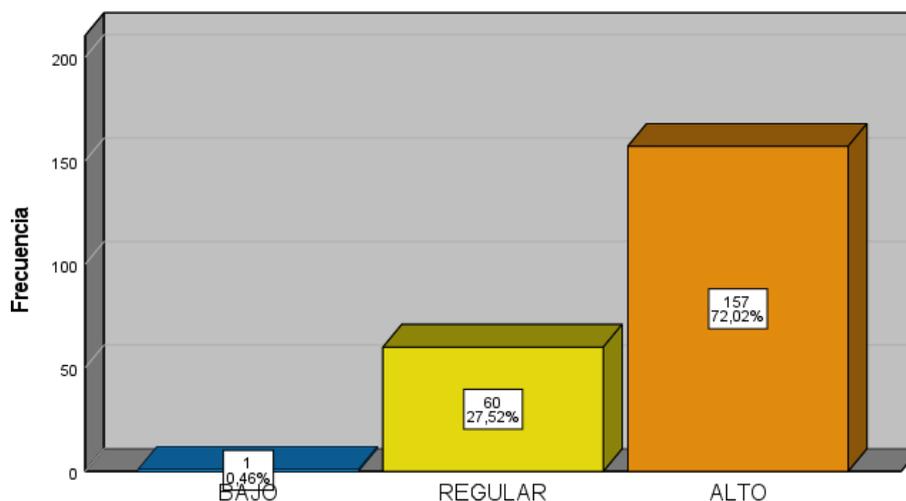
*Dimensión Manejo del Estrés.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Manejo del Estrés	Bajo	1	,5	,5	,5
	Regular	60	27,5	27,5	28,0
	Alto	157	72,0	72,0	100,0
	Total	218	100,0	100,0	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 5:**

*Dimensión Manejo del Estrés.*



En cuanto a la tabla N°05 y figura N°05, en el distrito Imperial-Cañete de los docentes de educación primaria, respecto a la dimensión Manejo del Estrés indicó un nivel bajo en el 0,46% de los casos, un nivel regular en el 27,52% y un nivel alto en el 72,02% de los casos en 2023. Considerando los resultados mencionados anteriormente, podemos resaltar que una gran parte de los evaluados ha presentado un alto puntaje en el Manejo del Estrés: lo que indicaría que tienen las habilidades necesarias para gestionar adecuadamente las emociones provocadas por situaciones que se perciben como retadoras o negativas. Por otro lado, esto se vería reflejado positivamente en la

gestión conductual del alumnado.

**Tabla 6:**

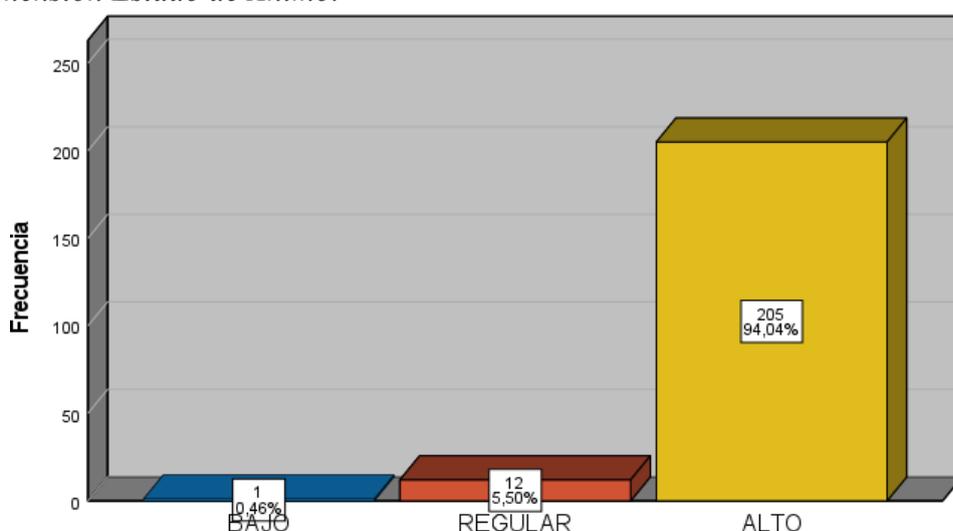
*Dimensión Estado de Ánimo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estado de Ánimo	Bajo	1	,5	,5	,5
	Regular	12	5,5	5,5	6,0
	Alto	205	94,0	94,0	100,0
Total		218	100,0	100,0	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 6:**

*Dimensión Estado de Ánimo.*



Con respecto a la tabla N°06 y figura N°06, los resultados indican que, entre los docentes de educación primaria del distrito de Imperial - Cañete en el año 2023, el 0,46% tiene un estado de ánimo de nivel bajo respectivo, el 5,50% manifiestan un nivel regular y el 94,04% tiene un nivel alto. Considerando los resultados mostrados en la tabla y figura anterior, podemos interpretar que una gran parte de los evaluados presenta un alto nivel o “Buen” Ánimo; lo que quiere decir que, frente a diversas situaciones de la vida cotidiana, mantiene el equilibrio en sus respuestas emocionales consigo mismo y con quienes lo rodean, incluyendo su alumnado.

**Tabla 7:**

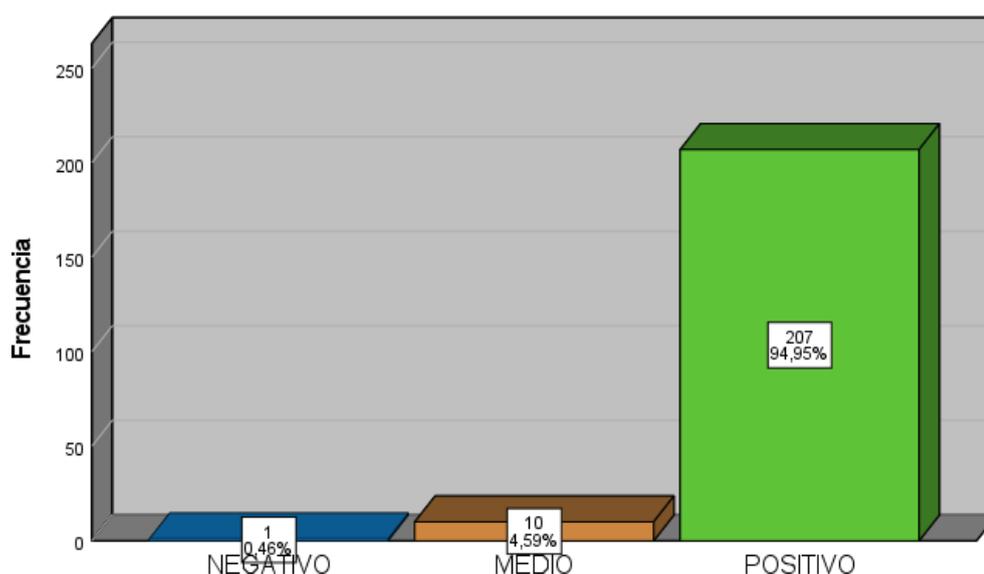
*Variable Desempeño Laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño Laboral	Negativo	1	,5	,5	,5
	Medio	10	4,6	4,6	5,0
	Positivo	207	95,0	95,0	100,0
	Total	218	100,0	100,0	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 7:**

*Variable Desempeño Laboral.*



En relación con la tabla N°07 y figura N°07, de acuerdo a los resultados, para la variable Desempeño Laboral, el 0,46% de los profesores de educación primaria del distrito de Imperial, Cañete del 2023, tiene un nivel negativo, el 4,59% tiene un nivel medio y el 94,95% tiene un nivel positivo. Lo que quiere decir que la mayoría de los evaluados presenta un desempeño positivo en el ámbito laboral; así mismo, esto quiere decir que este porcentaje se encuentra apto para desarrollar diversas funciones, aplicar habilidades y desarrollar actividades que están dirigidas a lograr los objetivos planteados por la institución en la que laboran.

**Tabla 8:**

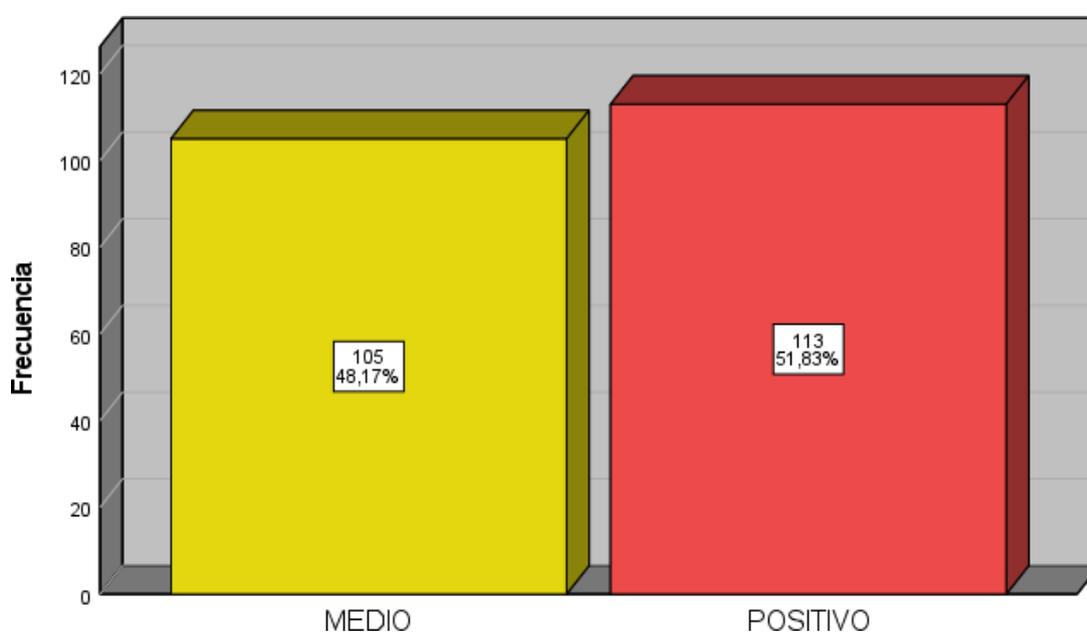
*Dimensión Satisfacción Laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfacción Laboral	Medio	105	48,2	48,2	48,2
	Positivo	113	51,8	51,8	100,0
	Total	218	100,0	100,0	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 8:**

*Dimensión Satisfacción Laboral.*



En relación con la tabla N°08 y figura N°08, de los docentes de educación primaria del distrito de Imperial – Cañete, 2023, el 48,17% expresó un nivel moderado de satisfacción laboral, mientras que 51,83% expresó un nivel favorable. Esta representación porcentual refleja que los evaluados se sienten satisfechos mediana y positivamente con sus funciones laborales; lo que quiere decir que los docentes evaluados se sienten a gusto en el ejercicio de su carrera, y como resultado, se obtiene una sensación de bienestar o placer que se ve reflejado habitualmente en sus funciones.

**Tabla 9:**

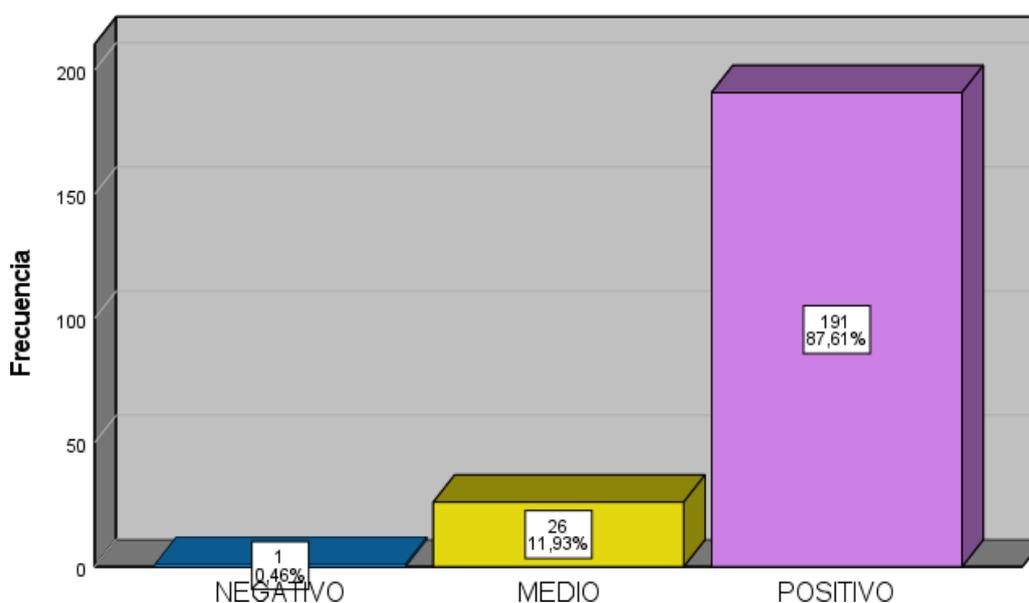
*Dimensión Involucramiento Laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Involucramiento Laboral	Negativo	1	,5	,5	,5
	Medio	26	11,9	11,9	12,4
	Positivo	191	87,6	87,6	100,0
	Total	218	100,0	100,0	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 9:**

*Dimensión Involucramiento Laboral.*



En relación con la tabla N°09 y figura N°09, los resultados indican que el 94,95% de los docentes de educación primaria del distrito de Imperial - Cañete, 2023 tienen un grado de involucramiento positivo, el 4,59% tiene un nivel medio y el 0,46% tiene un nivel negativo. En estos resultados podemos observar que un alto porcentaje de evaluados presentan un nivel positivo en cuanto al involucramiento en sus funciones y la dinámica de su entorno; de la misma manera, esto representa el nivel de conexión que se ha creado con respecto al empleo y el empleado que es determinante para la correcta ejecución de sus labores y su permanencia en la institución.

**Tabla 10:**

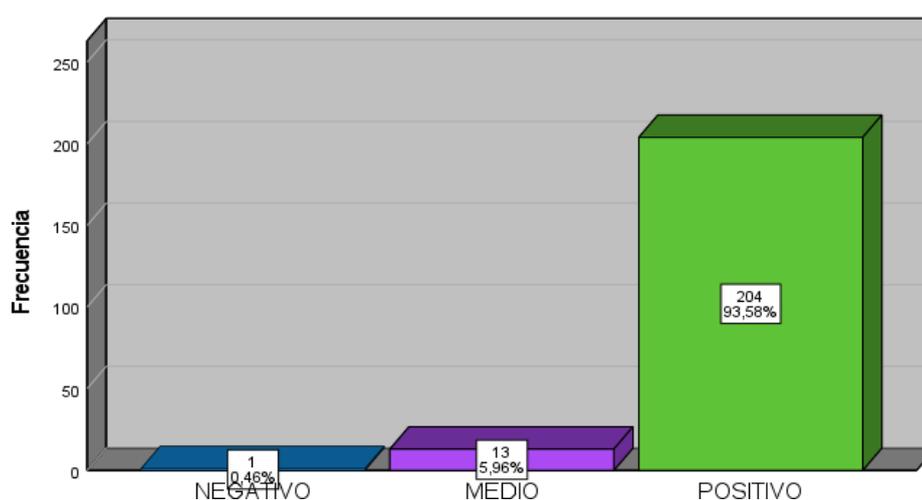
*Dimensión Compromiso Laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Compromiso Laboral	Negativo	1	,5	,5	,5
	Medio	13	6,0	6,0	6,4
	Positivo	204	93,6	93,6	100,0
	Total	218	100,0	100,0	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 10:**

*Dimensión Compromiso Laboral.*



En relación con la tabla N°10 y figura N°10, de acuerdo a los hallazgos, el 0,46% de los profesores de educación básica de la comuna de Imperial-Cañete 2023 tiene un nivel bajo de dedicación laboral, el 5,96% tiene un nivel medio respectivo y el 93,58% tiene un nivel alto. Estos resultados nos muestran que un gran porcentaje de la muestra se sienten comprometidos con la institución en la que laboran; esto nos indica que la institución actúa adecuadamente en cuanto establecer las condiciones necesarias para que sus docentes sigan laborando y, de esta manera, los mismos desarrollen un óptimo trabajo para el establecimiento.

**Tabla 11:**

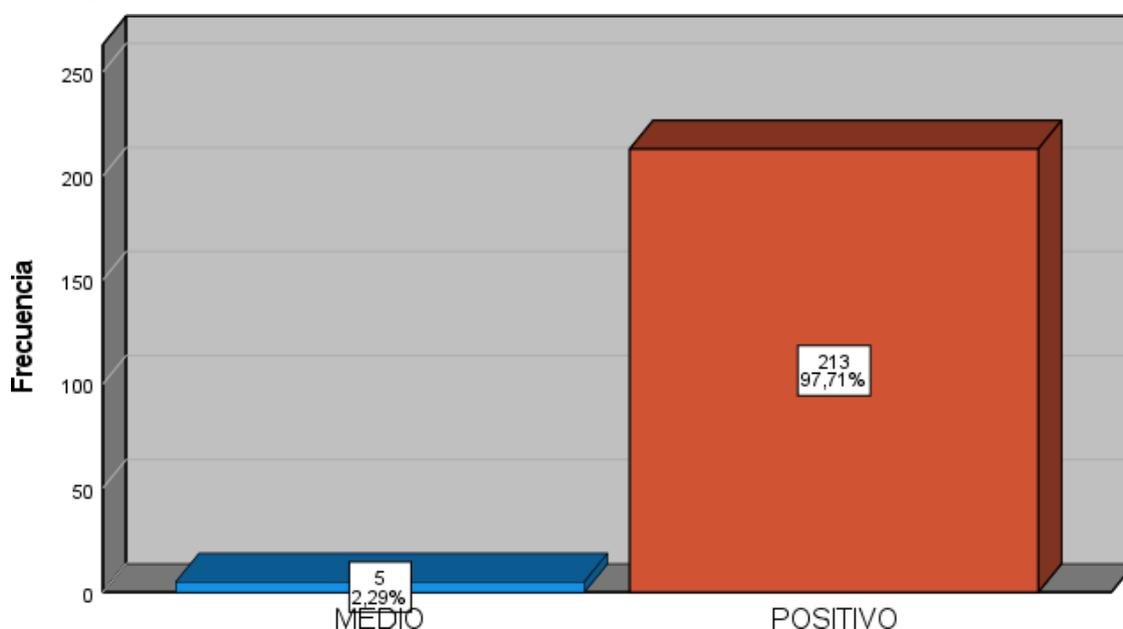
*Dimensión Liderazgo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Liderazgo	Medio	5	2,3	2,3	2,3
	Positivo	213	97,7	97,7	100,0
	Total	218	100,0	100,0	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 11:**

*Liderazgo.*



En relación con la tabla N°11 y figura N°11, en el distrito de Imperial - Cañete 2023, el 2,29% de los docentes de educación primaria tiene un nivel Medio y el 97,71% tiene un nivel Positivo en la dimensión liderazgo. Considerando la anterior tabla y figura podemos inferir que la gran mayoría de los docentes participantes de este estudio, tienen una gran capacidad para manejar grupos humanos; es decir, que han adquirido las habilidades necesarias para lograr influir positivamente en su alumnado para lograr el aprendizaje.

**Tabla 12:**

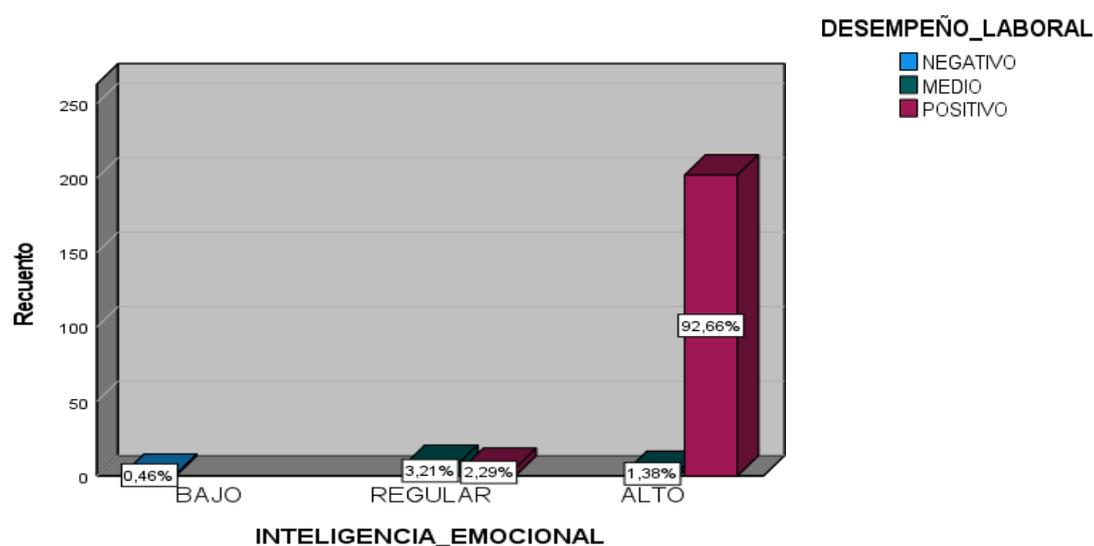
*Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.*

		Desempeño Laboral				
		Negativo	Medio	Positivo	Total	
Inteligencia Emocional	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	0,5%	0,0%	0,0%	0,5%
	Regular	Recuento	0	7	5	12
		% del total	0,0%	3,2%	2,3%	5,5%
	Alto	Recuento	0	3	202	205
		% del total	0,0%	1,4%	92,7%	94,0%
Total	Recuento	1	10	207	218	
	% del total	0,5%	4,6%	95,0%	100,0%	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 12:**

*Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.*



De acuerdo a la tabla N°12 y figura N°12, el 92,66% de los educadores con alta inteligencia emocional tienen un desempeño laboral favorable, frente al 0,46% de los educadores con baja inteligencia emocional que tienen un desempeño laboral deficiente.

**Tabla 13:**

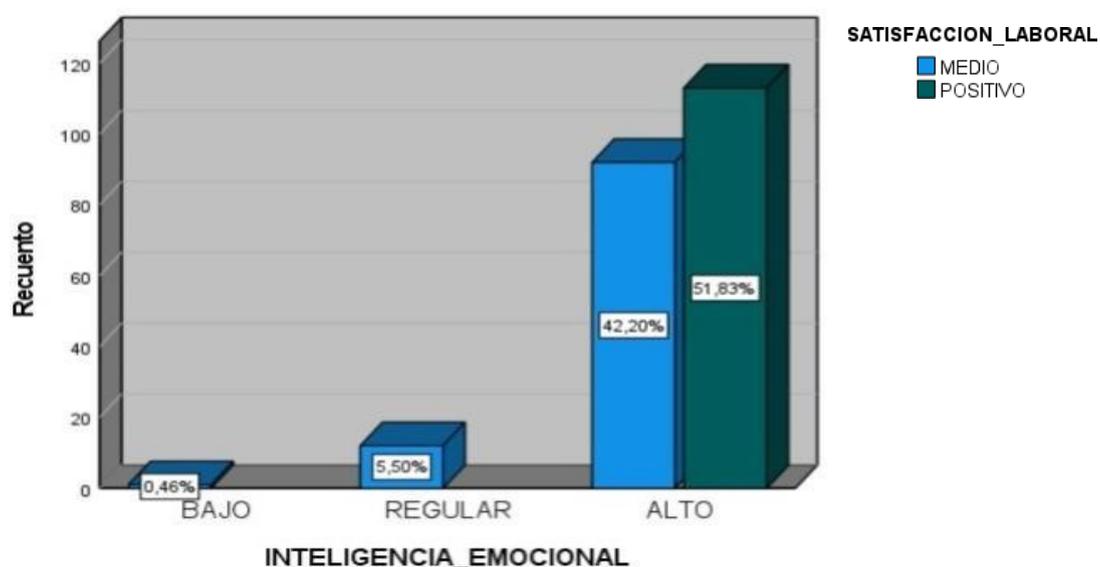
*Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral.*

		Satisfacción Laboral			
		Medio	Positivo	Total	
Inteligencia Emocional	Bajo	Recuento	1	0	1
		% Del Total	0,5%	0,0%	0,5%
	Regular	Recuento	12	0	12
		% Del Total	5,5%	0,0%	5,5%
	Alto	Recuento	92	113	205
		% Del Total	42,2%	51,8%	94,0%
Total		Recuento	105	113	218
		% Del Total	48,2%	51,8%	100,0%

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 13:**

*Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral.*



De acuerdo a la tabla N°13 y figura N°13, en cuanto a la inteligencia emocional, el 51,8% de los profesores con inteligencia emocional alta puntúan positivamente en satisfacción laboral, mientras que el 0,5% de los instructores con inteligencia emocional pobre puntúan negativamente en satisfacción laboral.

**Tabla 14:**

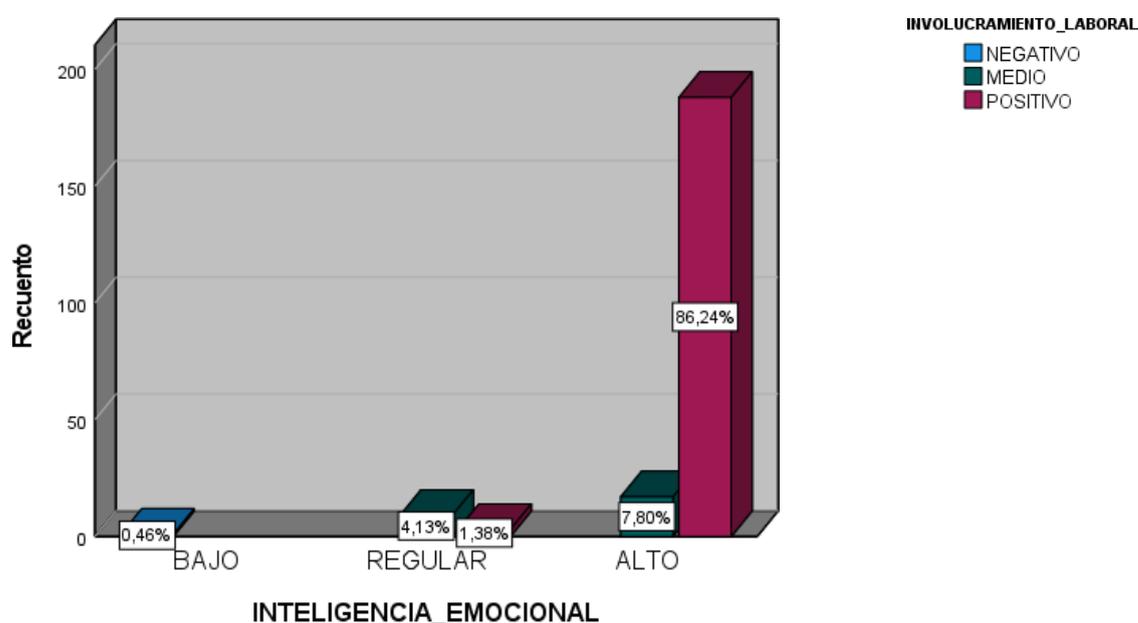
*Tabla cruzada Inteligencia Emocional e Involucramiento Laboral.*

		Involucramiento Laboral			Total	
		Negativo	Medio	Positivo		
Inteligencia Emocional	BAJO	Recuento	1	0	0	1
		% Del Total	0,5%	0,0%	0,0%	0,5%
	REGULAR	Recuento	0	9	3	12
		% Del Total	0,0%	4,1%	1,4%	5,5%
	ALTO	Recuento	0	17	188	205
		% Del Total	0,0%	7,8%	86,2%	94,0%
Total	Recuento	1	26	191	218	
	% Del Total	0,5%	11,9%	87,6%	100,0%	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 14:**

*Tabla cruzada Inteligencia Emocional e Involucramiento Laboral.*



De acuerdo a la tabla N°14 y figura N°14, de lo que respecta al involucramiento laboral, el 86,24% de los profesores con una inteligencia emocional alta demuestran un nivel positivo, mientras que el 0,46% de los profesores con una inteligencia emocional baja demuestran un nivel negativo.

**Tabla 15:**

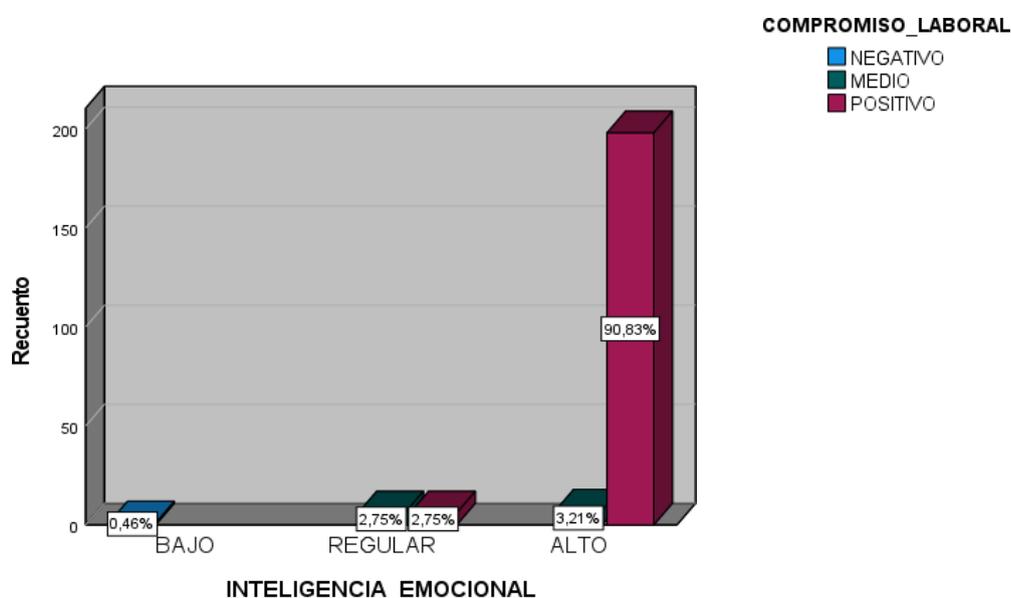
*Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral.*

		Compromiso Laboral				
		Negativo	Medio	Positivo	Total	
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	0,5%	0,0%	0,0%	0,5%
	Regular	Recuento	0	6	6	12
		% del total	0,0%	2,8%	2,8%	5,5%
	Alto	Recuento	0	7	198	205
		% del total	0,0%	3,2%	90,8%	94,0%
Total		Recuento	1	13	204	218
		% del total	0,5%	6,0%	93,6%	100,0%

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 15:**

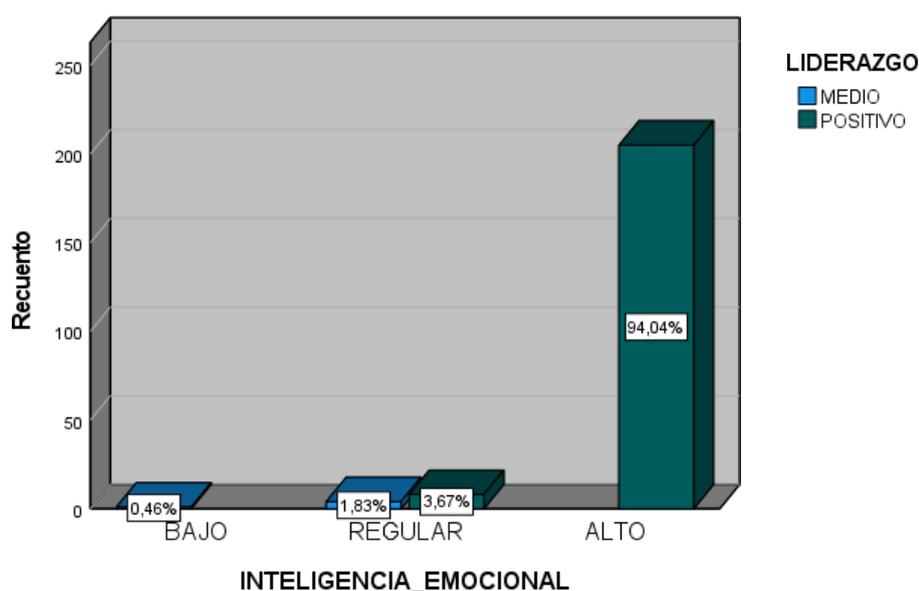
*Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral.*



Teniendo en cuenta la tabla N°15 y figura N°15, en lo que se refiere al compromiso laboral, el 90,83% de los profesores con alta inteligencia emocional demuestran un nivel positivo, mientras que el 0,46% de los profesores con baja inteligencia emocional demuestran un nivel negativo.

**Tabla 16:***Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Liderazgo.*

			Liderazgo		
			Medio	Positivo	Total
Inteligencia Emocional	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	0,5%	0,0%	0,5%
	Regular	Recuento	4	8	12
		% del total	1,8%	3,7%	5,5%
Alto	Recuento	0	205	205	
	% del total	0,0%	94,0%	94,0%	
Total	Recuento		5	213	218
	% del total		2,3%	97,7%	100,0%

*Nota: Elaboración propia.***Figura 16:***Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Liderazgo.*

Considerando la tabla N°16 y figura N°16, en cuanto a la inteligencia emocional, el 94,04% de los profesores con una inteligencia emocional alta demuestran un buen liderazgo, mientras que el 0,46% de los profesores con una inteligencia emocional pobre demuestran un liderazgo negativo.

## 5.2 Análisis de datos:

### 5.2.1 Pruebas de Normalidad

**Tabla 17:**

*Prueba de Normalidad de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral*

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	0,480	218	0,000
Intrapersonal	0,529	218	0,000
Interpersonal	0,527	218	0,000
Adaptabilidad	0,496	218	0,000
Manejo de Estrés	0,451	218	0,000
Estado de Ánimo	0,537	218	0,000
Desempeño Laboral	0,537	218	0,000
Involucramiento	0,520	218	0,000
Compromiso	0,536	218	0,000
Liderazgo	0,538	218	0,000
Desempeño	0,537	218	0,000

De acuerdo a la tabla 17, tras obtener una muestra de 218 datos, se aplicó la prueba de normalidad de variables y sus respectivas dimensiones mediante el estadístico de prueba, Kolmogórov-Smirnov. Se estableció que el valor  $p$ , también conocido como valor sig, en cada una de estas muestras era igual a 0,000, lo que indica que los datos no seguían una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará el estadístico no paramétrico en el análisis de correlación.

### 5.2.2 Prueba de Hipótesis General:

**H0:** La Inteligencia Emocional no se relaciona de manera significativa con el Desempeño Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

**H1:** La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Desempeño Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

**Tabla 18:**

*Tabla de Correlación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Inteligencia Emocional</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de	<b>Inteligencia Emocional</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1.000	0.653**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	0.000
		<b>N</b>	218	218
Spearman	<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	0.653**	1.000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	0.000	.
		<b>N</b>	218	218

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

### **Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 18, se utilizó Rho-Spearman, una prueba estadística no paramétrica. Su valor de 0,653 muestra que las variables inteligencia emocional y desempeño laboral tienen una correlación positiva aceptable. Su  $p\_valor = 0,000$ , inferior a 0,05 (5%), indican que los datos son significativos estadísticamente. En consecuencia, se refuta presente hipótesis nula, es decir, la Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los docentes del Nivel Primaria de alguna institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

### 5.2.2 Prueba de Hipótesis Específica 1:

**H0:** La Inteligencia Emocional no se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

**H1:** La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

**Tabla 19:**

*Tabla de Correlación entre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Inteligencia Emocional</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Inteligencia Emocional</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1.000	0.261**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	0.000
		<b>N</b>	218	218
	<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	0.261**	1.000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	0.000	.
		<b>N</b>	218	218

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

#### **Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 19, se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho-Spearman, cuyo resultado, que es 0,261; muestra que las variables Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral tienen una correlación de manera positiva aceptable. También muestra un  $p\_valor = 0,000$ , que es inferior a 0,05 (5%), indican que los datos son significativos estadísticamente. En consecuencia, se refuta la hipótesis nula, es decir, la Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral en los docentes del Nivel Primaria de alguna institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

### 5.2.3 Prueba de Hipótesis Específica 2:

**H<sub>0</sub>:** La Inteligencia Emocional no se relaciona de manera significativa con el Involucramiento Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

**H<sub>1</sub>:** La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Involucramiento Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

**Tabla 20:**

*Tabla de Correlación entre Inteligencia Emocional e Involucramiento Laboral.*

Correlaciones				
			Inteligencia Emocional	Involucramiento Laboral
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1.000	0.499**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	218	218
	Involucramiento Laboral	Coeficiente de correlación	0.499**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	218	218

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

De acuerdo a la tabla 20, las variables inteligencia emocional e involucramiento laboral muestran una correlación positiva que se considera aceptable, según los resultados de la prueba estadística no paramétrica Rho-Spearman, cuyo valor de 0,499 sugiere. Las variables también tienen un  $p\_valor = 0,000$ , que es inferior a 0,05 (5%), indican que los datos son significativos estadísticamente. En consecuencia, se refuta la hipótesis nula y se puede llegar a la siguiente conclusión: En los docentes del nivel primario de un colegio público del distrito de Imperial-Cañete, 2023, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el involucramiento laboral.

### 5.2.4 Prueba de Hipótesis Específica 3:

**H<sub>0</sub>:** La Inteligencia Emocional no se relaciona de manera significativa con el Compromiso Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

**H<sub>1</sub>:** La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Compromiso Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

**Tabla 21:**

*Tabla de Correlación entre Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral.*

		Correlaciones		
			Inteligencia Emocional	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	0.492**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	218	218
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	0.492**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	218	218

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

De acuerdo a la tabla 21, se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho-Spearman, cuyo resultado, que es 0,492, muestra que las variables Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral tienen una correlación positiva aceptable. También muestra un  $p\_valor = 0,000$ , que es inferior a 0,05 (5%), indican que los datos son significativos estadísticamente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula planteada, lo que nos lleva a la siguiente conclusión: La Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Compromiso Laboral en los docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

### 5.2.5 Prueba de Hipótesis Específica 4:

**H<sub>0</sub>:** La Inteligencia Emocional no se relaciona de manera significativa con el liderazgo en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

**H<sub>1</sub>:** La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el liderazgo en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

**Tabla 22:**

*Tabla de Correlación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo.*

		Correlaciones		
			Inteligencia Emocional	Liderazgo
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	0.613**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	218	218
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	0.613**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	218	218

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

En la tabla 22, se utilizó la prueba estadística Rho-Spearman, el cual es no paramétrica. Su valor de 0,613 muestra que las variables de liderazgo e inteligencia emocional tienen una correlación positiva aceptable. Su valor  $p=0,000$ , inferior a 0,05 (5%), indican que los datos son significativos estadísticamente. En consecuencia, se refuta la hipótesis nula y se explica como sigue: La Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Liderazgo en los docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.

### **5.3 Análisis y discusión de resultados:**

En el presente trabajo de investigación se obtuvo en relación a la hipótesis general que la Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Desempeño Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023, ya que se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-Spearman, cuyo valor es de 0.653 lo que indica que existe una correlación positiva aceptable, para las variables inteligencia emocional y desempeño laboral, lo cual además se obtuvo un  $p\_valor = 0,000$ , implica que los datos son estadísticamente significativos, además se obtuvo que el 92,66% de los docentes respecto al nivel alto de inteligencia emocional, manifiestan un desempeño laboral de nivel positivo; a la misma vez que el 0,46% de los docentes respecto al nivel bajo de inteligencia emocional, manifiestan un desempeño laboral de nivel negativo. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Méndez (2020) indicando que existe una asociación o conexión entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en I.E. Pública en el distrito “El Porvenir” de Trujillo en el 2020; es significativo ya que el valor de  $p$  es 0,000 y directamente alto ya que el valor de Pearson es 0,729. También se muestra que, en cuanto a inteligencia emocional y desempeño laboral, el 50% corresponde al nivel medio, el 50% restante corresponde al nivel medio-alto, el 54,2% es el nivel alto y el 45,8% es el nivel medio.

Por otro lado, mencionando la primera Hipótesis Específica, la Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023. Esto debido a que se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-Spearman cuyo resultado es de 0.653, lo que indica que existe una correlación positiva aceptable para las variables Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral, lo cual además se tiene un

$p\_valor = 0,000$ , implicando que los datos son estadísticamente significativos. Adicionalmente, se obtuvo que el 51,8% de los docentes respecto al nivel alto de Inteligencia Emocional, manifiestan una Satisfacción Laboral de nivel Positivo; a la misma vez que el 0,5% de los docentes respecto al nivel bajo de inteligencia emocional, manifiestan una Satisfacción Laboral de nivel negativo. Estos resultados son consistentes con la investigación de Ordoñez (2018), en el cual menciona que habiéndose aplicado la prueba de Chi-Cuadrada, el resultado final fue que el P valor es = 0,000 y ello es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  por lo que se admite que existe una asociación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral además dichos casos no son homogéneas y muestran un nivel de significancia favorable. De la misma manera se aplicó el Rho de Spearman y los resultados indicaron que siendo este 0.777, se reafirma la relación significativamente alta entre los niveles de Inteligencia Emocional y el grado de Satisfacción Laboral en los docentes de secundaria del alto y bajo Tulumayo de la provincia de Concepción.

En relación con la segunda Hipótesis Específica, se identifica que la Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Involucramiento Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023. Esto se debe a que habiéndose aplicado la prueba estadística no paramétrica Rho-Spearman, cuyo valor es de 0.499, indica que existe una correlación positiva aceptable para las variables Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral, lo cual además se tiene un  $p\_valor = 0,000$ ; eso implica que los datos son estadísticamente significativos. Del mismo modo, se obtiene que el 86,24% de los docentes respecto al nivel alto de inteligencia emocional, manifiestan una Involucramiento Laboral de nivel Positivo; a la misma vez que el 0,46% de los docentes respecto al nivel bajo de inteligencia emocional, manifiestan un Involucramiento Laboral de nivel negativo. Estos

resultados son consistentes con los de Ruiz-García (2021), el cual menciona que el Involucramiento Laboral y la Inteligencia Emocional de los docentes del nivel primario de la I.E. José María Arguedas de La Victoria, tienen una relación moderadamente positiva debido a que se aplicó la prueba Pearson y dio como resultado 0.635; además, se obtuvo en  $p$  un valor de 0.000. Por otro lado, en el estudio también se muestra que en la dimensión “Involucramiento Laboral” de la variable “Clima Laboral”, se obtiene que la categoría Muy Favorable solo el 5.0% de la muestra se ubica en esta sección, en la categoría Favorable fue 20.0%, en la categoría Medio un 35%, en la categoría Desfavorable se obtuvo un 32.5% y en la categoría Muy Desfavorable se obtuvo un 7.5%. Del mismo modo, los estadísticos del nivel Clima Laboral, muestran una media aritmética de 163,7 puntos; junto con una desviación estándar de 27.37 puntos y un coeficiente de variabilidad de 16.17%. Finalmente, los estadísticos del nivel Inteligencia Emocional, indican una media de 68,28 puntos; una desviación estándar de 13,79 puntos y un coeficiente de variabilidad de 21.45%.

Del mismo modo, considerando la tercera hipótesis específica concluimos que la Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Compromiso Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023. Esto se debe a que se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-Spearman, cuyo valor es de 0.492 lo que indica que existe una correlación positiva aceptable, para las variables Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral, lo cual además se tiene un  $p$ \_valor= 0,000; eso implica que los datos son estadísticamente significativos. Así mismo, se obtuvo que el 90,83% de los docentes respecto al nivel alto de inteligencia emocional, manifiestan una Compromiso Laboral de nivel Positivo; a la misma vez que el 0,46% de los docentes respecto al nivel bajo de inteligencia emocional, manifiestan un Compromiso Laboral de nivel negativo. Estos resultados son consistentes

con el estudio de Cordero-Sánchez (2022) el cual menciona en la tercera hipótesis específica de la investigación que, aplicando el coeficiente de Spearman cuyo resultado fue de .452, la inteligencia emocional de los profesores de ciencias de la salud y la responsabilidad laboral están correlacionadas positivamente; sin embargo, la relación sólo es ligeramente significativa. El resultado obtenido es estadísticamente significativo porque la significación fue inferior a 0,05. Los resultados muestran que el 87,8% de los profesores tiene un alto grado de inteligencia emocional, el 12,2% tiene un nivel medio y se considera que ninguno tiene un nivel bajo. Esto se basa en la variable inteligencia emocional. Este resultado demuestra que los educadores están preparados para afrontar los retos de la vida. Resultados similares se encuentran en la dimensión de responsabilidad laboral de la variable de rendimiento laboral, donde el 75,5% de los instructores afirman tener un alto nivel de responsabilidad laboral, el 23% un nivel medio y el 1,5% un nivel bajo. Este hallazgo indica que los educadores poseen una conciencia innata de alcanzar o no los resultados predeterminados.

Finalmente, teniendo en consideración la cuarta Hipótesis Específica, se asume que la Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Liderazgo en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023; esto debido a que se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-Spearman, cuyo valor es de 0.613 lo que indica que existe una correlación positiva aceptable, para las variables Inteligencia Emocional y Liderazgo, lo cual además se tiene un  $p\_valor = 0,000$ ; implicando que los datos son estadísticamente significativos. De igual modo, se tiene que el 94,04% de los docentes respecto al nivel alto de Inteligencia Emocional, manifiestan un Liderazgo de nivel Positivo; a la misma vez que el 0,46% de los docentes respecto al nivel bajo de inteligencia emocional, manifiestan un Liderazgo de nivel negativo. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de Martínez-Asmad

(2021) que indican que existe una correlación positiva entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana; es significativo debido a que el valor de  $p = 0.01$  y habiéndose aplicado la prueba de Rho-Spearman cuyo resultado es de 0,461. Del mismo modo, Martínez-Asmad revela los siguientes resultados del examen del componente de inteligencia emocional: Las dimensiones de adaptabilidad (77,7%) y nivel intrapersonal (77,7%) tuvieron los porcentajes más altos; la dimensión interpersonal (72,2%) y el control de las emociones (75,7%) tuvieron los porcentajes medios; y el estado de ánimo general (63,3%) tuvo los porcentajes más bajos. Además, la investigación demostró que, en cuanto a la distribución porcentual de los instructores en las dimensiones de Liderazgo, las dimensiones de responsabilidad (93,5%) y control del ego (86,4%) tenían los porcentajes más altos. Los porcentajes medios coincidieron con las cualidades de desapego (85,4%) y equilibrio (80,9%). Las dimensiones de capacidad de gestión (51,2%) y trabajo en equipo (63,5%) tuvieron los porcentajes más bajos.

## **CAPÍTULO VI**

### **Conclusiones y recomendaciones.**

#### **6.1 Conclusiones generales y específicas.**

Este estudio tuvo como principal finalidad determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los docentes del Nivel Primaria de una Institución Educativa Pública en el distrito de Imperial, provincia de Cañete. Y los resultados nos indicaron que:

##### **6.1.1 Conclusiones Generales:**

Con respecto a la Hipótesis General del estudio, se concluyó que existe una relación significativa entre el desempeño laboral de los docentes del Nivel Primario del distrito de Imperial-Cañete 2023 y su inteligencia emocional. Esta asociación es estadísticamente significativa, como lo demuestra el  $p\_valor = 0,000$ , que es menor al 5%.

##### **6.1.2 Conclusiones Específicas:**

- Respecto a la Primera Hipótesis Específica, se concluyó que existe una relación entre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los docentes del Nivel Primaria del distrito de Imperial-Cañete, 2023; debido a que se obtuvo un  $p\_valor = 0,000$  que es menor al 5% el cual indica que es estadísticamente significativo.
- Teniendo en cuenta la Segunda Hipótesis Específica, se concluyó que existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Involucramiento Laboral en los docentes del Nivel Primaria del distrito de Imperial-Cañete, 2023; debido a que se obtuvo un  $p\_valor = 0,000$  que es menor al 5% el cual indica que es estadísticamente significativo.
- Considerando la Tercera Hipótesis Específica, se concluyó que existe de manera significativa una relación entre el compromiso laboral y la inteligencia emocional en docentes del nivel primaria, del distrito de Imperial-Cañete, 2023. Esto se debe

a que se encontró un valor p de 0,000, es decir menor al 5%, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa.

- Respecto a la Cuarta Hipótesis Específica, se determinó que existe una relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional en docentes del nivel primario del distrito de Imperial-Cañete en el año 2023. Esto se debe a que se obtuvo un p\_valor estadísticamente significativo de 0,000, el cual es menor al 5%.

## **6.2 Recomendaciones.**

Considerando lo antes ya mencionado, es oportuno poder plantear las siguientes recomendaciones:

1. Realizar a lo que ya se tiene, otras investigaciones para ampliar el desarrollo de cada componente tratado en este estudio, relacionándolo con otras variables como la edad, el sexo, el nombramiento, el tipo de contratación, etc.
2. Otra importante sugerencia es Plantear talleres de Desarrollo Personal a los docentes de las Instituciones Educativas, con el fin de brindarles las herramientas necesarias para potenciar su sistema de gestión, regulación y comunicación de emociones; las cuales tendrán influencia en la manera en cómo se desarrollan laboralmente.
3. También es importante poder realizar actividades de confraternización con todos los miembros de la organización para mejorar las relaciones dentro de la organización, potenciando así la colaboración y el sentido de familiaridad con el funcionamiento de su centro de trabajo.
4. Sugerir a los directivos a poner en marcha un sistema de recompensas monetarias o no monetarias por alcanzar los objetivos fijados por la organización o el plan de estudios estatal. Su objetivo es inspirar a los educadores para que se sientan más motivados a completar su trabajo de esta manera.

5. Realizar un “Focus Group” en el que participen un psicólogo, directivos, educadores y otros miembros del personal para conocer las necesidades y preferencias. Esto permitirá a los directivos tomar las medidas necesarias para proteger el bienestar de los empleados.
6. Otra sugerencia importante, es poder desarrollar talleres de Liderazgo dirigido a los docentes de la institución, con el fin de mejorar y modelar sus enfoques individuales del proceso de aprendizaje.

### **6.3 Resumen. Términos clave**

En el presente estudio de investigación, se tuvo como objetivo poder determinar la existencia de una relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, del distrito de Imperial-Cañete, 2023. Este estudio que se presenta es de tipo aplicada, además de tener un diseño no experimental, con enfoque descriptivo-correlacional. Respecto a la población de esta investigación, estuvo conformada por 498 docentes del nivel primaria del distrito de Imperial, considerando además una muestra de 218. En cuanto a resultados se verificó que el 92,66% de docentes respecto inteligencia emocional se presentó un nivel alto, a la vez que presentan un desempeño laboral de nivel positivo; además, el 0,46% de docentes presentan un nivel bajo de inteligencia emocional, también presentan el desempeño laboral de nivel negativo. En vista que se encontró un valor de 0,653, lo cual indica una correlación positiva aceptable, y que el valor  $p=0,000$ , es inferior a 0,05 (5%), ello nos indica que los datos son significativos estadísticamente, de lo cual fue posible llegar a la conclusión de que existe relación ente la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral.

*Palabras Clave:* Desempeño Laboral, Inteligencia Emocional, docentes, directivos, escuela pública, nivel primario, provincia.

#### **6.4 Abstract. Key words**

The objective of this research study was to determine the existence of a relationship between emotional intelligence and work performance in primary school teachers of a public educational institution in the district of Imperial-Cañete, 2023. This is an applied study, in addition to having a non-experimental design, with a descriptive-correlational approach. Regarding the population of this research, it consisted of 498 primary school teachers of the district of Imperial, considering also a sample of 218. As for the results, it was verified that 92.66% of teachers with respect to emotional intelligence presented a high level, while presenting a positive job performance level; in addition, 0.46% of teachers present a low level of emotional intelligence, also presenting a negative job performance level. In view of the fact that a value of 0.653 was found, which indicates an acceptable positive correlation, and that the p-value = 0.000 is less than 0.05 (5%), this indicates that the data are statistically significant, from which it was possible to conclude that there is a relationship between emotional intelligence and work performance.

*Key Words:* Job Performance, Emotional Intelligence, teachers, principals, public school, elementary school, province.

## Referencias:

- Alejandro-Saavedra, A. (2019, August 15). Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” Chimbote.  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12124>
- Bar-On, T. y Parker, J. D. A. (2018). EQ-i:YV. Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn: versión para jóvenes (R. Bermejo, C. Ferrándiz, M. Ferrando, M. D. Prieto y M. Sáinz, adaptadoras). Madrid: TEA Ediciones.
- Berrocal, J. (2019). Incidencia del liderazgo docente en la disciplina escolar en estudiantes de secundaria del colegio Nacional de Imperial, Cañete – 2019. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36735>
- Borrego, S. (2008). "ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL" Granada-España.  
Rescatado de:  
[https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero\\_13/SILVIA\\_BORREGO\\_2.pdf](https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf)
- Campos, M. (2020). Evaluación del Desempeño Organizacional. Aprende Psicología.  
<https://aprendepsicologia.com/evaluacion-del-desempeno-organizacional/>
- Cerna, G. (2022). Inteligencia emocional y el desempeño laboral docente en una institución educativa del distrito de Chao 2022. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103053/Cerna\\_MGM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103053/Cerna_MGM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos.
- Cordero-Sánchez, J. (2022). Inteligencia emocional y desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UPLA, Huancayo-2021 [Tesis de Maestría].  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5160/T037\\_46419292\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5160/T037_46419292_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Corvo, H. (2022). Desempeño laboral. Lifeder. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

De La Cruz, K. & Aranda, J. (2022). La Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los docentes de la Asociación Nor Pacífico del Perú [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales].

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN. FACULTAD DE CIENCIAS

EMPRESARIALES - Escuela Profesional de Administración. Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/20.500.12840/5975>

Editorial ETECÉ. (2021, July 16). Inteligencia Intrapersonal - Concepto, características y ejemplos. CONCEPTO. Retrieved May 16, 2023, from

<https://concepto.de/inteligencia-intrapersonal/#ixzz807oMSqOK>

El estrés y su salud: MedlinePlus enciclopedia médica. (s. F.).

<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>

Escuela Europea de Excelencia. (2015, August 28). Qué es el liderazgo. Aspectos más relevantes. Escuela Europea de Excelencia.

<https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo- aspectos-relevantes/>

Feldman, L. & Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. Revista de la Facultad de Medicina, 29(2), 103-108. Recuperado en 05 de mayo de 2023, de

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-04692006000200002&lng=es&tlng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002&lng=es&tlng=es)

Finanzas para No Financieros. (2022, September 1). La inteligencia emocional, una herramienta para mejorar la salud mental. BBVA NOTICIAS. Consultado: Mayo 3,

2023, Fuente: <https://www.bbva.com/es/mx/la-inteligencia-emocional-una-herramienta-para-mejorar-la-salud-mental/>

Flores, C. (2019). Inteligencia Emocional en Docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito mí Perú - Callao. [Tesis de Maestría]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/01143f5d-61ce-498a-b4ee-5c6c0ea003aa>

Gallardo Pérez, Vergel, M., & Carlos Sebastián Gómez Vergel. (2018). Modelo estructural para evaluar el estrés en profesionales que orientan a la niñez en programas de formación inclusiva. [Structural model to evaluate stress in professionals who guide children in inclusive training programs]. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 10(2), 120-134. <http://aulavirtual.urp.edu.pe/bdacademicas/scholarly-journals/modelo-estructural-para-evaluar-el-estrés-en/docview/2070185349/se-2>

Gamboa, E. (2010, 04 de septiembre). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). <https://psicolcient.me/x4kok>

Gamboa, L. (2021). Inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de instituciones educativas de Puerto Ayora, cantón Santa Cruz. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Carrera de Ingeniería Comercial. Recuperado de: <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/24208>

García-Domingo, B., & Quintanal Díaz, J. (2022). Inteligencia Emocional como Predictor de Satisfacción en Docentes de Infantil y Primaria. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 20(4). <https://doi.org/10.15366/reice2022.20.4.003>

Goleman, D. (2010). Inteligencia emocional. Editorial Kairos.

Gómez, R. G. (2023). Inteligencia interpersonal e intrapersonal: definiciones y ejemplos. El Blog De IMF. <https://blogs.imf->

formacion.com/blog/corporativo/neuropsicologia/inteligencia-interpersonal-  
intrapersonal/#Inteligencia-interpersonal-que-comprende

Grasso, L (2016). Encuestas, elementos para su diseño y análisis. Argentina

file:///D:/Files/Downloads/Encuestas.%20Elementos%20para%20su%20dise%C3%B  
1o%20y%20an%C3%A1lisis%20(2).pdf

Guadalupe, C. et al. (2017). Estado de la educación en el Perú: Análisis y perspectivas de la

educación básica (1ra Edición) [Http://www.grade.org.pe/forge]. César Guadalupe,

Juan León, José S. Rodríguez y Silvana Vargas.

http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%  
B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf

ITMadrid. (2022, May 24). Qué es y por qué la Adaptabilidad y Cambio | ITMadrid.

ITMadrid | <https://www.itmadrid.com/adaptabilidad-y-cambio/>

Iturrizaga, A. (2022). Liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en docentes de

las instituciones educativas públicas de Imperial-Cañete, 2022. Universidad César

Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100655>

Jara-Martínez, A. Et al (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de

la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 23(83),

740–760. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>

Juárez-Adauta, S., (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista Médica del

Instituto Mexicano del Seguro Social, 50(3), 307-314.

<https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>

Kerlinger y Lee (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en

ciencias sociales. [https://www.elsotano.com/libro/investigacion-del-comportamiento-](https://www.elsotano.com/libro/investigacion-del-comportamiento-metodos-de-investigacion-en-ciencias-sociales-4-ed_10018489)

[metodos-de-investigacion-en-ciencias-sociales-4-ed\\_10018489](https://www.elsotano.com/libro/investigacion-del-comportamiento-metodos-de-investigacion-en-ciencias-sociales-4-ed_10018489)

- La inteligencia emocional según Salovey y Mayer – Rafael Bisquerra. (2020). Recuperado de: <https://www.rafaelbisquerra.com/inteligencia-emocional/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/>
- LifeLongLearners. (2022, May 13). The Theory of Multiple Intelligence - Frames of Mind Howard Gardner [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Xv-9LPDC5us>
- Lizano, K., & Umaña, M. (2008). La teoría de las inteligencias múltiples en la práctica docente en educación preescolar. *Revista Electronic@ Educare*, 12(1), 135–149. <https://doi.org/10.15359/ree.12-1.10>
- Martínez-Asmad, G. (2021). relación entre inteligencia emocional y liderazgo en docentes de una Universidad Privada De Lima Metropolitana [tesis para optar el grado de maestro en educación con mención en docencia e investigación en Educación Superior]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9559/Relacion\\_MartinezAsmad\\_Giovanini.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9559/Relacion_MartinezAsmad_Giovanini.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martinez, A. (2019). Qué es Estado de ánimo. Academia Online - Antoni Martínez Psicólogo. <https://www.antonimartinezpsicologo.com/estado-de-animo>
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, (5), 59-74. [https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS20\\_23.PDF](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF)
- Méndez, E. (2020). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48490>
- Mesa, J. (2017, August 23). El compromiso laboral: la llave del éxito empresarial | Capital Humano. Grupo P&A. <https://grupo-pya.com/12984-2/>

- More, A. (2018). Clima organizacional y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmana de la UGEL N°08 - Cañete en el año 2017. Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Escuela de PostGrado].Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/3414>
- Norabuena, L. (2021). RELACION ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA No 20341 “MADRE TERESA DE CALCUTA [Tesis de Maestría]. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5735>
- Ordoñez, E. (2018). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA DEL ALTO Y BAJO TULUMAYO PROVINCIA DE CONCEPCIÓN [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional del Centro del Perú. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5418/T010\\_19960873\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5418/T010_19960873_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Panamericana de la Salud. (2021). Día Mundial de la Salud Mental. OPS/OMS. Consultado: Mayo 3, 2023, Fuente:[https://www.paho.org/es/campanas/dia-mundial-salud-mental-2021#:~:text=El%20D%C3%ADa%20Mundial%20de%20la,de%20la%20Salud%20\(OMS\).](https://www.paho.org/es/campanas/dia-mundial-salud-mental-2021#:~:text=El%20D%C3%ADa%20Mundial%20de%20la,de%20la%20Salud%20(OMS).)
- Parraguez, I. (2019). El involucramiento laboral en el siglo XXI. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2626>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. V. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de ciencias sociales, 16(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>

- Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, (19), 81-109.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4576/457645123006.pdf>
- Pérez Porto, J., Gardey, A. (8 de mayo de 2008). Liderazgo - Qué es, definición, tipos e influencia. *Definicion.de*. Última actualización el 26 de abril de 2021. Recuperado el 12 de mayo de 2023 de <https://definicion.de/liderazgo/>
- Pérez Porto, J., Gardey, A. (12 de diciembre de 2008). Relaciones interpersonales - Qué son, definición, importancia y objetivos. *Definiciones*. Última actualización el 20 de mayo de 2021. Recuperado el 12 de mayo de 2023 de <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>
- Pincay-Aguilar, I., Candelario-Suarez, G., & Castro-Guevara, J. (2018). INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE. *Psicología UNEMI*, 2(2), 32–40. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol2iss2.2018pp32-40p>
- PRENSA-CONGRESO. (s. f.). Congresista Mora demanda mayor inversión para mejorar calidad educativa. *El Heraldo*. Recuperado 5 de mayo de 2023, de <https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Prensa/heraldo.nsf/CNtitulares2/7b249062cdc b808305257bd600099b71/?OpenDocument#:~:text=Per%C3%BA%20ocupa%20 puesto%2080%20entre%20144%20pa%C3%ADses%20seg%C3%BAn%20ranki ng%20mundial%20en%20educaci%C3%B3n>
- Quijano, L. (2017). Por qué es importante la inteligencia interpersonal - Cómo desarrollar la inteligencia emocional [Video]. LinkedIn.  
[https://es.linkedin.com/learning/como-desarrollar-la-inteligencia-emocional/por-que-es-importante-la-inteligencia-interpersonal?autoplay=true&trk=learning-course\\_tocItem&upsellOrderOrigin=default\\_guest\\_learning](https://es.linkedin.com/learning/como-desarrollar-la-inteligencia-emocional/por-que-es-importante-la-inteligencia-interpersonal?autoplay=true&trk=learning-course_tocItem&upsellOrderOrigin=default_guest_learning)

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.6 en línea]. Recuperado de: <https://dle.rae.es>.

Rivera, E., Pons, J., Rosario-Hernández, E., & Ortiz, N. (2008). Traducción y adaptación para la población puertorriqueña del Inventario Bar-On de Cociente Emocional (Bar-On EQ-i): Análisis de propiedades psicométricas. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 19(1), 148-182. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/reps/v19/v19a07.pdf>

Rivero-Remírez, Yuraidy. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. Recuperado en 11 de mayo de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es).

Rodríguez, I. (2009). Inteligencia Emocional en el proceso de Enseñanza- Aprendizaje: Conceptos y componentes. *Innovación Y Experiencias Educativas*, 14, ISSN:19886047. [https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/N\\_umero\\_14/INMACULADA\\_RODRIGUEZ\\_1.pdf](https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/N_umero_14/INMACULADA_RODRIGUEZ_1.pdf)

Ruiz-García, S. (2021). Inteligencia emocional y el clima laboral en los Docentes del nivel primario de la I.E. “José María Arguedas” la Victoria - Chiclayo [Tesis de Maestría]. UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7992/MAESTRIA%20-%20RUIZ%20GARCIA%20SHIRLEY%20YESENIA%20-%20EPG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Samillan, R. & Zela, P. (2022). “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA PERÚ BIRF - SAN MIGUEL, PUNO – 2021” [Universidad Autónoma de Ica]. Recuperado de: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1759>

Sánchez, J., Benavides, D. y Duque, J. (2021). Incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral en el aula de los docentes de Unicomfacauca, Sede Norte, en el año 2018. En: Duque Ceballos, J. & Vásquez, O. (Eds. científicos). Investigación y consultoría en Dirección 47 Empresarial (pp. 151-194). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali. <https://bit.ly/3GFH2KK>

Shellenbarger, S. (2012, Jan 29). El estrés tiene su lado bueno y malo. The Wall Street Journal Americas <http://aulavirtual.urp.edu.pe/bdacademicas/newspapers/el-estr%C3%A9s-tiene-su-lado-bueno-y-malo/docview/919127474/se-2>

SODEXO. (2022, October 25). Compromiso laboral: qué es y por qué es tan importante. Sodexo. <https://www.sodexo.es/blog/compromiso-laboral-empresa/#:~:text=El%20compromiso%20laboral%20es%20un,hora%20de%20realizar%20sus%20tareass>.

Tamayo, M (2013). El proceso de la investigación científica. Mexico. Recuperado de: <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>

Téllez, A. (2016). Análisis prospectivo de las prácticas de liderazgo empresarial. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/14627>.

Valenzuela-Zambrano, Bárbara, Álvarez Fabio, Marcela, & Salgado Neira, Estrella. (2021). Estudio sobre la inteligencia emocional de profesores/as de la provincia de Concepción, Chile. Revista de estudios y experiencias en educación, 20(44), 29-42. <https://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v20.n43.2021.002>

Vergara, R. G. (2006). Naturaleza del Estado de Ánimo. Revista Chilena De: Neuropsicología, 1(1), 29–40. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2683030.pdf>

Zamora, L. (2022). Tesis. Inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas, Andahuaylas, 2022. Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102708/Zamora\\_YL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102708/Zamora_YL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Zúñiga, A. R. B., Villegas, M. a. S., & Torres, C. R. (2005). Los trastornos del estado de ánimo. *Revista Digital Universitaria - UNAM*, 6(11), ISSN: 1067-6079.

<https://www.repositorionacionalcti.mx/recurso/oai:ru.tic.unam.mx:123456789/997>

## Anexos: Consentimiento informado



Escuela de Psicología  
Facultad de Psicología

### Formato de Consentimiento Informado



Yo: \_\_\_\_\_,  
indentificado/a con el DNI N°: \_\_\_\_\_. En pleno uso de mis facultades mentales, me comprometo a participar en el estudio: “**Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en docentes del Nivel Primaria de una Institución Educativa Pública, Distrito de Imperial – Cañete, 2023**”; elaborado por la Bachiller en Psicología: Daniela Andrea Zamudio Vidal para optar por el grado de Licenciada en Psicología, y declaro:

- Haber sido informado de forma clara y precisa sobre el cuestionario a aplicarse, sabiendo que este estudio tiene fines estrictamente académicos.
- Aceptar que la información obtenida en este cuestionario será manejada con discreción y permanecerá en el anonimato.
- Responder con sinceridad cada punto presentado.
- Estar de acuerdo con lo anteriormente mencionado y dar mi consentimiento voluntario en este estudio.

FECHA: \_\_ / \_\_ / \_\_

\_\_\_\_\_  
Firma y huella del participante

\_\_\_\_\_  
Firma de la Evaluadora

- Material complementario

**Título:** INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, DISTRITO DE IMPERIAL – CAÑETE, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	MÉTODO
¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023?	Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.	Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Desempeño Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Variable X:</b>	<b>Tipo de investigación:</b>
¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023?	Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.	La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.	Inteligencia Emocional	Aplicada
¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el Involucramiento Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023?	Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Involucramiento Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.	La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Involucramiento Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.	<b>Dimensiones:</b> • Intrapersonal • Interpersonal • Adaptabilidad • Estrés • Ánimo	<b>Diseño de investigación:</b> No experimental – Descriptivo - Correlacional
¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023?	Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.	La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Compromiso Laboral en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.	<b>Variable Y:</b> Desempeño Laboral	<b>Población:</b> 498 docentes del nivel primaria del distrito de Imperial – Cañete, 2023.
¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023?	Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.	La Inteligencia Emocional se relaciona de manera significativa con el Liderazgo en docentes del Nivel Primaria de una institución educativa pública, distrito de Imperial-Cañete, 2023.	<b>Dimensiones:</b> • Satisfacción • Involucramiento • Compromiso • Liderazgo	<b>Muestra:</b> La muestra está considerada por 218 docentes del nivel primaria del distrito de Imperial – Cañete, 2023.