

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO
PÚBLICO, HUARAZ, 2024

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Bach. Bermudez Romero, Denis Rossini

Asesor - Código ORCID

Dr. López Morillas, Alejandro Fortunato

0000-0003-1263-6885

HUARAZ - PERÚ

2024

Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Palabras clave.....	iv
Constancia de Originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	1
Metodología.....	20
Tipo y diseño de investigación.....	20
Población y muestra.....	21
Técnicas e instrumentos de investigación.....	21
Procesamiento y análisis de la información.....	22
Resultados.....	23
Análisis y discusión.....	36
Conclusiones.....	43
Recomendaciones.....	45
Referencias Bibliográficas.....	47
Anexos.....	53

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la inteligencia emocional según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.	23
Tabla 2. Niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.....	24
Tabla 3. Nivel del desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.	25
Tabla 4. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.....	26
Tabla 5. Caracterización de la inteligencia emocional de Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.	27
Tabla 6. Caracterización del desempeño laboral de Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.	28
Tabla 7. Normalidad de datos según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.	29
Tabla 8. Correlación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.....	30
Tabla 9. Correlación entre la autorregulación y el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.....	31
Tabla 10. Correlación entre la motivación y el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.....	32

Tabla 11. Correlación entre la empatía y el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.....	33
Tabla 12. Correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.	34
Tabla 13. Correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Huaraz, 2024.....	35

Palabras clave

Inteligencia emocional, desempeño laboral, educación

Keywords

Emotional intelligence, job performance, education

Línea de investigación

Línea de investigación	Administración
Área	Ciencias sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Administración

Constancia de Originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO, HUARAZ, 2024" del (a) estudiante: **BERMUDEZ ROMERO DENIS ROSSINI**, identificado(a) con Código N° **1409000136**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 07 de marzo de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO DE
EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO, HUARAZ, 2024

Resumen

La investigación cuenta con el objetivo de analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024. La metodología empleada al desarrollarla es tipo aplicada, enfoque cuantitativo, cuyo diseño es no experimental, transversal, correlacional. Su población se encuentra conformado por 76 trabajadores del referido centro educativo superior, donde se aplicó un muestreo probabilístico, llegando a extraer una muestra en 64 trabajadores. La técnica que se empleó alcanzó a ser la encuesta, contando con su instrumento el cuestionario, ellos fueron sometidos a validación mediante tres expertos de comprobada experiencia y en la confiabilidad se recurrió en hallar el valor de alfa de Cronbach habiendo obtenido 0.873 en la inteligencia emocional y 0.875 del desempeño laboral. Entre los resultados más importantes se determinó que la inteligencia emocional es ubicada bajo nivel regular, en tanto el desempeño laboral se ubicó en el grado regular con un 56.3%. Llegando a concluir en confirmar la correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, luego de haber obtenido el p-valor = 0.001 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.865; demostrando relación significativa y correlación positiva considerable de las dos variables respectivamente.

Abstract

The objective of the research is to analyse the relationship between emotional intelligence and job performance in the Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024. The methodology used for its development is applied and quantitative, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. Its population is constituted by 76 workers of the mentioned centre of higher education, where a probabilistic sampling was applied, reaching a sample of 64 workers. The technique used was the survey, being its instrument the questionnaire, they were submitted to validation by three experts of proven experience and in the reliability it was resorted to find the value of Cronbach's alpha having obtained 0.873 in the emotional intelligence and 0.875 in the work performance. Among the most important results, it was determined that emotional intelligence is at the regular level, while job performance was at the regular level with 56.3%. The correlation between emotional intelligence and job performance was confirmed after obtaining a p-value = 0.001 and Spearman's Rho correlation coefficient = 0.865, showing a significant relationship and a considerable positive correlation between the two variables, respectively.

Introducción

A continuación, se presenta los antecedentes que son importantes para la investigación, mencionando a Ramos (2024) estudió la relación de la inteligencia emocional y rendimiento académico dentro del ámbito educativo durante la última década, con el propósito de investigar cómo la inteligencia emocional influye en el aprendizaje y el rendimiento académico desde la infancia hasta la adolescencia. Se empleó una metodología de revisión sistemática siguiendo las directrices del diagrama PRISMA. Los resultados obtenidos revelan la complejidad de la inteligencia emocional, la cual llega a presentarse como un constructo multidimensional coherente y significativo en su relación al rendimiento académico.

Hernández et al. (2024) desarrollaron su investigación contando con el objetivo en identificar si la satisfacción laboral influye sobre el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores bancarios en Morelos. La metodología alcanzó a ser cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional. Se estableció una muestra en 208 empleados. Los resultados demostraron la existencia de relación positiva moderada con Rho de Spearman = 0.415 entre la satisfacción laboral y rendimiento laboral. Asimismo, se determinó correlación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en la tarea, siendo esta positiva baja. Además, se halló correlación entre la satisfacción y el rendimiento en el contexto, siendo su correlación positiva baja, finalmente se halló correlación positiva baja de la satisfacción con el comportamiento contraproducente.

Carrillo y Raymundo (2022) dentro de su investigación referida a la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021. El estudio contó con el objetivo en establecer la relación específica entre variables. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, básica, correlacional, no experimental y transversal. Los resultados revelaron una correlación de Pearson de 0.817** de la inteligencia emocional y desempeño laboral en la referida institución. Se concluyó que mejorar las acciones estratégicas relacionadas con la inteligencia emocional puede conducir a una mejora significativa en el desempeño laboral de los trabajadores.

Rosales (2022) llevó a cabo un estudio que exploró la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en trabajadores de la biblioteca central de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Siendo su objetivo fijado en determinar cómo la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha biblioteca. La metodología empleada fue descriptiva, no experimental, correlacional y transversal, utilizando una población de un número manejable. Los hallazgos revelaron una correlación positiva moderada de la inteligencia emocional y el desempeño laboral ($r=55.9\%$). Además, halló una correlación moderada de la inteligencia emocional y calidad de servicio ($r=55.9\%$), también la correlación fuerte de la inteligencia emocional y productividad laboral ($r=79\%$). Los hallazgos indicaron un nivel regular de inteligencia emocional (64.3%) del desempeño laboral (57.1%).

Gómez (2022) investigó la relación de la inteligencia emocional y acoso laboral, analizando 12 estudios de la última década. Encontró que 4 estudios mostraron relación negativa del acoso laboral y la inteligencia emocional, mientras 8 señalaron que esta última modera los efectos del acoso. Las variables moderadas incluyeron el burnout, el rendimiento laboral, el florecimiento, el estrés y la salud física y psicológica. Las hipótesis fueron confirmadas, y se observó que el acoso laboral puede inhibir la "autogestión emocional" y reducir la inteligencia emocional. Se sugiere una posible relación bidireccional del acoso laboral y la inteligencia emocional, y propone una investigación adicional para estandarizar instrumentos de medición y reducir sesgos culturales y profesionales. Además, se plantea la importancia de considerar factores individuales y grupales, así como diferencias culturales, en la dinámica del acoso laboral.

Gálvez (2022) realizó un estudio sobre relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en una empresa de outsourcing en el año 2021. El objetivo fue determinar esta relación específica. Se utilizó una metodología descriptiva y correlacional, con la participación de 120 colaboradores, cuyas edades oscilaban entre 20 a 53 años, provenientes de los departamentos de ventas, recursos humanos, finanzas y análisis de Trade Marketing. Los resultados indicaron correlación positiva y significativa, con un efecto moderado ($r = 0.34$; $p < 0.01$), de la inteligencia emocional

y desempeño de colaboradores estudiados. En consecuencia, se concluyó que al incrementarse la inteligencia emocional llega a asociarse con mejora del desempeño de los trabajadores.

León (2021) llevó a cabo un estudio que indagó la relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral en profesores peruanos, mediante la revisión sistemática que abarcó del 2015 a 2020. El objetivo principal fue comprender las características de la inteligencia emocional y su vínculo con el desempeño laboral sobre este grupo específico. Se empleó una metodología correlacional, utilizando el instrumento de Berra. Como resultado, se encontró que los estudios revisados reportan correlación estadísticamente significativa de la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes peruanos.

Crisóstomo (2021) llevó a cabo un estudio que abordó el desarrollar la Inteligencia Emocional en alumnos, centrándose en revisar la literatura científica desde 2015 hasta 2020. Su objetivo principal se enmarcó en comprender la forma en que se desarrolla la inteligencia emocional en este grupo demográfico. Utilizó una metodología basada en la revisión sistemática de artículos científicos que incluyeron a estudiantes como población y muestra. Los resultados destacaron lo importante y crucial que resulta fomentar el desarrollo de la inteligencia emocional en los niños, ya que esto facilita el crecimiento de su personalidad.

Rodríguez y Bojórquez (2021) llevaron a cabo una revisión sistemática sobre la relación de la inteligencia emocional (IE) y rendimiento académico (RA) en estudiantes universitarios, con el propósito en recopilar información sobre esta asociación. Sus hallazgos señalan correlación significativa entre ellas, sugiriendo que niveles elevados de inteligencia emocional podrían anticipar un rendimiento académico más alto.

Mostacero (2021) realizó un estudio que investigó la relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores administrativos en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2019. Considerando su objetivo en determinar esta relación de las variables en mención en los colaboradores de la universidad. Su metodología

utilizada fue básica, descriptiva, no experimental, correlacional y transeccional, con una población de 409 colaboradores y su muestra en 107. Sus hallazgos indicaron relación significativa de la inteligencia emocional y desempeño laboral, con un valor de p igual a 0.021 basado en Pearson, el cual alcanzó a 0.760, confirmando que existía correlación positiva.

Torres (2021) realizó un estudio centrado en la inteligencia emocional en el ámbito universitario, con el propósito de resaltar la relevancia de integrar este aspecto en los procesos educativos llevados a cabo en dicho contexto. Se argumenta que, a través de una orientación más formativa y humanista en la universidad, es posible el fomento del crecimiento de habilidades socioemocionales en estudiantes, contribuyendo así a formar ciudadanos más completos.

Orezzoli (2021) llevó a cabo una investigación sobre la relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral dentro del entorno organizacional, con el propósito de examinar su relación a través de revisar evidencias empíricas de estudios que se relacionan a ella, así como de analizar la calidad metodológica de los mismos. Los estudios seleccionados para la investigación utilizaron un diseño de tipo correlacional y transversal. Los resultados respaldan la idea de que la inteligencia emocional llega a impactar significativamente sobre el desempeño laboral. Se sugiere que futuras investigaciones mejoren mediante la utilización de procedimientos más experimentales y busquen la estandarización en el uso de instrumentos de medición, así como también amplíen el tamaño de sus muestras. En resumen, resulta concluyente que hay relación positiva de la inteligencia emocional y desempeño laboral.

Bolívar y Cerna (2020) llevaron a cabo un estudio sobre la inteligencia emocional y su influencia en el rendimiento laboral de los empleados de Altos Andes S.A.C. en Surquillo, Lima, durante el año 2020. El propósito del estudio fue investigar la relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral en los colaboradores de la sede principal de esta empresa durante el período mencionado. Su metodología empleada consideró a la cuantitativa, aplicada y correlacional, contando con la muestra en 40 trabajadores. Lo hallado revelaron correlación positiva moderada de la inteligencia

emocional y desempeño laboral del personal para el estudio, contando con su base en Pearson en 0.584 y también el p-valor en 0.000 ($p < 0.05$).

Ortiz (2020) realizó un estudio que exploró la conexión entre la inteligencia emocional y rendimiento laboral del sector educativo dentro de Latinoamérica, mediante revisión metódica de literatura. Siendo su objetivo determinar si hay relación de estas dos. Lo hallado revelaron que la inteligencia emocional de los directivos está relacionada a su desempeño laboral en las instituciones educativas. Además, se observó a la cultura latinoamericana influye significativamente sobre el desarrollo de habilidades blandas, entre ellas al rendimiento laboral tanto en el ámbito público como privado.

En el ámbito nacional hallamos a Espinoza (2023) investigó la relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal en un municipio de Apurímac. Descubrió que la empatía y las habilidades sociales están vinculadas al rendimiento laboral. Destacó el requerimiento de desarrollo en habilidades emocionales sobre su entorno y la importancia de que los líderes promuevan la inteligencia emocional entre los integrantes de su organización mediante políticas internas y programas de capacitación. Concluyó que la inteligencia emocional es fundamental para abordar responsabilidades laborales, mejorando la eficiencia, el bienestar y la satisfacción del personal. El impactar sobre la motivación, resolver conflictos y relaciones interpersonales llegó a convertirlo en un aspecto elemental orientada al logro del éxito organizacional. Habiendo hallado relación significativa de la inteligencia emocional y desempeño laboral con valor de $p = 0.000$ y la correlación Spearman = 0.859 siendo su correlación positiva alta.

Arias (2023) realizó un estudio que buscaba establecer la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en colaboradores tanto en el ámbito público como privado. Se empleó un enfoque correlacional en las investigaciones revisadas. Se encontró que la mayoría, de estudios mostraron correlación positiva de la inteligencia emocional y desempeño laboral en ambos sectores. Sin embargo, debido a la escasez de evidencia científica que vincule estos dos conceptos, es difícil llegar a concluir sólidamente lo hallado. Se sugiere que estudios futuros se centren en diseñar

intervenciones sobre inteligencia emocional y permitan su evaluación y determinar lo impactante que resulte sobre el rendimiento laboral.

De Paz (2023) desarrolló su investigación estableciendo el objetivo en determinar la relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa consultora de informática, Lima. El método usado alcanzó al básico, cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal. Habiendo sido su población 113 colaboradores de la institución. Concluye en hallar relación positiva considerable de la inteligencia emocional con el desempeño laboral acorde al p -valor = 0.000 y Rho = 0.881. Se halló relación del autoconocimiento y desempeño laboral determinado al p -valor = 0.000 y Spearman = 0.335 considerando su correlación positiva débil. Además, se halló relación de la autorregulación y desempeño laboral determinado el p -valor = 0.000 y Spearman = 0.507 considerando su correlación positiva media. De otro lado, se halló relación entre la motivación y desempeño laboral según el p -valor = 0.000 y Spearman = 0.378 lo que determinaron correlación positiva débil. Asimismo, se determinó la no existencia de relación de empatía con desempeño laboral conteniendo al p -valor = 0.000 y Spearman = 0.065, demostrándose la carencia de correlación. Finalmente, se determinó la relación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral con el p -valor = 0.000 y Spearman = 0.320, refleja correlación positiva débil.

Pajares (2023) realizó una investigación sobre la relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral de los empleados en la empresa H&M en Lima durante el año 2020. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque descriptivo-correlacional y no experimental, con una muestra de 50 trabajadores de toda la organización H&M. Como resultado, encontró que el índice de alfa de Cronbach fue 0.930 y 0.968 del cuestionario de las dos variables, lo que indica una buena consistencia interna de los cuestionarios y una correlación aceptable entre ellos. Por lo tanto, se concluyó que el cuestionario es confiable sucediendo lo mismo con la fuente de información proporcionada.

Álvarez (2022) dentro de su estudio estableció el objetivo principal en determinar la relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral de enfermeras

en una clínica privada. El estudio se enmarcó en enfoque deductivo, cuantitativo, aplicado, no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Siendo su muestra compuesta en 83 profesionales de enfermería. Se identificó una correlación significativa ($r = 0,465$) de la inteligencia emocional y desempeño laboral de las enfermeras. Como conclusión, se determinó existencia de relación entre las dos variables con $p < 0,000$ en las enfermeras en dicha clínica privada durante dicho año.

Burga (2022) dentro de su estudio orientada en investigar la influencia de la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral en colaboradores del Gobierno Regional de Lambayeque. Contando con su objetivo principal en determinar esta influencia específica en este grupo de trabajadores, utilizando una muestra de 169 colaboradores. Los resultados del estudio revelaron existencia de una influencia de la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral en la referida institución.

Gómez y Quiroz (2022) realizaron una revisión sistemática para investigar la relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral en empresas latinoamericanas durante el período comprendido entre 2007 y 2021. Se encontró que los aspectos más relevantes relacionados con estas llegan a ser los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico. Los principales aportes señalan que la inteligencia emocional es una capacidad fundamental para el desarrollo tanto en la vida personal como en la laboral de cualquier individuo. Una adecuada inteligencia emocional llega a reflejarse sobre un desempeño laboral eficiente y su capacidad para enfrentar las responsabilidades dentro de una empresa. Por otro lado, un manejo inadecuado de las emociones puede generar problemas como una mayor carga laboral y un ambiente de trabajo poco saludable, lo que podría ocasionar deterioro en la salud mental y conflictos laborales y familiares.

Díaz (2021) realizó una revisión de literatura sobre el papel de la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral en funcionarios públicos. Se encontró que la inteligencia emocional puede mejorar su rendimiento laboral y que hay relación positiva entre las dos variables. Permitiendo concluir que la inteligencia emocional es fundamental dentro del ámbito laboral, debido a que no solo motiva al personal, sino

que también mejora el ambiente y facilita una interacción saludable entre los miembros de la organización.

Los fundamentos teóricos, refiere Goleman (1996), quien propone su modelo mediante la publicación de su primer libro por 1995, en la que menciona que consiste en ciertos aspectos como: conocer las propias emociones, el principio de conocerse a sí mismo es un pilar fundamental respecto a la referida teoría. Resulta crucial que una persona con inteligencia emocional busque el autoconocimiento. Comprender qué se siente y por qué experimenta la referida emoción es esencial del enfoque. Manejo de emociones, en tanto los individuos reflexionan sobre sus emociones y se conocen a sí mismas, pueden controlar mejor lo que sienten. Según el autor, gestionar las emociones permitirá expresarlas de manera adecuada en diversos contextos como el trabajo, el hogar y la escuela. Moderar emociones como la ira, la furia y la irritabilidad es esencial para fomentar relaciones interpersonales saludables. Automotivación, se cree que cada emoción llega a impulsar una acción. La motivación es un componente clave que contribuye sobre el lograr objetivos a lo largo de la vida. Así, emoción y motivación se encuentran estrechamente vinculadas, debido a que dirigir las ambas hacia la consecución de metas laborales o académicas es una característica distintiva de las personas altamente proactivas, según señala el autor. Reconocimiento de las emociones de los demás, del mismo modo que es crucial aprender a reconocer nuestras propias emociones, también es indispensable identificar y valorarlas de los demás. Goleman destaca que la empatía resulta ser base del altruismo, nos permite conectarnos al mundo de otras personas, su realidad, problemas y sentimiento. Realizar el reconocimiento de las emociones en los demás implica estar atentos a señales que pueden ser sutiles para algunos, pero que son esenciales para una buena convivencia. Establecer relaciones, el autor sostiene que mantener buenas relaciones con los demás depende de la capacidad para gestionar sus emociones. Las habilidades sociales son cruciales para fortalecer amistad, relación con la familia, en lo laboral o de pareja, y resultan fundamentales para el liderazgo, su popularidad y eficacia interpersonal. Goleman expande sobre la utilidad de cada una de estas habilidades, destacando la importancia de la autoconciencia, autodominio, gestionar el estrés y rendimiento óptimo para el liderazgo social. También subraya la relevancia de la introspección

como medio que permite el uso de habilidades, el logro de objetivos y fomentar inteligencias entre las que destaca las intrapersonales, según lo propuesto por Gardner (1987).

El modelo propuesto por Bar-On (1997), conocido también como de inteligencia emocional y social, lo define a la agrupación de conocimientos y habilidades relacionados con emociones y el ambiente social. Refiere que estas afectan la capacidad general para enfrentar eficazmente las demandas del entorno. Las habilidades mencionadas por Bar-On están relacionadas con algunas de las descritas por Goleman. Entre aquellas habilidades referidas se encuentran la autoconciencia, comprensión, control y la expresión de emociones. Ella se basa en cinco componentes: El aspecto intrapersonal se define como el conjunto de habilidades que involucran la capacidad de generar autoconocimiento y llevar a cabo una reflexión interna consciente. Por otro lado, el aspecto interpersonal hace referencia sobre la capacidad de manejar emociones intensas tanto propias como ajenas. La gestión del estrés implica tener una perspectiva optimista en situaciones desafiantes o bajo presión. Además, el estado de ánimo y la adaptabilidad están estrechamente relacionados, ya que implican la habilidad de regular los estados emocionales mediante la adaptación a diversas circunstancias, resolviendo problemas tanto contextuales como personales.

Según modelo de Mayer & Salovey (1997), señalan que la idea de una inteligencia relacionada con el ámbito de las emociones comenzó a razón de propuesta intento acorde a que ellos explican. La probabilidad de entender a ciertos individuos que hacen uso de las emociones para alcanzar la resolución de problemáticas cotidianos y otros de áreas más especializadas del conocimiento fue lo que captó la atención de estos autores. El concepto generó explosión literaria en Norteamérica y otros países a nivel mundial. Surgieron diversas maneras de definirla respecto al liderazgo en la organización, las relaciones interpersonales y ámbito educativo, llenando las estanterías de muchas librerías. Llamado también modelo de habilidades se fundamenta en la idea de que la inteligencia emocional llega a expresarse sobre los individuos mediante 4 destrezas. La manifestación de estas habilidades revela el crecimiento de esta sobre el individuo, consta de cuatro habilidades: Percepción de

emociones propias y de otras personas, refiere que poseer habilidad para reconocer sus propias emociones en situaciones específicas de la vida es una de las competencias que distinguen inteligencia emocional. No obstante, lo percibido emocionalmente no restringe únicamente en el ámbito personal, también implica identificar las emociones de las personas que nos rodean. Uso de emociones para la facilitación del pensamiento, bajo diversas situaciones, los individuos pueden sentirse desconcertadas sobre qué pensar o cómo actuar cuando experimentan una gran tensión emocional. El reconocimiento previo de las emociones permite contar con la competencia de generación de pensamientos y toma de decisiones bajo cierta situación específica. Comprensión emocional, comprender las emociones implica más que simplemente reconocerlas; las emociones tienen un idioma propio, transmitiendo señales por sí mismas. Gestión emocional, esta destreza está vinculada al contar con la competencia de distinguir emociones negativas y fortalecer aquellas positivas. Asimismo, se relaciona con dirigir las emociones positivas hacia alcanzar objetivos dentro de lo académico.

Al hacer mención a la inteligencia emocional, Goleman (2016), menciona que tiene la capacidad de revelar nuestros sentimientos, motivarnos y expresar adecuadamente nuestras emociones, tanto con nosotros mismos como con quienes interactuamos. También señala habilidades complementarias que, a diferencia de la inteligencia académica, se miden por el coeficiente intelectual. Muchas personas bien informadas terminan actuando de acuerdo con las señales de personas con coeficientes intelectuales más bajos, pero con inteligencias emocionales más altas. Las emociones resultan generadas por humanos y surgen debido a la influencia de factores externos, los cuales pueden provocar una variedad de respuestas afectivas alcanzando la ira y llegando a la excitación. Ellas llegan a impactar directamente sobre aquellas funciones del organismo vivo y logran observarse y sentirse. Resulta importante que el persona conozca sus propias emociones y sea capaz de gestionarlas (Bello, 2013). Es la habilidad de controlar nuestras emociones y sentimientos al enfrentar diversas situaciones a lo largo de la vida, ya sean momentos de felicidad, tristeza o tensión. Sin embargo, a medida que crecemos e ingresamos al mundo laboral, descubrimos que las organizaciones valoran enormemente la competencia emocional de una persona, ya

que esta determina el éxito o fracaso de su socialización y desarrollo dentro de la empresa (Jiménez, 2015).

Respecto a las dimensiones de la inteligencia emocional, señala Goleman (2016) al Autoconocimiento, se trata de entender nuestros propios estados emocionales y tener la habilidad de definir claramente nuestro autoconcepto. También implica ser conscientes de que es normal experimentar diversas emociones y tener la capacidad de expresarnos con confianza, manteniendo satisfacción en alcanzar la autorrealización. Autorregulación, se refiere a la habilidad de mantener el autocontrol sobre impulsos y entender a diversos estados de emoción bajo múltiples circunstancias para preservar la integridad y evitar interrupciones en las actividades. También implica contar con la capacidad de adaptación a cambios en el ambiente sin que las emociones lo obstaculicen. Motivación, se puede describir a razón de impulsos emocionales que inspiran a individuos a sentir fuerza y deseos de superación. Esto implica comprometerse a fin de destacar y/o la superación de diferentes eventos con una actitud optimista. Empatía, se describe como la capacidad de entender las emociones de los demás, demostrando una escucha activa para reconocerlas y mostrando interés en brindar apoyo. Relaciones interpersonales, se puede describir como la facilidad para interactuar con las personas cercanas, poseyendo su competencia de influenciar, intercambiar emociones y formas de pensar para la resolución de conflictos, y liderar la cooperación y el trabajo en equipo mediante la comunicación efectiva

En relación con el desempeño laboral Ping (2017), afirma que es el valor total que la organización espera en relación con los episodios conductuales específicos que un individuo desarrolla durante cierto tiempo determinado. Es el comportamiento del empleado enfocado en alcanzar objetivos establecidos. Este comportamiento refleja la competencia personal necesaria para lograr dichos objetivos e incluye ciertas particularidades propias entre las que se destacan a la capacidad, habilidades, requerimientos y cualidades. Estas características interactúan con el entorno laboral y empresarial para generar conductas que pueden influir en los resultados y provocar cambios significativos en las organizaciones (Chiavenato, 2017). Es el proceso de determinar si se logra el éxito en la empresa, ya sea a nivel individual o de procesos,

en relación con sus actividades y metas laborales. De modo general, el medir el desempeño laboral en la empresa proporciona una evaluación de si se están cumpliendo los objetivos estratégicos a nivel personal (Robbins y Coulter, 2018). Se refiere a las habilidades y estímulos que lo constituyen. Las habilidades incluyen el desarrollo de aptitudes, la formación y la disponibilidad de recursos, mientras que los estímulos se basan en los esfuerzos y acuerdos. Según estas premisas, se reconoce que los resultados laborales están influenciados por elementos complementarios. Las empresas deben considerar estas habilidades al seleccionar empleados, por lo que es esencial realizar evaluaciones periódicas del desempeño individual para mantener un equilibrio entre destrezas y motivación (Whetten y Cameron, 2011). Se refieren a los comportamientos que son pertinentes para los objetivos de la organización y están dentro del control del individuo, y que tienen un impacto tanto positivo como negativo en la organización (Koopmans et al., 2014).

Al hacer mención a las teorías, se halla a la teoría X y Y de McGregor señala que la teoría X presenta una visión negativa del individuo, sugiriendo que el trabajador tiene poca ambición, no le gusta trabajar y evita la responsabilidad, por lo que es esencial supervisar su labor para que sea efectiva. En contraste, la teoría Y ofrece una perspectiva positiva, suponiendo que al trabajador le gusta su trabajo, busca responsabilidades y es capaz de autodirigirse (Robbins y Coulter, 2018). La Pirámide de Maslow es una estructura que representa las necesidades humanas, una teoría propuesta por Abraham Maslow en su obra de 1943 titulada "Una teoría sobre la motivación humana", que luego amplió. Maslow afirma que cuando se satisfacen adecuadamente las necesidades básicas, las personas desarrollan necesidades y deseos de nivel superior (Acosta, 2017). Las dos teorías de los factores de Herzberg indican que la motivación laboral cuenta con dependencia en 2 tipos de componentes. Los factores higiénicos las que hacen referencia a condiciones rodeantes al individuo bajo el lugar de la labor, incluyendo sus propiedades físicas y de ambiente, remuneraciones, beneficios y políticas de la empresa. Estos elementos son aquellos en los que la organización se enfoca para incentivar a los empleados. Por otro lado, los factores motivacionales están relacionados con el contenido del puesto, las funciones y

responsabilidades asociadas, produciendo un efecto de satisfacción duradero que incrementa la productividad más allá del nivel normal (Chiavenato, 2017).

En ella se hallan las dimensiones donde Koopmans et al. (2014) considera al: Rendimiento en la tarea, cada empleado emplea un enfoque en su trabajo utilizando los recursos disponibles en su área para cumplir con sus responsabilidades y aumentar la productividad, lo que mejora la capacidad competitiva de la empresa en un área determinada. Los indicadores de rendimiento en esta labor se refieren a la productividad del trabajador, quien realiza tareas específicas de acuerdo con sus funciones laborales, incluyendo aspectos como calidad, conocimientos, habilidades profesionales, precisión en la planificación, organización y gestión, toma de decisiones, resolución de problemas, trabajo en equipo, entre otros. Comportamiento contraproducente, se trata de supervisar y controlar el comportamiento de los empleados en la empresa, es decir, la actitud negativa que puede surgir en cada individuo ante dificultades o contratiempos frecuentes que pueden perjudicar a la organización. Esto abarca conflictos entre colaboradores, conversaciones negativas con colegas, abuso de privilegios, ejecución incorrecta de tareas, solicitud de descansos injustificados, llegadas tardías o ausencias en reuniones, quejas constantes sobre las tareas diarias, entre otros comportamientos. Rendimiento en el contexto, se trata de la habilidad y aptitud de un empleado para mejorar continuamente la eficiencia de la empresa con el fin de fomentar su crecimiento tanto a corto como a largo plazo. Esto implica asumir responsabilidades adicionales, iniciar o participar en nuevos proyectos, motivar genuinamente a sus compañeros de trabajo, mostrar creatividad y astucia frente a los desafíos, ser proactivo y constante, colaborar con sus colegas, trabajar en equipo, mantener buenas relaciones interpersonales y demostrar responsabilidad dentro de la organización, entre otras características

Existen justificaciones para la presente investigación, entre ellas tenemos a: Justificación práctica: la investigación ofrece datos significativos que la organización puede utilizar para alcanzar sus objetivos y resolver el problema identificado. Justificación social: en base a los hallazgos y la relación establecida entre las dos

variables, la organización podrá centrarse en abordar aspectos de la inteligencia emocional y su manifestación en la organización, lo que permitirá implementar medidas que justifiquen la resolución del problema identificado. Justificación metodológica: la investigación propone un instrumento que será validado por expertos, lo cual permitirá recopilar información útil para las variables estudiadas, facilitando así un análisis más profundo

En relación con la problemática de la investigación, en la actualidad internacional, las adicciones a sustancias psicoactivas representan uno de los desafíos más significativos a nivel nacional, dado su impacto adverso sobre salud física y mental de quienes experimentan. Estas adicciones afectan el funcionamiento cotidiano y las relaciones sociales de las personas, aumentando su susceptibilidad a desarrollar nuevas adicciones. Es por ello que nuestro proyecto destaca la importancia de la Inteligencia Emocional, la cual comprende habilidades que permiten a los individuos percibir, comprender, expresar y regular sus emociones (Cerruffo y Tapia, 2024). La inteligencia emocional juega un papel crucial en el desarrollo de las habilidades sociales dentro de entornos educativos, ya que su enseñanza fomenta una mejora en los vínculos de bienestar y relaciones interpersonales con los demás, facilitando conductas que promueven la adaptación y el crecimiento tanto a nivel individual como grupal. Asimismo, contribuye a mejorar la salud mental de las personas (Castro y Cortés, 2023).

Aun cuando se comprende lo vital que resulta cultivar la inteligencia emocional partiendo de temprana edad en muchos países, algunos sistemas educativos carecen de estrategias para su enseñanza. No obstante, se observa un cambio gradual hacia una educación más holística que abarca tanto aspectos emocionales y sociales como cognitivos. Este cambio se puede ver en los programas educativos de Argentina, Austria, Israel, Noruega y Sudáfrica, donde se están implementando medidas para mejorar las habilidades emocionales y sociales de los estudiantes. A pesar de los desafíos, estos países están comprometidos con mejorar tanto la calidad de la educación como el bienestar de los estudiantes. En Ecuador, aunque no existe un

programa específico de educación emocional en el plan de estudios, se están evaluando propuestas para incorporar el fortalecimiento emocional como un componente transversal en las asignaturas principales (Zambrano y Lazo, 2022). Aquellas habilidades en lo personal, emocionales, sociales y destrezas individuales que las personas utilizan para hacer frente al estrés derivado tanto del ámbito laboral como social, permitiéndoles adaptarse al entorno que las rodea. Estos estudios también han revelado el tipo de estrategias de afrontamiento utilizadas en función del género y los componentes de la inteligencia, así como el papel crucial que desempeña el manejo emocional. Si este manejo se realiza con inteligencia y asertividad, es posible alcanzar cualquier objetivo propuesto y tolerar las frustraciones que puedan surgir como resultado del trabajo (Aguirre y Traverso, 2023).

La relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral puede tener impacto positivo en el rendimiento académico, también puede plantear desafíos. Las investigaciones extensas han subrayado lo trascendental que resulta la inteligencia emocional para el bienestar general de las personas, ya que influye en su capacidad de adaptarse a las demandas del entorno. Sin embargo, en años recientes, se ha descuidado la educación emocional, lo que ha llevado a que las generaciones más jóvenes enfrenten más conflictos emocionales. Este descuido se ha relacionado con un aumento en problemas como el aislamiento social, la depresión, la indisciplina, la ansiedad y la agresividad en la población (Llanos y Machuca, 2023).

Varios estudios han demostrado a la inteligencia emocional llega a influir sobre el rendimiento laboral. Al haber analizado 58 investigaciones en adultos de 18 años encontró resultados positivos moderado que respaldan la implementación de programas de entrenamiento emocional. Además, se ha encontrado impacto con significancia de la inteligencia emocional sobre el desempeño profesional del personal docente universitario y de secundaria, donde los 4 dominios de ella (autoconciencia, autorregulación, empatía y habilidades sociales) juegan papel sumamente importante. Otros estudios también respaldan su importancia dentro del ámbito laboral. Sin embargo, la investigación sobre la relación de la inteligencia emocional y las emociones negativas es menos común. Se ha observado que la inteligencia emocional

llega a promover usar estrategias adaptativas para hacer frente a emociones negativas entre las que destacan la ira, tristeza, miedo, celos y vergüenza. Se ha encontrado una asociación negativa entre el neuroticismo y la inteligencia emocional. Además, la ansiedad y aquellas emociones negativas son a menudo adaptativas en el comportamiento humano (Castro, Chávez y Arévalo, 2023).

Asimismo, las empresas en Perú muestran poco interés en el bienestar de sus empleados. Asimismo, acorde a resultados de una investigación, observó al 75% de trabajadores experimentaron cierto síntoma que se relaciona con el estrés, generando elevada rotación de personal y una disminución considerable en su productividad dentro de las organizaciones. En base a ello, diversas organizaciones se han orientado en la búsqueda de implementar estrategias a fin de proporcionar ayuda a sus colaboradores y que enfrenten múltiples eventos estresantes. Asimismo, argumentan que las diferentes manifestaciones del estrés llegan a afectar su salud y, cuentan con el resultado en observar poca eficiencia dentro del desempeño a las tareas con que cuentan (Bances y Suclupe, 2023).

Esta misma problemática afecta a las instituciones públicas y privadas de la localidad, donde se evidencian problemas emocionales de los trabajadores, en el ámbito de la educación no ha sido la excepción, el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Huaraz, el personal al tener que interactuar con los estudiantes, no pueden manejar adecuadamente sus emociones, generando en mucho de los casos conflictos con los estudiantes, quienes tienden a establecer quejas de distinta índole como los trámites administrativos frente a sus requerimientos, queja sobre docentes, por la poca empatía demostrada frente a sus problemas, carencia de motivación hacia el estudiante, pérdida de las relaciones interpersonales con cordialidad y buen trato.

De lo mencionado se desprende la interrogante: ¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024?

A continuación, se desarrolla la conceptualización y operacionalización de variables iniciando con la inteligencia emocional, cuya definición conceptual refiere:

es la capacidad de revelar nuestros sentimientos, motivarnos y expresar adecuadamente nuestras emociones, tanto con nosotros mismos como con quienes interactuamos. También señala habilidades complementarias que, a diferencia de la inteligencia académica, se miden por el coeficiente intelectual. Muchas personas bien informadas terminan actuando de acuerdo con las señales de personas con coeficientes intelectuales más bajos, pero con inteligencias emocionales más altas. Las emociones son generadas por los seres humanos y surgen debido a la influencia de factores externos, los cuales pueden provocar una variedad de respuestas afectivas que van desde la ira hasta la excitación (Goleman, 2016).

Definición operacional: proceso de medir la inteligencia emocional mediante sus dimensiones, la que requiere hacer uso de la escala de Likert.

De otro lado, se tiene al desempeño laboral, cuya definición conceptual refiere: es el comportamiento del empleado enfocado en alcanzar objetivos establecidos. Este comportamiento refleja la competencia personal necesaria para lograr dichos objetivos e incluye ciertas particularidades propias entre las que destacan la capacidades, habilidades, necesidades y cualidades. Estas características interactúan con el entorno laboral y empresarial para generar conductas que pueden influir en los resultados y provocar cambios significativos en las organizaciones (Chiavenato, 2017).

Definición operacional: procedimiento de medir el desempeño laboral mediante sus dimensiones, donde se hace uso de la escala de Likert.

Al referir a la Hipótesis general, se tiene: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024

Al mencionar las Hipótesis específicas, se cuenta con:

- El autoconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.
- La autorregulación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.
- La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.
- La empatía se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.
- Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.

Al mencionar al objetivo general, se tiene: Explicar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.

Respecto a los objetivos específicos, se tiene:

- Analizar el nivel de la inteligencia emocional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.
- Analizar el nivel del desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.
- Analizar la relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.
- Explicar la relación entre la autorregulación y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.

- Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.
- Explicar la relación entre la empatía y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.
- Analizar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Se consideró al tipo aplicada, ya que no solo identifica el problema, sino que también busca soluciones potenciales, logrando así encontrar la solución más apropiada para un entorno particular (Vara, 2015).

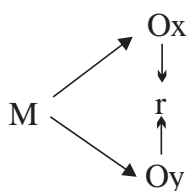
La investigación llegó a ser mixta, porque representa un procedimiento de investigación sistemático y crítico que incluye recolectar y analizar información cuantitativa y cualitativa, llevando a integrarla y discutirla conjuntamente, con el objetivo de extraer inferencias y profundizar en la comprensión del fenómeno estudiado (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación:

El diseño alcanzó a ser no experimental, lo que refleja en la falta de manipulación deliberada de las variables bajo investigación. Además, adoptó un enfoque transversal al recopilar información en un único punto temporal (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño fue correlacional puesto que se enfoca principalmente en examinar la relación o vinculación de dos o más variables dentro de una situación única (Hernández y Mendoza, 2018).

Esquema:



Donde:

M: Muestra

Ox: Variable 1

Oy: Variable 2

Población y muestra

Población:

Estuvo compuesta de los docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz ascendiendo en 76 trabajadores

Muestra:

Muestra: para la determinación de la muestra en la presente se recurrió a tomar la fórmula:

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

En ella:

N = número de trabajadores

Z = 1.96 = nivel de confianza 95%

E = 5 % = error

p = 50 % probabilidad a favor

q = 50 % probabilidad en contra

n = muestra

Reemplazando, se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(76)}{(0.05)^2(76-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = \frac{72.9904}{1.1479} = 63.5860 \approx 64$$

Criterio de inclusión: se incluyó a la totalidad de trabajadores del ente superior de estudios.

Criterio de exclusión: se excluyó a ciertos trabajadores que se mostraron poco cómodos o renuentes a colaborar con el estudio.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas:

La técnica utilizada en la recopilación de la información fue la encuesta.

Instrumentos:

Se procedió con hacer uso del cuestionario como instrumento, la que fue creada para recopilar información conforme a las variables de interés.

Validez:

En la validación el instrumento, se procedió mediante la validación por el juicio de expertos, en ella, los evaluadores especializados emitieron su dictamen que confirmó la aplicación.

Confiabilidad:

Un instrumento fue confiable en tanto llegó a producir resultados semejantes en ciertas circunstancias, la cual se realizó mediante el uso del coeficiente alfa de Cronbach que conllevó en hallar su fiabilidad, siendo necesario haber hecho uso del software estadístico SPSS.

Procesamiento y análisis de la información

Con la data recabada se procedió con procesarla en Excel, permitiendo tabularlos adecuadamente para luego hacer uso del estadístico SPSS 27 (Statistical Package for que Social Science). El referido software, se procedió con el análisis de la estadística descriptiva, procediendo con la obtención de tablas de frecuencias de las dos variables, y de otro lado, para la estadística inferencia inicialmente se procedió con hallar la normalidad de datos, los cuales determinaron que se cuenta con una distribución no normal, es decir, los datos resultaron ser no paramétricos, lo que correspondió hacer uso en probar la hipótesis mediante Rho de Spearman, ella llevó la obtención de información que permitió la comprobación de la hipótesis de la investigación.

Resultados

Los hallazgos llegaron a distribuirse de dos maneras, inicialmente, se consideró la estadística descriptiva, contando con:

Tabla 1

Nivel de la inteligencia emocional según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20 - 47	23	35.9%
Media	48 - 74	38	59.4%
Alta	75 - 100	3	4.7%
Total		64	100.0%

Interpretación:

Según se evidencia sobre la tabla 1, resalta a la inteligencia emocional de acuerdo con los encuestados llegan a ubicarla en el nivel medio con un 59.4%, el 35.9% refieren ubicarla en el nivel bajo, mientras que el 4.7% la ubican como alta.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

Variable y dimensiones	Baja		Media		Alta		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Inteligencia emocional	25	39.06	36	56.25	3	4.69	64	100.00
Autoconocimiento	29	45.31	33	51.56	2	3.13	64	100.00
Autorregulación	24	37.50	38	59.38	2	3.13	64	100.00
Motivación	23	35.94	40	62.50	1	1.56	64	100.00
Empatía	25	39.06	37	57.81	2	3.13	64	100.00
Relaciones interpersonales	23	35.94	38	59.38	3	4.69	64	100.00

Interpretación:

En la tabla 2 el autoconocimiento se ubica en el nivel medio con 51.56%, un 45.31% lo ubica como bajo y un 3.13% como alto. La autorregulación en el nivel medio con 59.38%, un 37.70% lo ubica como bajo y un 3.13% como alto. La motivación se ubica en el nivel medio con 62.50%, un 35.94% lo ubica como bajo y un 1.56% como alto. La empatía se ubica en el nivel medio con 57.81%, un 35.94% lo ubica como bajo y un 3.13% como alto. Las relaciones interpersonales se ubican en el nivel medio con 59.38%, un 35.94% lo ubica como bajo y 4.69% como alto.

Tabla 3

Nivel del desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17 - 40	25	39.1%
Regular	40 - 63	36	56.3%
Bueno	63 - 86	3	4.7%
Total		64	100.0%

Interpretación:

Según se evidencia en la tabla 3, se resalta que el desempeño laboral de acuerdo con los encuestados llegan a ubicarla en el nivel regular con un 56.3%, en tanto el 39.1% resultaron en ubicarla como malo, mientras que 4.7% la refirieron como bueno.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

Variable y dimensiones	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desempeño laboral	25	39.06	36	56.25	3	4.69	64	100.00
Rendimiento en la tarea	29	45.31	32	50.00	3	4.69	64	100.00
Comportamiento contraproducente	40	62.50	21	32.81	3	4.69	64	100.00
Rendimiento en el contexto	31	48.44	30	46.88	3	4.69	64	100.00

Interpretación:

En la tabla 4, el rendimiento en la tarea resultó ubicada sobre el nivel regular con 50.00%, 45.31% lo ubica como malo y un 4.69% como bueno. El comportamiento contraproducente llegó a ubicarse como malo acorde al 62.50%, un 32.81% lo ubica como regular y un 4.69% como malo. El rendimiento en el contexto se ubica sobre lo regular acorde al 46.88%, 48.44% lo ubica como malo y un 4.69% como bueno.

Caracterización de las variables

Tabla 5

Caracterización de la inteligencia emocional de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

Factores/variables	Inteligencia emocional						Total		
	Bajo		Medio		Alto		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%			
Sexo	Femenino	10	40.0	14	56.0	1	4.0	25	39.1
	Masculino	13	33.3	24	61.5	2	5.1	39	60.9
Edad	De 18 a 25 años	2	66.7	1	33.3	0	0.0	3	4.7
	De 26 a 35	4	57.1	3	42.9	0	0.0	7	10.9
	De 36 a 46	7	36.8	10	52.6	2	10.5	19	29.7
	De 46 a más	10	28.6	24	68.6	1	2.9	35	54.7
Instrucción	Secundaria completa	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2	3.1
	Superior no universitaria	2	11.8	14	82.4	1	5.9	17	26.6
	Superior universitaria	21	46.7	23	51.1	1	2.2	45	70.3
Antigüedad	De 0 a 4 años	1	25.0	2	50.0	1	25.0	4	6.3
	de 5 a 9	6	50.0	6	50.0	0	0.0	12	18.8
	de 10 a 15	6	33.3	11	61.1	1	5.6	18	28.1
	De 16 a más	10	33.3	19	63.3	1	3.3	30	46.9
TOTAL		23	36	38	59	3	5	64	100

Interpretación:

Sobre la tabla 5, muestra a más de la mitad de los colaboradores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público (61.5%) de manera específica son del sexo masculino quienes llegan a percibir la inteligencia emocional en nivel medio, las del sexo femenino (56.0% la ubican como medio. Más de la mitad de la edad de 46 a más ubican a la inteligencia emocional en el nivel medio (68.6%), entre 36 a 46 más de la mitad también ubica en el nivel medio (52.6%). Respecto al grado de instrucción, más de la mitad que cuentan con instrucción superior no universitaria (82.4%) perciben a la inteligencia emocional como medio; además, quienes cuentan con nivel superior universitaria más de la mitad (51.1%) la ubican en el nivel medio. Finalmente, respecto a la antigüedad en la institución de aquellos que cuentan entre 16 a más años refieren ubicarla a la inteligencia emocional en el nivel medio (63.3%), en tanto quienes se encuentran entre 10 a 15 años, también la ubican en el nivel medio (61.1%).

Tabla 6

Caracterización del desempeño laboral de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

Factores/variables	Desempeño laboral						Total		
	Bajo		Medio		Alto		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%			
Sexo	Femenino	11	44.0	14	56.0	0	0.0	25	39.1
	Masculino	14	35.9	22	56.4	3	7.7	39	60.9
Edad	De 18 a 25 años	1	33.3	2	66.7	0	0.0	3	4.7
	De 26 a 35	3	42.9	3	42.9	1	14.3	7	10.9
	De 36 a 46	6	31.6	12	63.2	1	5.3	19	29.7
	De 46 a más	15	42.9	19	54.3	1	2.9	35	54.7
Instrucción	Secundaria completa	1	50.0	1	50.0	0	0.0	2	3.1
	Superior no universitaria	8	47.1	8	47.1	1	5.9	17	26.6
	Superior universitaria	16	35.6	27	60.0	2	4.4	45	70.3
Antigüedad	De 0 a 4 años	2	50.0	1	25.0	1	25.0	4	6.3
	de 5 a 9	2	16.7	9	75.0	1	8.3	12	18.8
	de 10 a 15	10	55.6	8	44.4	0	0.0	18	28.1
	De 16 a más	11	36.7	18	60.0	1	3.3	30	46.9
TOTAL		25	39	36	56	3	5	64	100

Interpretación:

Sobre la tabla 6, aprecia a más de mitad de trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público (56.4%) que son del sexo masculino percibiendo al desempeño laboral como medio, las del sexo femenino (56.0%) la ubican en el nivel medio. Más de la mitad de la edad de 36 a 46 años ubican al desempeño laboral en el nivel medio (63.2%), de aquellos que se encuentran entre 46 a más años, llegan a ubicarla en el nivel medio (54.3%). Del grado de instrucción, más de mitad que cuentan con instrucción superior universitaria (60.0%) perciben al desempeño laboral en el nivel medio; además de quienes cuentan con el nivel superior no universitaria menos de la mitad (47.1%) la ubican en el nivel medio. Finalmente, en relación con la antigüedad en la institución de aquellos que cuentan entre 5 a 9 años ubican al desempeño laboral en el nivel medio (75.0%), en tanto quienes se encuentran entre 16 a más años, también la ubican en el nivel medio (60.0%).

Respecto a la segunda parte refiere la estadística inferencial, hallando lo siguiente:

Prueba de normalidad

Tabla 7

Normalidad de datos según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoconocimiento	0.336	64	0.001
Autorregulación	0.322	64	0.001
Motivación	0.362	64	0.001
Empatía	0.390	64	0.001
Relaciones interpersonales	0.354	64	0.001
Inteligencia emocional	0.352	64	0.001
Desempeño laboral	0.336	64	0.001
Rendimiento en la tarea	0.304	64	0.001
Comportamiento contraproducente	0.389	64	0.001
Rendimiento en el contexto	0.315	64	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Según tabla 7 se llegó a aplicar la normalidad acorde a Kolmogorov-Smirnov siendo la prueba superior a 50 ($n > 50$), según se evidencia, luego de procesar y analizar los datos recabados mediante la encuesta, se obtuvo a los datos resultaron ser no paramétricos, es decir, cuentan con distribución no normal, correspondiendo en la determinación de la hipótesis utilizar la prueba de Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis específicas 1

Considerando al primer objetivo específico, se generó la hipótesis estadística

H₀: El autoconocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

H₁: El autoconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 8

Correlación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

		Autoconocimiento	Desempeño laboral	
Rho de		Coefficiente de correlación	1.000	,810**
	Autoconocimiento	Sig. (bilateral)		0.001
	N		64	64
Spearman		Coefficiente de correlación	,810**	1.000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.001	
	N		64	64

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

Interpretación:

Según se evidencia sobre la tabla, llegó a obtener al p-valor = 0.001, lo que evidencia la relación existente entre el autoconocimiento y desempeño laboral; asimismo el valor de Spearman = 0.810, demuestra que la correlación de ambas es positiva considerable. Los hallazgos conllevan a rechazar H₀; por tanto, en aceptar la hipótesis de la investigación. Significa que, cuando el autoconocimiento sea mayor, se verá reflejado en mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 2

Considerando al segundo objetivo específico, se generó la hipótesis estadística

H₀: La autorregulación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

H₁: La autorregulación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 9

Correlación entre la autorregulación y el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

		Autorregulación	Desempeño laboral	
Rho de Spearman				
		Coeficiente de correlación	1.000	,829**
	Autorregulación	Sig. (bilateral)		0.001
		N	64	64
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,829**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
	N	64	64	

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

Interpretación:

Según se evidencia sobre la tabla, llegó a obtenerse al p-valor = 0.001, lo que evidencia la relación existente entre la autorregulación y desempeño laboral; también el valor de Spearman = 0.829, ello demuestra que la correlación de ambas resulta positiva considerable. Los hallazgos conllevan a rechazar H₀; por tanto, en aceptar la hipótesis de la investigación. Significa que, cuando la autorregulación sea mayor, se verá reflejado en mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 3

Considerando al tercer objetivo específico, generó la hipótesis estadística

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

H₁: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 10

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

		Motivación	Desempeño laboral		
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	,729**	
	Motivación	Sig. (bilateral)		0.001	
		N	64	64	
	Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	,729**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001		
		N	64	64	

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

Interpretación:

Según evidencia sobre la tabla, se llegó a obtener el p-valor = 0.001, lo que evidencia la relación existente entre la motivación y desempeño laboral; también al valor de Spearman = 0.729, demuestra que la correlación de ambas es positiva media. Los hallazgos conllevan al rechazo de H₀; por tanto, en aceptar la hipótesis de la investigación. Significa que, cuando la motivación sea mayor, se verá reflejado sobre mejora en el desempeño laboral de sus colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 4

Considerando al cuarto objetivo específico, generó la hipótesis estadística

H₀: La empatía no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

H₁: La empatía se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 11

Correlación entre la empatía y el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

		Empatía	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
			,799**
	Empatía	Sig. (bilateral)	0.001
		N	64
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,799**
		Sig. (bilateral)	0.001
	N	64	

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

Interpretación:

Según evidencia la tabla, se llegó a obtener el p-valor = 0.001, lo que evidencia la relación existente entre la empatía y desempeño laboral; también el valor de Spearman = 0.799, demuestra que la correlación de ambas es positiva considerable. Los hallazgos conllevan a rechazar H₀; por tanto, en aceptar la hipótesis de la investigación. Significa que, cuando la empatía sea mayor, se verá reflejado en mejorar el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 5

Considerando al quinto objetivo específico, se generó la hipótesis estadística

H₀: Las relaciones interpersonales no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

H₁: Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 12

Correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

		Relaciones interpersonales	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000	,817**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	64	64
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,817**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	64	64

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

Interpretación:

Según se evidencia sobre la tablase llegó a obtener al p-valor = 0.001, lo que evidencia la relación existente entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral; también el valor de Spearman = 0.817, demuestra que la correlación de ambas es positiva considerable. Los hallazgos conllevan a rechazar H₀; por tanto, en aceptar la hipótesis de la investigación. Significa que, cuando las relaciones interpersonales sean mayores, se verá reflejado en mejorar el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis general

Considerando al objetivo general, se generó la hipótesis estadística

H₀: La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

H₁: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

Nivel de significancia: corresponde al 0.05, a al de confianza en 95%

Criterio de decisión:

Si $p > 0.05$, se acepta H₀.

Si $p > 0.05$, se rechaza H₀.

Tabla 13

Correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, 2024.

		Inteligencia emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,865**
		N	64
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,865**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	64

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

Interpretación:

Según se evidencia sobre la tabla, llegó a obtener al p-valor = 0.001, lo que evidencia relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral; además la determinación del coeficiente Rho de Spearman = 0.865, demuestra que la correlación de ambas es positiva considerable. Los hallazgos conllevan a rechazar H₀; por tanto, en aceptar la hipótesis de la investigación. Significa que, cuando la inteligencia emocional sea mayor, se verá reflejado en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores.

Análisis y discusión

En lo relacionado al primer objetivo específico: Analizar la relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024, el análisis realizado muestra una relación significativa entre el autoconocimiento y desempeño laboral, con p-valor en 0.001, indicando esta relación no es fruto del azar, permitiendo el rechazo la hipótesis nula y su consecuente aceptación el de investigación. El valor de Spearman obtenido en 0.810 refiere correlación positiva considerable de ambas variables. Significa en medida que los empleados desarrollan mayor autoconocimiento, también tienden a mejorar su desempeño en el trabajo. Estos hallazgos son consistentes con lo investigado en De Paz (2023), quien también encontró una relación significativa del autoconocimiento y desempeño laboral. Sin embargo, en el estudio, Spearman fue de 0.335, indicando una correlación positiva pero débil, mientras que, en el presente estudio, el coeficiente es mucho más alto (0.810), refiriendo de este modo relación más fuerte entre estas dos. Esta diferencia en la magnitud de la correlación podría estar relacionada con las diferencias en las muestras estudiadas, los contextos laborales, o la manera en que se evaluaron las variables. Según Goleman (2016), el autoconocimiento implica la capacidad de comprender nuestros propios estados emocionales y tener un claro autoconcepto. Esta capacidad permite a los individuos actuar de manera más efectiva en su entorno laboral, ya que son más conscientes de las fortalezas y debilidades, permitiendo tomar decisiones más acertadas y mejorar su desempeño. El autoconocimiento también se relaciona con la autorrealización y la capacidad de expresarse con confianza, lo que puede orientarse en la generación de impacto positivo sobre el entorno laboral y en la productividad personal. El estudio confirma que el autoconocimiento viene a ser un componente elemental dentro del desempeño laboral, ello coincide con la teoría de Goleman y con investigaciones anteriores como la de De Paz (2023). Sin embargo, la magnitud de la correlación observada en este estudio es considerablemente mayor, lo que sugiere que, en ciertos contextos o poblaciones, el autoconocimiento puede tener un impacto más fuerte en el desempeño laboral. Esto destaca la importancia de desarrollar el autoconocimiento en trabajadores como una

estrategia que permita generar mejoras sobre su productividad y contribuciones en el entorno de trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico: Explicar la relación entre la autorregulación y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024, los resultados estadísticos muestran una relación significativa de la autorregulación y desempeño laboral, contando para ello al p-valor en 0.001. Esto indica a la relación observada no es casual, conllevando al rechazo de la hipótesis nula y consecuentemente con la aceptación de la investigación. También, la correlación de Spearman en 0.829 refiere relación de estas variables es positiva y considerable. Esto implica que a medida que los empleados desarrollan una mayor capacidad de autorregulación, su desempeño laboral tiende a mejorar significativamente. Al comparar estos hallazgos con investigaciones anteriores, se observa que De Paz (2023) también halló relación significativa de la autorregulación y desempeño laboral, con el p-valor en 0.000. Sin embargo, el coeficiente de Spearman reportado por De Paz fue en 0.507, significando correlación positiva de magnitud media. En contraste, el presente estudio muestra una correlación más fuerte (0.829), lo que sugiere que, en ciertos contextos, la autorregulación puede tener un impacto aún más considerable en el desempeño laboral. Esta diferencia en la magnitud de la correlación podría estar influenciada por factores contextuales, como las características del entorno laboral o las particularidades de las muestras estudiadas. Desde el punto de vista teórico, Goleman (2016) describe la autorregulación como la habilidad de mantener el autocontrol emocional en diversas situaciones y lograr su adaptación frente a las transformaciones sin permitir a las emociones interfieran en el rendimiento. La autorregulación es clave para preservar la integridad emocional y evitar que impulsos momentáneos afecten el trabajo. En este sentido, el desarrollo de la autorregulación permite a los empleados enfrentar mejor los desafíos del entorno laboral, manejar el estrés de manera efectiva y mantener un desempeño constante, incluso en situaciones adversas. Esto coincide con los resultados obtenidos, ya que una mayor capacidad de autorregulación se asocia con un mejor desempeño laboral. El estudio confirma que la autorregulación es un factor relevante en el desempeño laboral, según lo establece

Goleman en su teoría de la inteligencia emocional y como lo indican antecedentes previos, como el de De Paz (2023). No obstante, en este estudio, la relación observada es más fuerte, lo que resalta la importancia de desarrollar la autorregulación en los empleados para mejorar su rendimiento laboral. Promover la autorregulación puede ser una estrategia eficaz para incrementar la productividad y fomentar el entorno de trabajo con mayor equilibrio.

En relación con el tercer objetivo específico: Analizar la relación entre la motivación y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024, los análisis estadísticos indican la existencia de relación significativa de la motivación y desempeño laboral, evidenciada por el p-valor en 0.001, lo que indica que la relación observada no es aleatoria. Esto permite proceder con rechazar la hipótesis nula y su correspondiente aceptación el de la investigación. El valor de Spearman en 0.729 refiere correlación positiva media de la motivación y el desempeño laboral, lo que implica en tanto llegue a incrementarse la motivación en empleados, su desempeño laboral tiende a mejorar de manera moderada. Lo hallado llega a ser consistente con los hallazgos realizado por De Paz (2023), quien también identificó relación significativa de la motivación y desempeño laboral, alcanzando al p-valor en 0.000. Sin embargo, Spearman reportado por De Paz alcanzó el 0.378, refiriendo correlación positiva débil, mientras que en el presente estudio la correlación es media (0.729). Esta diferencia en la magnitud de la correlación puede atribuirse a diversas variables contextuales, como las características del entorno laboral o las diferencias en la muestra. A pesar de estas diferencias, estas dos investigaciones llegan a tener coincidencia respecto a que la motivación impactando positivamente sobre el desempeño en el trabajo. De acuerdo con Goleman (2016), la motivación se refiere a los impulsos emocionales que impulsan a las personas a esforzarse y superarse, manteniendo una actitud optimista ante los desafíos. Este impulso emocional es clave para mantener el compromiso y la perseverancia en el trabajo, lo que se refleja en el desempeño laboral. Los empleados motivados están más dispuestos a enfrentar dificultades y a alcanzar metas, lo que se traduce en un rendimiento laboral más elevado. La correlación positiva observada en este estudio confirma que una mayor

motivación se asocia con un mejor desempeño, en línea con la teoría de Goleman. Los resultados del estudio confirman que la motivación resulta ser componente importante dentro del desempeño laboral, lo que concuerda con la teoría de Goleman y con investigaciones previas, como la de De Paz (2023). Aunque la magnitud de la correlación varía entre los estudios, todos llegan a coincidir en que la motivación llega a impactar positivamente sobre el rendimiento de los empleados. Estos hallazgos subrayan lo elemental que resulta fomentar la motivación dentro del entorno laboral, puesto que el personal motivado es más productivo y está mejor preparado para superar los desafíos del trabajo.

Respecto al cuarto objetivo específico: Explicar la relación entre la empatía y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024, los hallazgos alcanzados muestran la relación significativa de la empatía y desempeño laboral, habiéndose determinado al p-valor en 0.001. Esto indica la relación observada no es producto del azar, conllevando al rechazo de la hipótesis nula y su correspondiente aceptación al de la investigación. En tanto Spearman en 0.799 hace referencia a la correlación positiva media de la empatía y el desempeño laboral, sugiriendo que a medida que los empleados demuestran mayor empatía, su desempeño laboral tiende a mejorar de manera considerable. Al comparar estos hallazgos con estudios previos, se observa una discrepancia notable. De Paz (2023) concluyó no haber hallado relación significativa de la empatía y desempeño laboral, reportando al p-valor en 0.000 y el de Spearman en 0.065, lo manifestando la ausencia de correlación entre ellas dentro del estudio. Esta divergencia entre los resultados llega a manifestarse a diferencias en ciertas particularidades de sus muestras estudiadas, los contextos laborales, o la forma en que se midió la empatía. Sin embargo, mientras que el estudio de De Paz sugiere que la empatía no tiene un impacto significativo sobre el desempeño laboral, los hallazgos en la presente investigación destacan correlación positiva media, lo que sugiere que, en ciertos contextos, la empatía puede desempeñar un rol crucial en el rendimiento laboral. Desde la perspectiva teórica, Goleman (2016) define la empatía como la capacidad de comprender las emociones de los demás, lo que implica una escucha activa y un genuino interés por apoyar a las personas. La empatía permite

a los empleados interactuar de manera más efectiva con sus compañeros y superiores, favoreciendo un ambiente laboral colaborativo y positivo. Este apoyo emocional puede generar un impacto directo sobre la motivación y desempeño de trabajadores, mejorando su capacidad en la labor en equipos y la resolución de problemas de modo constructivo. Lo hallado en la investigación muestran correlación positiva media de la empatía y desempeño laboral, refuerzan la idea de que la empatía resulta ser componente elemental en el logro del éxito organizacional. En conclusión, los hallazgos del presente estudio confirman que la empatía es componente importante en el desempeño laboral, en línea con la teoría establecida por Goleman, aunque contradicen los resultados de investigaciones previas como la de De Paz (2023). La diferencia en los resultados resalta la importancia de considerar el contexto en el que se mide la empatía y lo impactante sobre el rendimiento laboral. Fomentar la empatía dentro del lugar de trabajo podría resultar en estrategia eficaz en la mejora de la cooperación y productividad, lo que sugiere que es un aspecto valioso al desarrollar en los empleados para optimizar su desempeño.

En función al quinto objetivo específico: Analizar la relación de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024, el análisis estadístico revela existencia de relación significativa de las relaciones interpersonales y desempeño laboral, contando para ello con el p-valor en 0.001, conllevando al rechazo de la hipótesis nula y su correspondiente aceptación al de la investigación. En tanto, la correlación de Spearman en 0.817 establece correlación positiva media entre ambas variables, lo que sugiere que a medida que mejora las relaciones interpersonales, también tiende a mejorar su desempeño laboral. Al comparar estos resultados con investigaciones previas, el estudio de De Paz (2023) también pudo hallar relación significativa de las relaciones interpersonales y desempeño laboral, obteniendo al p-valor en 0.000. Sin embargo, el coeficiente de Spearman reportado por De Paz alcanzó en 0.320, reflejando una correlación positiva débil. La diferencia en la magnitud de la correlación entre ambos estudios puede deberse a factores contextuales, como las características de la muestra o el entorno laboral evaluado. Mientras que en el estudio de De Paz las relaciones

interpersonales tuvieron un impacto menos pronunciado en el desempeño laboral, el presente estudio sugiere que estas relaciones pueden ser un factor más relevante para el rendimiento en determinados contextos. Desde la perspectiva teórica, Goleman (2016) describe las relaciones interpersonales como la competencia de interactuar efectivamente con los demás, lo que incluye influir, intercambiar emociones y pensamientos, y resolver conflictos. Las relaciones interpersonales juegan un papel crucial en la cooperación y el trabajo en equipo, lo que puede mejorar significativamente la productividad en el lugar de trabajo. La capacidad de mantener relaciones positivas y comunicarse de manera efectiva no solo contribuye a un ambiente laboral más armonioso, sino que también facilita la resolución de problemas y la consecución de metas comunes. Los resultados obtenidos en este estudio, que muestran correlación positiva media de las relaciones interpersonales y desempeño laboral, refuerzan esta idea teórica, indicando que los empleados con mejores habilidades interpersonales tienden a rendir mejor en su trabajo. En conclusión, los hallazgos del presente estudio confirman que las relaciones interpersonales tienden a impactar significativamente sobre el desempeño laboral, alineándose con la teoría de Goleman y mostrando una correlación más fuerte que en estudios previos como el de De Paz (2023). La diferencia en los resultados destaca la importancia de considerar el contexto y las características específicas de la muestra al analizar la relación entre estas variables. Fomentar el desarrollo de habilidades interpersonales en los empleados resultando estrategia clave en la mejora de su desempeño y promover un ambiente laboral más colaborativo y productivo.

El análisis estadístico del estudio respecto al objetivo general ha revelado la existencia de una relación significativa de la inteligencia emocional y desempeño laboral, donde el p-valor obtenido en 0.001 sugiere que no es resultado al azar, permitiendo el rechazo de la hipótesis nula y correspondiendo con la aceptación a de la investigación. Asimismo, Rho de Spearman en 0.865 significa que la relación es positiva y considerablemente fuerte, lo que implica que a medida que aumenta la inteligencia emocional de los empleados, también mejora su desempeño laboral. Estos resultados son coherentes con investigaciones previas, como el estudio de Carrillo y

Raymundo (2022), donde se halló una correlación positiva significativa de Pearson (0.817) de la inteligencia emocional y desempeño laboral dentro de una muestra de colaboradores de una dirección regional. De manera similar, Mostacero (2021) reportó una correlación positiva de Pearson (0.7609) y un p-valor de 0.021, lo que confirma la relación significativa de las dos. En ambos estudios, al igual que en el presente análisis, se evidencia a la inteligencia emocional desarrolla su rol clave sobre la efectividad y desempeño del empleado en sus labores. La teoría de la inteligencia emocional, establecida por Goleman (2016), plantea que esta habilidad influye en la manera en que los individuos manejan sus emociones, tanto a nivel personal como en sus interacciones laborales. Esto respalda la idea de que los empleados con mayor inteligencia emocional son capaces de gestionar mejor sus emociones, lo que les permite enfrentar de manera más efectiva los desafíos del entorno laboral y, por ende, mejorar su desempeño. Además, Chiavenato (2017) subraya que el comportamiento laboral orientado al logro de objetivos organizacionales está directamente relacionado con competencias personales como la inteligencia emocional, lo que puede influir en los resultados organizacionales de manera significativa. En conclusión, el estudio confirma que la inteligencia emocional resulta ser pronosticador relevante del desempeño laboral, alineada a investigaciones previas y con lo que establece la teoría. Esto sugiere que desarrollar y fomentar la inteligencia emocional en los empleados puede ser una estrategia clave para mejorar su rendimiento y, en consecuencia, los resultados organizacionales.

Conclusiones

Se concluye relacionado al primer objetivo específico que se determinó el nivel de inteligencia emocional en la institución donde se destaca el nivel medio con un 59.4%.

Se concluye respecto al segundo objetivo específico se determinó al desempeño laboral en la institución, donde destaca el nivel regular con un 56.3%.

Se concluye respecto al tercer objetivo específico, el análisis muestra relación significativa y fuerte del autoconocimiento y el desempeño laboral, contando con el p-valor en 0.001 y un coeficiente de Spearman de 0.810. Estos resultados sugieren que, a medida que los empleados desarrollan mayor autoconocimiento, su rendimiento laboral mejora considerablemente.

Se concluye respecto al cuarto objetivo específico, los resultados revelan una relación significativa y fuerte de la autorregulación y desempeño laboral, basado en el p-valor en 0.001 y un coeficiente de Spearman de 0.829. Significa, a mayor capacidad de autorregulación, mejor es el desempeño de los empleados, este hallazgo muestra una correlación más fuerte, destacando la relevancia de desarrollar la autorregulación como una estrategia elemental a fin de alcanzar mejoras sobre el rendimiento laboral.

Se concluye respecto al quinto objetivo específico, lo hallado indica relación significativa y positiva de la motivación y desempeño laboral, contando para ello con el p-valor en 0.001 y un coeficiente Spearman en 0.729. Lo que refiere que, a mayor motivación, mejor es el desempeño de los empleados de manera moderada.

Se concluye respecto al sexto objetivo específico, los resultados del estudio muestran relación significativa y positiva de la empatía y desempeño laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.799. Esto sugiere que, a mayor empatía, el desempeño laboral mejora considerablemente.

Se concluye respecto al séptimo objetivo específico, el análisis confirma una relación significativa y positiva de las relaciones interpersonales y desempeño laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.817. Esto sugiere que mejorar las relaciones interpersonales contribuye a un mejor rendimiento laboral.

Se concluye respecto al objetivo general, el estudio confirma que existe relación significativa y fuerte de la inteligencia emocional y desempeño laboral, con el p-valor en 0.001 y coeficiente de Spearman en 0.865, ello refuerza la importancia de desarrollarla como una estrategia para optimizar los resultados organizacionales.

Recomendaciones

Se recomienda al director del instituto a tomar en consideración lo importante que resulta el desarrollo del análisis de la inteligencia emocional de los trabajadores, recurso que debe ser valorado por la institución.

Se recomienda al director del instituto a capacitar y motivar al personal de manera continua con la finalidad de incrementar el grado de desempeño en las actividades desarrolladas por la institución.

La recomendación al director del instituto incorporar el acrecentamiento del autoconocimiento en los programas de formación y desarrollo profesional de los empleados. Dado que ella cuenta con fuerte correlación positiva al desempeño laboral, fomentar la autoevaluación y la conciencia de las propias fortalezas y debilidades puede mejorar significativamente la efectividad en el trabajo. Implementar talleres o sesiones de coaching centradas en el autoconocimiento puede potenciar el rendimiento individual y, en consecuencia, optimizar los resultados organizacionales.

Se recomienda al director del instituto implementar programas de desarrollo centrados en la autorregulación emocional para los empleados. Dado que la capacidad de autorregulación está fuertemente correlacionada con el desempeño laboral, fortalecer esta habilidad puede mejorar significativamente la efectividad en el trabajo. Considerar la incorporación de técnicas de manejo del estrés y autocontrol emocional en la formación y el coaching puede contribuir a un ambiente de trabajo más estable y productivo.

Se recomienda al director del instituto implementar estrategias que fomenten la motivación entre los empleados, dado que una mayor motivación está correlacionada con un mejor desempeño laboral. Considerar el diseño de programas de incentivos, establecer metas claras y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional puede potenciar el compromiso y la eficacia en el trabajo. Promover un entorno que valore y reconozca los esfuerzos de los empleados ayudará a conservar niveles óptimos de motivación y, en consecuencia, mejorar el rendimiento laboral.

Se recomienda al director del instituto promover la empatía en el lugar de trabajo como una estrategia orientada a enriquecer el desempeño laboral. La evidencia sugiere que los empleados que demuestran una mayor empatía tienden a tener un rendimiento mejorado, favoreciendo un ambiente de colaboración y apoyo mutuo. Implementar programas de formación en habilidades interpersonales y crear oportunidades para que los empleados practiquen la empatía puede contribuir a un entorno laboral más efectivo y positivo.

Se recomienda al director del instituto enfocar esfuerzos en mejorar las habilidades interpersonales de los empleados, ya que estas tienen una correlación significativa con el desempeño laboral. Facilitar formación en comunicación efectiva, resolución de conflictos y trabajo en equipo puede potenciar el rendimiento individual y colectivo. Crear un entorno que fomente relaciones positivas y colaborativas puede contribuir a un ambiente laboral más productivo y armónico.

Se recomienda al director del instituto priorizar el crecimiento de la inteligencia emocional mediante diversas capacitaciones de los empleados. Dado que se determinó fuerte correlación de la inteligencia emocional y desempeño laboral, invertir en entrenamientos que mejoren habilidades emocionales puede resultar en una mayor eficacia y productividad en el trabajo. Implementar estas iniciativas puede no solo mejorar el rendimiento individual, sino también contribuir positivamente a los resultados generales de la organización.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, M. (2017). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. (1era ed.). Editorial GRANICA.
- Aguirre, J. y Traverso, R. (2023). Inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento al estrés en personal de salud en un hospital del tercer nivel de atención, Perú 2021. Lima, Universidad Científica. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/3242/TM-Aguirre%20J-Traverso%20R-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, K. (2022). Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022. Lima, Universidad Norbert Wiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8475/T061_70916492_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, C. y Becerra, F. (2023). Relación de la inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del sector público y privado: revisión aplicada. Lima, Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18289/Trabajo?sequence=1&isAllowed=y>
- Bances, L. y Suclupe, Y. (2023). Estrés y desempeño laboral de trabajadores en el Hospital Juan Pablo II, Chiclayo - Perú 2021 – 2022. Pimentel, Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11752/Bances%20Santisteban%2c%20Maria%20Lucinda%20-%20Suclupe%20Dominguez%2c%20Yanire%20del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bar-on, R. (1997). *Emotional quotient inventory (EQI): Technical manual*. Toronto: Editorial MultiHealth System.
- Bello, J. (2015). *Aprendo Psicología*. Panapo de Venezuela.

- Bolívar, M. y Cerna, B. (2020). La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Altos Andes S.A.C, Surquillo-Lima, en el año 2020. Lima, Universidad de San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7494/bolivar_qmja-cerna_ybm.pdf?sequence=1&isAllowed=n
- Burga, M. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lambayeque – Chiclayo. Chiclayo, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4671/1/TL_BurgaPandoMaria.pdf
- Carrillo, O. y Raymundo, E. (2022). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica – 2021. Huancayo, Universidad Peruana Los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5293/T037_4655_3065_43493935_T.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Castro, D. y Cortés, R. (2023). Influencia de inteligencia emocional y habilidades sociales en contextos escolarizados. Revisión sistemática. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 7 (1). Ciudad de México: México, <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5133/7776>
- Castro, W., Chávez, A. y Arévalo, J. (2023). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista electrónica EDUCARE*, vol. 27 (1). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582023000100187&script=sci_arttext
- Cerruffo, W. y Tapia, D. (2024). Psicoeducación sobre inteligencia emocional en adultos con problemas de consumo en un centro de salud en el período 2023. Guayaquil: Ecuador, Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/27789/1/UPS-GT005274.pdf>

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Décima edición). McGraw Hill.
- Crisóstomo, F. (2021). Desarrollo de la Inteligencia Emocional en los estudiantes escolares: una revisión de la literatura científica del 2015 al 2020. *Conrado. Revista de Ciencias Sociales*, 17(81), 502-508.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1968/1927>
- Díaz, E. y Chávarry, P. (2021). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios 12 (2)*. Chiclayo, Universidad César Vallejo.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/1035/879>
- Espinoza, Y. (2023). *Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Apurímac, 2023*. Lima, Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121905/Espinoza_MY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gálvez, M. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de una empresa outsourcing – 2021*. Lima, Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79264/G%c3%a1lvez_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Editorial Javier Vergara.
- Goleman, D. (2016). *La inteligencia emocional, por qué es más importante que el cociente intelectual*. (Segunda ed.). Editorial Javier Vergara.
- Gómez, I. (2022). *La inteligencia emocional como variable preventiva y moderadora del acoso laboral y sus efectos: una revisión sistemática*. Universidad a Distancia de Madrid.
<https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/2033/Dep%c3%b3>

sito%20TFM%20-%20Itziar%20Gomez%20Aparicio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, J. y Quiroz, N. (2022). Inteligencia emocional relacionada al desempeño laboral en empresas latinoamericanas: Una revisión sistemática. Trujillo, Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101692/Gomez_CJM-Quiroz_BNV-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la Investigación (Sexta Edición ed.). México: McGraw Hill Education.

Hernández, B. G., Guerrero, P., Gómez, H., y Ramírez, K. (2024). Satisfacción laboral y rendimiento laboral en el rendimiento de colaboradores en organizaciones bancarias de México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(107), 1144-1158. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.10>

Jiménez, A. (2015). *Inteligencia emocional*. Curso de Actualización en Pediatría, 13. Robbins, S. y Coulter. M. (2018). Administración. (Decimotercera edición). Pearson Educación.

León, C. (2021). Inteligencia Emocional y su Relación con el Desempeño Laboral en Docentes Peruanos: una Revisión Sistemática en el periodo 2015 – 2020. Lima, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61177/Leon_VC-SD.pdf?sequence=1

Llanos, J. y Machuca, Y. (2023). Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico en el Perú: Revisión Sistemática Periodo 2020 al 2023 y Meta-Análisis. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 7 (5). Cajamarca, Perú. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8536/12790>

- Mayer & Salovey, P. (1997). "What is emotional intelligence?" En P. Salovey y D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. 3-31. New York.
- Mostacero, A. (2021). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019. Cajamarca, Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4985/Tesis%20Anel%20ad%20Mostacero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orezzoli, B. (2021). Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el ámbito organizacional. Lima, Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13225/Orezzoli_Alvarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz, R. (2020). Desempeño Laboral, en el sector educativo de Latinoamérica: Una Revisión Sistemática de Literatura entre los años 2015 a 2019. Cajamarca, Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25766/Ortiz%20Reyes%20Ronald%20Gustavo.pdf?sequence=1>
- Pajares, C. (2023). La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en la empresa H&M, Lima 2020. Pimentel, Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10824/Pajares%20Vargas%20Carlos%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ping, J (2017): *Motivación y emoción*. (Tercera ed.). Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Ramos, R. (2024). Inteligencia emocional y rendimiento académico en educación en la última década: revisión sistemática. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, N.º 3 (18). <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4136/4030>

- Rodríguez, J. y Bojórquez, C. (2020). Inteligencia emocional y rendimiento académico en universitarios: una revisión sistemática. *Revista Espacios*, vol. 42 (07). <https://www.revistaespacios.com/a21v42n07/a21v42n07p10.pdf>
- Rosales, C. (2022). Inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la biblioteca central de la Universidad Peruana Cayetano Heredia – 2020. Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17993/Rosales_cc.pdf?sequence=1
- Torres, E. (2021). Inteligencia emocional en el contexto universitario: Retos para el docente. *Revista EDUCARE*, vol 23 (3). Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/375/3752842013/html/>
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (Octava edición) Pearson Educación.
- Zambrano, Y. y Lazo, M. (2022). El desarrollo de la inteligencia emocional para afrontar problemas psicosociales en niños preescolares. *Polo del Conocimiento*, edición número 78, vol. 8 (1). Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9263620>

Anexos y apéndices

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Inteligencia emocional	Es la capacidad de revelar nuestros sentimientos, motivarnos y expresar adecuadamente nuestras emociones, tanto con nosotros mismos como con quienes interactuamos. También señala habilidades		Autoconocimiento	Autoconcepto	Sus habilidades le permiten desempeñar sus actividades laborales con normalidad	Ordinal
				Autoexpresión emocional	Considera que expresa con seguridad sus emociones en situaciones conflictivas	
				Autorrealización	Se siente satisfecho con las funciones de trabajo que ejerce diariamente	
					Se siente conforme con sus logros personales alcanzados	
	complementarias que, a diferencia de la inteligencia académica, se miden por el coeficiente intelectual. Muchas personas bien informadas terminan actuando de acuerdo con las señales de personas con	Proceso de llegar a medir la inteligencia emocional a través de sus dimensiones, haciendo uso de la escala de Likert.	Autorregulación	Autocontrol	Considera que sus decisiones no son influidas por sus emociones	
				Integridad	Considera que sus acciones no son impulsivas en situaciones bajo presión	
				Adaptabilidad	Se adhiere a sus valores para hacer lo correcto ante la presión de situaciones problemáticas	
					Se considera optimista ante cambios en la metodología de trabajo	
coeficientes intelectuales más bajos, pero con inteligencias			Deseo de superación	Se siente interesado en la mejora continua de sus fortalezas para alcanzar el éxito		
emocionales más altas. Las emociones son generadas por los seres humanos y surgen debido a la influencia		Motivación	Compromiso	Se siente comprometido con el cumplimiento de los indicadores internos de la organización		
			Optimismo	Se siente optimista para resolver bloqueantes y continuar con sus actividades		

de factores externos, los cuales pueden provocar una variedad de respuestas afectivas que van desde la ira hasta la excitación Goleman

(2016)

		Disfrutas realizar las actividades con tu equipo
Empatía	Escucha activa	Muestra interés por escuchar los problemas que puedan estar pasando sus compañeros de trabajo Muestra la disposición de ayudar a sus compañeros de trabajo en cualquier
	Comprensión	situación
	Interés por apoyar	Muestras tolerancia si no compartes la opinión de tus compañeros de trabajo Comprendes el estado de ánimo de los demás por medio del lenguaje no verbal
Relaciones interpersonales	Capacidad de influenciar	Es capaz de influenciar a sus compañeros para cumplir objetivos de trabajo
	Comunicación asertiva	Tiene la capacidad de comunicar de manera asertiva sus incomodidades justo a tiempo
	Liderazgo	Cuenta con la capacidad de guiar a otros para lograr la mejora continua de las actividades laborales
	Resolución de conflictos	Utiliza habilidades de negociación

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Es el comportamiento del empleado enfocado en alcanzar objetivos establecidos. Este comportamiento refleja la competencia personal necesaria para lograr dichos objetivos e incluye una serie de características propias como capacidades, habilidades, necesidades y cualidades. Estas características interactúan con el entorno laboral y empresarial para generar conductas que pueden influir en los resultados y provocar cambios significativos en las organizaciones (Chiavenato, 2017).	Procedimiento de medición del desempeño laboral mediante sus dimensiones, donde se hace uso de la escala de Likert.	Rendimiento en la tarea	Iniciativa	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios	Ordinal
					Se me ocurren soluciones creativas frente los nuevos problemas	
				Tareas laborales desafiantes	Cuando puedo realizo tareas laborales desafiantes	
					Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan.	
				Actualización de conocimientos y habilidades laborales	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	
			Trabajo para mantener constantemente mis conocimientos laborales actualizados			
			Comportamiento contraproducente	Excesiva negatividad	Siempre busco nuevos desafíos en mi centro laboral	
					Asumo más responsabilidades laborales que las que me corresponden	
					Mantengo un comportamiento de queja de asuntos sin importancia en el centro laboral	
			Acciones que dañan a la organización	Comportamiento contraproducente	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	
Agrando los problemas que se presentan en el trabajo por abusos administrativos y otros						
		Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas				

Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a la institución

Rendimiento en el contexto	Planeamiento y organización en el trabajo	Planifico mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma pertinente
	Orientación a resultados	Trabajo para mantener mis habilidades laborales sumamente actualizados
	Priorización del trabajo	Participo activamente de las reuniones laborales
	Eficiencia laboral	Mi planificación laboral resulta ser óptima

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024?	Variable 1:	Objetivo general	Hipótesis general	Tipo de investigación
	Inteligencia emocional	Explicar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024	La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024	Aplicada, mixta
		Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Diseño de investigación
	Variable 2: Desempeño laboral	Analizar la relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.	El autoconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.	No experimental, transversal, correlacional
		Explicar la relación entre la autorregulación y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.	La autorregulación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.	Población y muestra: 76 trabajadores.
		Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.	Técnica: la encuesta.

		<p>Explicar la relación entre la empatía y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.</p>	<p>La empatía se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.</p>	<p>Instrumento: el cuestionario.</p>
		<p>Analizar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.</p>	<p>Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024.</p>	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Información general:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Finalidad:

La presente tiene por objeto determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024. Para lo cual se requiere su colaboración respondiendo las interrogantes con la veracidad que requiere el estudio.

Instrucciones:

Lea con detenimiento cada una de las interrogantes y responda según se ajuste a su opinión, tomando en consideración la siguiente escala de valoración

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	Ítems	1	2	3	4	5
Variable 1: Inteligencia Emocional						
Dimensión 1: Autoconocimiento						
1	Sus habilidades le permiten desempeñar sus actividades laborales con normalidad					
2	Considera que expresa con seguridad sus emociones en situaciones conflictivas					
3	Se siente satisfecho con las funciones de trabajo que ejerce diariamente					
4	Se siente conforme con sus logros personales alcanzados					
Dimensión 2: Autorregulación						
5	Considera que sus decisiones no son influidas por sus emociones					
6	Considera que sus acciones no son impulsivas en situaciones bajo presión					

7	Se adhiere a sus valores para hacer lo correcto ante la presión de situaciones problemáticas					
8	Se considera optimista ante cambios en la metodología de trabajo					
Dimensión 3: Motivación						
9	Se siente interesado en la mejora continua de sus fortalezas para alcanzar el éxito					
10	Se siente comprometido con el cumplimiento de los indicadores internos de la organización					
11	Se siente optimista para resolver bloqueantes y continuar con sus actividades					
12	Disfrutas realizar las actividades con tu equipo					
Dimensión 4: Empatía						
13	Muestra interés por escuchar los problemas que puedan estar pasando sus compañeros de trabajo					
14	Muestra la disposición de ayudar a sus compañeros de trabajo en cualquier situación					
15	Muestras tolerancia si no compartes la opinión de tus compañeros de trabajo					
16	Comprendes el estado de ánimo de los demás por medio del lenguaje no verbal					
Dimensión 5: Relaciones interpersonales						
17	Es capaz de influenciar a sus compañeros para cumplir objetivos de trabajo					
18	Tiene la capacidad de comunicar de manera asertiva sus incomodidades justo a tiempo					
19	Cuenta con la capacidad de guiar a otros para lograr la mejora continua de las actividades laborales					
20	Utiliza habilidades de negociación					
Variable 2: Desempeño laboral						
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea						
1	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2	Se me ocurren soluciones creativas frente los nuevos problemas					
3	Cuando puedo realizo tareas laborales desafiantes					
4	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan.					
5	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr					
6	Trabajo para mantener constantemente mis conocimientos laborales actualizados					
7	Siempre busco nuevos desafíos en mi centro laboral					

8	Asumo más responsabilidades laborales que las que me corresponden					
Dimensión 2: Comportamiento contraproducente						
9	Mantengo un comportamiento de queja de asuntos sin importancia en el centro laboral					
10	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
11	Agrando los problemas que se presentan en el trabajo por abusos administrativos y otros					
12	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
13	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a la institución					
Dimensión 3: Rendimiento en el contexto						
14	Planifico mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma pertinente					
15	Trabajo para mantener mis habilidades laborales sumamente actualizados					
16	Participó activamente de las reuniones laborales					
17	Mi planificación laboral resulta ser óptima					

Muchas gracias.

Anexo 4: Validación

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Validez de instrumentos por juicio de expertos

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Karina T. Valdiviezo Pérez

Fecha: 08-07-2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Denis Rossini Bermúdez Romero

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **“Inteligencia emocional y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024”**, el cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					159	19
Sumatoria Total		178				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.89				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Coeficiente de Validez

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

$$\boxed{178} = \boxed{0.89}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
DNI. 02874217

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Validez de instrumentos por juicio de expertos

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Anddy David Gonzalez Lucero

Fecha: 11-07-2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Denis Rossini Bermúdez Romero

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **“Inteligencia emocional y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024”**, el cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				16	160	
Sumatoria Total				176		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)				0.88		

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Coeficiente de Validez

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


Mg. Anddy González Lucero
C.I. N° 0

Firma del Experto
Magister
DNI. 31677361

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Validez de instrumentos por juicio de expertos

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Yuri Roger Osorio Espinoza

Fecha: 10.07.2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Denis Rossini Bermúdez Romero

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **“Inteligencia emocional y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Huaraz, 2024”**, el cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total				180		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)				0.90		

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Coeficiente de Validez

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mg. Yury Roger Osorio Espinoza
C.I. AD N° 04141

**Firma del Experto
Magister
DNI. 41699815**

Anexo 5: Base de datos

This screenshot shows an Excel spreadsheet with a data table. The columns are labeled 'Mes' and 'Año'. The rows are numbered from 1 to 48. The data is organized in a grid format, with numerical values for each cell. The spreadsheet interface includes a menu bar at the top and a taskbar at the bottom.

This screenshot shows a continuation of the Excel spreadsheet from the previous image. The rows are numbered from 49 to 96. The data is organized in a grid format, with numerical values for each cell. The spreadsheet interface includes a menu bar at the top and a taskbar at the bottom.

Anexo 6: Análisis de fiabilidad

Variable 1: Inteligencia emocional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	20

Variable 2: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	17

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
BERMUDEZ ROMERO DENIS ROSSINI		70519394	drossini0920@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO, HUARAZ, 2024			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	14	04	2025

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Anexo 7: Reporte de similitud

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO, HUARAZ, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

ciencialatina.org

8	Fuente de Internet	<1 %
9	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	udimundus.udima.es Fuente de Internet	<1 %
16	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
20	Submitted to udv Trabajo del estudiante	<1 %
21	www.ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Corporación Universitaria del Caribe Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Rey Juan Carlos Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

30	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
31	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%
32	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
33	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	<1%
34	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1%
35	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
36	produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1%
37	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
38	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1%
39	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
40	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%

repositorio.upn.edu.pe

41	Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	revistatribunal.org Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
47	dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com Fuente de Internet	<1 %
48	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
49	ilo.law.cornell.edu Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

52	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
53	www.internationalpeaceandconflict.org Fuente de Internet	<1%
54	www.risti.xyz Fuente de Internet	<1%
55	academic.oup.com Fuente de Internet	<1%
56	b97e6913-f4ce-4bd6-bcff-fc1c23043be8.filesusr.com Fuente de Internet	<1%
57	catalogo.pedagogica.edu.co Fuente de Internet	<1%
58	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
59	daniel-danielsociedad.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
60	dspace.um.edu.mx Fuente de Internet	<1%
61	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
62	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

repositorio.ulvr.edu.ec

63	Fuente de Internet	<1%
64	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%
65	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	<1%
66	repositorio.uniminuto.edu Fuente de Internet	<1%
67	ruidera.uclm.es Fuente de Internet	<1%
68	www.masestudios.com Fuente de Internet	<1%
69	www.neuereligion.de Fuente de Internet	<1%
70	www.presidencia.gov.co Fuente de Internet	<1%
71	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
72	archive.org Fuente de Internet	<1%
73	congresoconvivencia.com Fuente de Internet	<1%
74	dspace.ueb.edu.ec Fuente de Internet	<1%

75	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
76	educas.com.pe Fuente de Internet	<1 %
77	hispana.mcu.es Fuente de Internet	<1 %
78	muniplibre.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
79	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
80	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
81	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
82	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
83	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
84	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
85	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
86	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

87	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
88	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
89	ru.dgb.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
90	silo.tips Fuente de Internet	<1 %
91	titula.universidadeuropea.es Fuente de Internet	<1 %
92	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
93	www.uclm.es Fuente de Internet	<1 %
94	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 5 words

Excluir bibliografía

Activo