



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

TESIS

**IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA
PROVINCIA DE MOHO AÑO 2018**

PRESENTADO POR

FELIX CONDORI AGUILAR

ASESOR

Dr. AURELIO FRANCISCO ALVAREZ GALLEGOS

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER
EN ADMINISTRACIÓN Y GESTION ESTRATÉGICA CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA – PERU

2020

PORTADA	
PAGINA DE JURADO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
INDICE DE CONTENIDO	
INDICE DE TABLAS	
INDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Definición del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación y limitaciones de investigación.....	18
1.5. Variables.....	20
1.5.1. Variable independiente.....	20
1.5.2. Variable dependiente.....	20

1.5.3. Operacionalización.....	21
1.6. Hipótesis de investigación.....	22
1.6.1. Hipótesis general.....	22
1.6.2. Hipótesis específica.....	22

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	24
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1. Inteligencia emocional.....	25
2.2.1.1. Intrapersonal.....	31
2.2.1.2. Interpersonal.....	35
2.2.1.3. Adaptabilidad.....	37
2.2.1.4. Manejo de estrés.....	38
2.2.1.5. Estado de ánimo.....	39
2.2.2. Desempeño laboral.....	40
2.2.2.1. Habilidades técnicas.....	42
2.2.2.2. Habilidades laborales.....	44
2.2.2.3. Habilidades profesionales.....	45
2.3. Marco conceptual.....	47
2.3.1. Autocontrol.....	47
2.3.2. Comportamiento.....	47
2.3.3. Comunicación.....	47
2.3.4. Desempeño laboral.....	48

2.3.5. Evaluación.....	48
2.3.6. Emoción.....	48
2.3.7. Inteligencia.....	48
2.3.8. Inteligencia emocional.....	49
2.3.9. Rendimiento laboral.....	49

CAPITULO III

METODO

3.1. Tipo de investigación.....	50
3.2. Diseño de investigación.....	50
3.3. Población y muestra.....	51
3.3.1. Población.....	51
3.3.2. Muestra.....	51
3.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos.....	52
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	53

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Presentación de resultados y contrastación de hipótesis.....	55
---	----

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	85
5.2. Recomendaciones.....	88

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
ANEXOS.....	92

INDICEN DE TABLAS

Tabla N° 01.....	55
Tabla N° 02.....	57
Tabla N° 03.....	59
Tabla N° 04.....	61
Tabla N° 05.....	63
Tabla N° 06.....	65
Tabla N° 07.....	67
Tabla N° 08.....	70
Tabla N° 09.....	73
Tabla N° 10.....	76
Tabla N° 11.....	79
Tabla N° 12.....	82

INDICEN DE GRAFICOS

GRAFICOS N° 01.....	55
GRAFICOS N° 02.....	57
GRAFICOS N° 03.....	59
GRAFICOS N° 04.....	61
GRAFICOS N° 05.....	63
GRAFICOS N° 06.....	65

RESUMEN

La investigación tiene el propósito de dar a conocer el objetivo de identificar el impacto de la relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018. En el estudio participaron 34 trabajadores que pertenecen a la UGEL de la Provincia de Moho. Los instrumentos de medición que se utilizaron fue el test y cuestionario que permitió conocer la respuesta de los trabajadores. Tipo de investigación es básico no experimental, nivel es correlacional con sus respectivas variables. Se ejecutó la estadística descriptiva para el análisis e interpretación de la información

Conclusión: La inteligencia emocional se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho, por la contratación de hipótesis general ($t_{cal} = 8.135$). La inteligencia emocional se asocia directamente en un 82.1% con el desempeño laboral. que presentan los interesados que explica el 67.40% de la variación de la inteligencia emocional.

Palabras clave: Inteligencia emocional y Desempeño, laboral

SUMMARY

The purpose of the research is to make known the objective of identifying the impact of the relationship of emotional intelligence with the work performance of the workers of the Local Educational Management Unit of the Province of Moho in 2018. The study involved 34 workers that belong to the UGEL of the Province of Moho. The measuring instruments that were used were the test and questionnaire to measure the response capacity of the workers. The type is basic, not experimental and the level of study is correlational with its respective variables. Descriptive statistics was used through the analysis and interpretation of information

Conclusion: It means that emotional intelligence is directly and significantly related to the work performance of the workers of the Local Educational Management Unit of the Province of Moho, by testing the general hypothesis (). Emotional intelligence is directly associated in 82.1% with work performance. The job performance presented by the stakeholders explains 67.40% of the variation of emotional intelligence

Keywords: Emotional Intelligence and Work Performance

INTRODUCCION

El estudio de investigación específicamente es referente a la gestión educativa, de como vienen laborando los trabajadores en la atención o servicios al público en general, como por ejemplo a los docentes de los diferentes niveles de educación, a los padres de familia y entre otros. En tiempos de modernidad donde impera la era del conocimiento de la ciencia y tecnología, como también nuevas ciencias de servicio al usuario, donde los trabajadores de la institución deben de poseer, conocer y poner en práctica teorías contemporáneas que luego repercutirá en el mejor rendimiento de sus capacidades conceptuales, actitudinales y procedimentales en la atención a los usuarios.

El objetivo o propósito primordial, es que los trabajadores ejecuten la capacidad intelectual y logren administrar eficientemente los procesos administrativos de la gestión educativa tanto internamente como externamente, como también desarrollar la empatía e interpretar los pedidos, solicitudes o resolver los problemas de los trabajadores que viene a la institución educativa y finalmente logren la satisfacción del usuario.

Se percibe, que algunos trabajadores, o en su mayoría desconocen las teorías de fundamentación psicológica de la inteligencia emocional y se está expresando en sus debilidades en momento de sus labores cotidianas en su centros de trabajo

institucional, como también existe deficiencias en el clima laboral, enfrentamiento entre los colegas referentes a la sobrecarga administrativa y que algunos casos no son remunerado por las horas extras, por las autoridades competentes y que finalmente influirá en la débil gestión educativa

Del mismo modo en la institución donde se está realizando el trabajo de descripción, explicación de la investigación, se conjetura que algunos trabajadores tienen bajo nivel de la inteligencia emocional. Por ende, no administran ni controlan sus percepciones en el momento del trabajo, en tal sentido urge conocer en sí, las características o propiedades de formación laboral o desempeño de los trabajadores, por cuanto repercutirá en la débil atención al usuario y por en la gestión institucional,

Se debe empezar a realizar o implementar ciclos de capacitaciones en los temas pertinentes, y que el corto plazo se note grandes cambios en la formación administrativa e indirectamente tengan compromisos o políticas de mejoras en bienestar de las ellos mismo, de la institución y de la sociedad de la Provincia de Moho. El conocimiento de información que se aportara, es sobre los aspectos más importantes en favor de los trabajadores.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La investigación se realiza en la provincia de Moho de presente año, en los últimos años, la administración pública y privada, en el desarrollo diarios de sus labores administrativos, no le da prestancia al enfoque de los procesos emocionales, el propósito es que los trabajadores administrativos logren mejorar eficientemente sus labores de trabajo en bienestar de usuarios que asisten a la UGEL. En tal sentido estudiar el desempeño laboral específicamente de la institución educativa de la UGEL Moho, que está relacionado al servicio o atención a los docentes y usuarios.

El problema actual de los trabajadores o integrantes de la UGEL- MOHO, presentan debilidades desajustes en su desempeño laboral por que nos hemos percatado que existe conflictos o disgustos, comentarios , ataque personales, relaciones humanas debilitadas, en peor de casos a favor y en contra sobre la sobrecarga laboral que es punto central de la discusión, además existe otros problemas como es la infraestructura de local antigua, el desarrollo de sus actividades es personal e independiente, motivo por el cual incumpliendo sus obligaciones, existe desconocimiento sobre los sistemas administrativos de SIAF, como también existe problemas en el aspecto intrapersonal, comunes y recurrentes como la empatía, compañerismo, clima organizacional, respecto

a la adaptabilidad, el personal es conformista y presenta alternativas de solución en sus áreas correspondientes.

El personal de trabajadores no administra adecuadamente el manejo de estrés en el momento de trabajo y en la atención a público, como también realizan labores extras en compras de servicios, que no reconocidos por la patronal. Finalmente, todas las características antes mencionadas líneas arriba repercute en el desempeño laboral regular, en el incumplimiento de sus labores administrativas y no alcanzando los objetivos planificados dentro de la institución pedagógica, que posteriormente influye en la mala atención al público en general

Toda la problemática observada y explicada, es como consecuencia del desconocimiento de la ciencia de la inteligencia emocional, actualmente vivimos en tiempos de la era tecnología y comunicativa donde la globalización es un esquema de asociarnos a la calidad, actividad en lograr instituciones que resuelvan sus problemas, actúamele las instituciones sobresalientes en el campo académico, servicios, productos o de industrialización, es por el amplio entendiendo de la inteligencia emocional.

El propósito de la investigación es que los trabajadores conozcan, entiendan y la apliquen en los desarrollos de funciones administrativas internas y externas, finalmente diseñar políticas o líneas de trabajo en la institución que repercutirá en el mejor rendimiento institucional.

1.2. DEFINICION DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo el impacto de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Cómo el impacto intrapersonal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018?

b. ¿Cómo el impacto interpersonal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018?

c. ¿Cómo el impacto de la adaptabilidad se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018?

d. ¿Cómo el impacto del manejo de estrés se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018?

e. ¿Cómo el impacto del estado ánimo general se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. Objetivo general

Identificar el impacto de la relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

1.3.2. Objetivos específicos

a. Identificar el impacto de la relación intrapersonal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

b. Conocer el impacto de la relación interpersonal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

c. Conocer el impacto de la relación adaptabilidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

d. Identificar el impacto de la relación del manejo de estrés con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

e. Identificar el impacto de la relación del estado ánimo general con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

1.4. JUSTIFICACION

La institución se comprometa con la formación integral del trabajador o colaborador, en la ciencia de la inteligencia emocional y otros temas como: La percepción, motivación, personalidad, actitud propositiva y que en corto plazo repercuta o incrementa mejor los procesos del desempeño laboral del trabajador dentro la organización.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Las investigaciones se explican a través de las teorías existentes como: Las tesis, libros especializados, revistas científicas y las redes sociales. Etc. El objetivo es que motiven a los trabajadores a estudiar y lograr descubriendo importantes temas para su formación integral, en bienestar de la sociedad, como también utilizaran teorías de reconocidos autores, en tal sentido se justifica y contrasten con la realidad y el desarrollo diario de la institución.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se justifica, en la medida de la aplicación metodológica y los métodos científicos como el analítico de las variables de investigación, como también la ejecución de herramientas como encuesta y el instrumento correspondiente del cuestionario, finalmente el propósito es recabar información en el lugar de los hechos, de acuerdo a la muestra establecida que influirán en amplio conocimiento de la realidad observada.

JUSTIFICACIÓN SOCIAL

Lo importantes es interactuar con la problemática y encontrar respuestas con los integrantes del estudio de la investigación, por cuanto conocerás y entenderás los cambios dentro de la organización tanto interno o externo, a través de estrategias globales. Que en lo posterior repercutirá en dar solución al problema planteado de nuestra institución en cuanto a la inteligencia emocional, beneficiando al público en general que asiste diariamente a la UGEL Moho, a solucionar sus trámites administrativos.

LIMITACIONES

Los resultados mostraran la importancia de las dos variables del estudio que se realizando en la Provincia de Moho, con los resultados se permitirán tener un alcance directo a todos los involucrados de la investigación, como también a los centros educativos de nivel inicial, primario y secundario de nuestro provincia, en consecuencia los trabajadores en el plazo planificado se interioricen de la fundamentación de la inteligencia emocional y que repercuta

en la buena gestión gerencial y administrativa, y como también implementar actividades de cursos, seminarios, capacitaciones en bienestar de la formación integral del trabajador y repercute la calidad de trabajo. Del mismo se presentó limitaciones de carácter de tiempo y entendimiento de algunos funcionarios, donde se resistía a brindar información pertinente a la presente investigación.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable (1)

Dimensiones

Intrapersonal

Interpersonal

Adaptabilidad

Manejo de estrés

Estado de ánimo

1.5.2. Variable (2)

Dimensiones

Habilidades técnicas

Habilidades laborales

Habilidades profesionales

1.5.3. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1 Inteligencia emocional	1.1.-Intrapersonal	1.1.1. Emociones (1) 1.1.2. Reconocer (2) 1.1.3. Desencadenante (3) 1.1.4. Consiente (4) 1.1.5. Sentimientos (5)	Escala Nomina -Siempre -Casi -A veces -Nunca
	1.2.-Interpersonal	1.2.1. Momentos (6) 1.2.2. Comprender (7) 1.2.3. Compañeros (8) 1.2.4. Contribuyes (9) 1.2.5. Resuelves (10) 1.2.6. Forma positiva (11) 1.2.7. Estimulado (12) 1.2.8. Actitud positiva (13) 1.2.9. Lo mejor (14)	
	1.3.-Adaptabilidad	1.3.1. Capacidad (15) 1.3.2. Escuchar (16) 1.3.3. Sentimientos (17) 1.3.4. Personas (18) 1.3.5. Adapto (19)	
	1.4.-Manejo de estrés	1.4.1. Estresante (20) 1.4.2. Institución (21) 1.4.3. Escuchar (22) 1.4.4. Molestarme (23) 1.4.5. Abiertamente (24) 1.4.6. Reacciones (25)	
	1.5.-Estado de animo	1.5.1. Trabajo (26) 1.5.2. Optimista (27) 1.5.3. Conversación (28) 1.5.4. Confianza (29) 1.5.5. Relaciones (30)	
Variable 2 Desempeño laboral	2.1.-Habilidades técnicas 2.2.-Habilidades laborales 2.2.-Habilidades profesionales	2.1.1. Trabaja en grupo (1) 2.1.2. Alternativas (2) 2.1.3. Rendimiento (3) 2.2.1. Consientes (4) 2.2.2. Leyes (5) 2.2.3. Puntualidad (6) 2.2.4. Tareas (7) 2.2.5. Resolver (8) 2.3.1. Procedimientos (9) 2.3.2. Reglas (10) 2.3.3. Estructura física (11) 2.3.4. Presentable (12)	Escala Nomina -Nunca -Casi nunca -A veces -Casi siempre -Siempre

1.6. HIPOSTESIS DE LA INVESTIGACION

1.6.1. Hipótesis general

La inteligencia emocional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

1.6.2. Hipótesis específica

a. El impacto intrapersonal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

b. El impacto interpersonal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

c. El impacto de la adaptabilidad se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

d. El impacto del manejo de estrés se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de Provincia de Moho año 2018

e. El impacto del estado ánimo general se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Manchay Pintado Luz Melissa. (2016). Relación entre clima social familiar e inteligencia emocional de alumnas del segundo grado de educación secundaria de la institución educativa nuestra señora de Fátima. Piura, 2015. Conclusiones Primero. Existe relación significativa entre Clima Social Familiar y la inteligencia emocional en las alumnas del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima. - Piura – 2015

Tercero. La Inteligencia emocional en las alumnas del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima - Piura – 2015, está mal desarrollada.

Apaza. Rosa, Isabel. (2014). factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san Román – Juliaca 2014 universidad andina “Néstor Cáceres Velásquez” escuela de posgrado maestría en administración CONCLUSIONES

Primera. Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Cuarta. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

Fienco, Valenica, Grey, and Salazar, Jerry Itúrburo. (2012). El autor explica que es la idoneidad del ser humano que comprende las impresiones de uno mismo y de los que integran en la organización institucional, como también es la conciencia y reconocimiento mientras se desarrolló en uno mismo, a la vez valora la importancia y su consecuencia del que hacer social de la vida personal. Actualmente las humanidades desarrollan técnicas de precisión y exactitud en las decisiones, del mismo en materia del sentimiento administran eficientemente el destino se la vida y tienen una noción más real y objetiva de los hechos laborales, aseguran su prestancia y eficacia de estar seguros con la ejecución de las decisiones formales del personal de la organización. (p.25)

Barón, R. (2000). El autor conceptualiza la importancia de los contenidos temáticos del tema principal y que permite el desarrollo de los procesos interactivos de un grupo de integrantes con destrezas, habilidades emocionales que repercuten en la personalidad de las personas, en que hacer laboral dentro la organización institucional, como reto principal es asumir adaptaciones y confrontaciones a las presiones y demandas del contexto exterior. La imaginación alturada con los conocimientos competitivos asume como un ente determinante

en el desarrollo de las habilidades para la fama de la vida, repercutiendo en el espacio integral del bien y la salud intelectual. (p-363)

INTELIGENCIA

Fienco, Valenica, Grey, and Salazar, Jerry Itúrburo. (2012). Los autores citan a Gardner, y manifiesta que es la competencia de conectar la razón con el contexto general y solucionar los problemas dentro de la institución a través de la inteligencia. Del mismo, se considera como la capacidad conceptual, actitudinal y procedimental que posee el ser humano para resolver situaciones internas o externas, con el fundamento debido del raciocinio mental, incorporando dimensiones estratégicas en un mundo moderno con competencia, ideas, deseo de la creatividad de ejecución de recursos en menor cuantía y en un pequeño tiempo. (p.21)

Sánchez-Teruel, David. (2010). El autor indica que antes de inferir sobre la inteligencia emocional, debemos analizar el concepto clásico de inteligencia a través de la investigación científica. Que proviene de términos latinos como *intelligentia*, significa *inteligere*, que es una composición de palabras *intus* "entre" y *legere* "escoger", que significa etimológicamente, saber escoger, elegir acertadamente para solucionar un problema en cuestión, en el transcurrir del tiempo somos quien más conocemos, y existe muchos estudiosos o especialistas como los psicólogos, neuropsicólogos, sociólogos, primatólogos, paleontólogos,

genetistas e ingenieros que profundizaron sus investigaciones con los propósitos de descubrir sus secretos y dar a conocer al mundo. (p.12)

LAS EMOCIONES

Fienco, Valenica, Grey, and Salazar, Jerry Itúrburo. (2012). Los autores describen como impresión rápida subjetivamente en un contexto o el medio exterior, relacionada a cambios de diferentes sentimientos internos, como también en lo fisiológicos, endócrino de origen innato, en un momento no controlado pero que si influí en la toma de decisiones con costumbre en la función adaptativa. Las emociones son procesos internos que repercuten como consecuencia de algún factor, pero finalmente es la satisfacción de un deseo que se administra el cuerpo humano y contiene las siguientes dimensiones como: miedo, sorpresa, aversión, ira, tristeza y alegría. (p.25)

MODELO COGNITIVO

Sánchez, Teruel. David. (2010). El autor analiza que modelo cognitivo es un esquema específico de trabajo cerebral, por consiguiente, presentara debilidades en la explicación de los procesos de reacciones como los sentimientos, en tal sentido se ignorara varias acciones del ser humano en la lógica del pensamiento mental, actualmente las actitudes de los pensamientos confluyen en el que hacer de la vida y como tal pronostican la información que nos proporciona. Gardner, explica que cuando escribía por primera vez sobre las capacidades conceptuales,

actitudinales y procedimentales que se expresan en las inteligencias de ser humano, está relacionado con las emociones de carácter intrapersonal. (p.17)

INTELIGENCIA TRIÁRQUICA:

Sánchez, Teruel. David. (2010). El autor explica que existen tres tipos de capacidades como es analítica, práctica y creativa que se relacionan estratégica para lograr grandes objetivos en temas de la investigación, como también existe varias formas de ser inteligente. La técnica de test, te permite diagnosticar tus capacidades internas, ahora el propósito es profundizar el intelecto en su real dimensión de los estudios sobredimensionados, como conocer el raciocinio analítico que te permitirá focalizar a los individuos con competencia positivas en el desarrollo de la existencia. (p.17)

a. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL:

Sánchez-Teruel, David. (2010). El autor explica las diferentes fortalezas o habilidades como es la sinérgicas con las cognitivas que lógicamente las personas con éxito aplican las dos o puede ser ambas, ahora las emociones no controladas pueden repercutir negativamente en sus labores del trabajo administrativo en personas con el nivel de formación eficiente. En consecuencia, el poseer una capacidad eficaz de la inteligencia emocional, no te garantiza el logre de las

competencias emocionales, La cita a Goleman para describir algunas particularidades de competencias como:

- **Independencia.** Implementa una aportación exclusiva de decisión en el desarrollo de las actividades laborales.
- **Interdependencia.** Dependencia de un ser superior para tomar una decisión en el trabajo.
- **Jerarquización.** Son los niveles de competencias que actúan complementariamente.
- **Necesidad.** Competencias que no necesariamente te garantizan el propósito definitivo.
- **Genéricas.** Es la ejecución en forma integral en los momentos de desarrollo de trabajo, ahora según los factores de cada situación se exigirán competencias diferentes. (p.33)

b. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA EMPRESA.

Sánchez-Teruel, David. (2010). El autor explica que, en tiempos de la era de conocimiento y la competitividad en el mercado de negocios, las empresas obligatoriamente ejecutan los procesos o dimensiones de estudio descriptivo científico, porque influirá en la toma de decisiones y las ventas, que mejorará en liderar en su rendimiento organizacional. El contexto empresarial está atravesando grandes cambios y complejos en lo laboral. Esto repercute por los enfoques psicosociales y socioeconómicos. En consecuencia, a mayor impacto que tienen las empresas internacionales es la ejecución de la innovación tecnológica

que repercutirá en nuevos objetivos empresariales. Hoy las empresas están realizando su actividad empresarial en forma descentralizada, como también, en el tiempo parcialmente. (p. 44)

c. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO

Fienco, Valenica, Grey, and Salazar, Jerry Itúrburo. (2012). Los autores explican el bienestar o prosperidad, en el desarrollo del esfuerzo laborioso, que significa la productividad dentro la organización institucional, finalmente se implementara nuevos propósitos, que influirán en el desarrollo de sus actividades, donde el ser humano presenta algunas características como:

- El sentirse feliz por desarrollar todo su talento.
- El estar feliz en un equipo.
- El de desarrollar la dimensión creativa.
- El adaptarse a los cambios.
- El estar menos propenso a equivocarse.
- Trabajador saludable y buen discípulo.
- Resuelve problemas, no los crea. (p.34)

d. INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Olvera, López, Yolanda. (2002). La autora describe que éxito laboral, depende mucho de los estudios académicos e industriales, y manifiestan que la victoria es producto de varios factores, por cuanto para sobrevivir y superarse en un mercado competitivo y turbulento requiere de

habilidades y estrategias corporativas. El contexto empresarial en el cual se desarrolla el mundo laboral es más complejo y competitivo, donde tienen que ejecutar estrategias globales para ser más efectivos y precisos para desarrollar la gestión en equipo. (P.17)

2.2.1.1. INTRAPERSONAL

Espinoza Carvajal, Jovanna Graciela. (2011). La autora describe que son procesos internos de las personas, que tienen contacto con su yo interno, tiene la capacidad de expresar libremente sus sentimientos, emociones, actitudes con total independencia, se encuentran positivos con sus creencias, ideas en las actividades de la institución. Se la entiende como la otra parte de la vida de sentimientos, emociones, deseos de imaginaciones y creatividad para accionar en la parte práctica, en consecuencia, imponerles un dato, que en el momento propicio invocar a su yo, para orientarse e interpretar su conducta propia. También es percibido como el conocimiento propio y exacto como guías en la conducta. (p.69)

COMPRENSIÓN EMOCIONAL DE SÍ MISMO

Espinoza Carvajal, Jovanna Graciela. (2011). Es la capacidad de conocer sus propios instintos, sentimientos en forma interna, en contraste no solo es ser conscientes de actos o procedimientos en una decisión, sino distinguir, entender,

comprender y expresar el sentimiento en el momento propicio y explicar por qué sucede tal acontecimiento, y averiguar las causas de estudio. (p.71)

ASERTIVIDAD

Espinoza Carvajal, Jovanna Graciela. (2011). La autora explica que es una capacidad de desarrollar habilidades dentro de una organización, y manifiesta su yo personal a través de emociones sentimentales y exento de perjudicar las actitudes de los integrantes de la sociedad de personas, como también proteger las convicciones, principios, y defiende sus derechos en forma democrática sin rencor. Compone de tres características importantes como:

- Manifiestar los sentimientos.
- Expresar las creencias y pensamientos abiertamente.
- Defender los derechos personales. (p.72)

AUTO CONCEPTO

Espinoza Carvajal, Jovanna Graciela. (2011). Conocimientos que desarrollan el ser humano, donde demuestra el respeto a sí mismo y reconocerse su yo personal dentro de la institución o en el contexto, tiene la voluntad de comprometerse a recibir las recomendaciones consientes e inconscientes, del mismo modo conocer sus debilidades y

fortalezas. Tiene fuerte relación con sus procesos internos de auto adecuación, confianza, seguridad de la parte interna. Estratégicamente desarrollar seguridad de su yo personal, dentro de una actividad de mucha importancia ayuda a resolver positivamente, mucho depende del respeto y la autoestima como identidad personal, ahora un trabajador con una buena autoestima se siente feliz satisfecha consigo misma. (p.72)

AUTORREALIZACIÓN

Espinoza Carvajal, Jovanna Graciela. (2011). La autora expresa conocer y desarrollar sus potencialidades e involucrarse en los procesos cognitivos del cerebro, como realizar actividades o proyectos que tengan propósitos significativos en el que hacer de la vida. Intensificar con esfuerzo y compromiso los objetivos claros respecto a las potencialidades del individuo, en contraste significa asumir con mucha responsabilidad y seriedad los retos de las actividades agradables en corto y mediano tiempo. En consecuencia, conceptualizamos como acciones de sostenido desarrollo prospectivo y dinámico dentro de una organización, que lógicamente tiene el esfuerzo y sacrificio por concretar los propósitos a través de sus capacidades innatas de ser humano. La dimensión tiene la característica de dar lo mejor permanentemente y la superación propiamente dicha. (p. 72)

INDEPENDENCIA

Espinoza Carvajal, Jovanna Graciela. (2011). La autora describe como la capacidad de guiarse y controlarse a sí mismo, de forma independiente en tomar decisiones importantes, como también de analizar, razonar exponerse con total autonomía en sus decisiones emocionales tanto interna o externamente. En consecuencia, tiene la capacidad de tomar, en consideración las versiones antes de decidir la respuesta positiva, finalmente el solicitar opiniones con sus amigos de la institución no significa la dependencia, sino de principio, por cuanto a mayor participación mejor será la decisión.

En esencia, la independencia es la capacidad de autoconfianza, fuerza interior, expectativas, obligaciones de forma autónomamente en contraposición al control de la necesidad de protección y apoyo. (p. 70)

EMPATÍA

Es la comprensión intuitiva de otro, o en el momento de los hechos, además expresa la identificación, comprensión emocional e intelectual de apreciación con los pensamientos a la actitud del otro. Esta dimensión fundamente psicológicamente de que son susceptible de los hechos de los seres humanos, del mismo modo manifiestan como los interiorizan y porque los interiorizan en un momento dado. Ser

empático significa tener cuidado por los demás, se muestran ser más afectivos y preocupados por los demás, además comprender entender emocionalmente a otras personas en un determinado contexto. (p. 72)

2.2.1.2. INTERPERSONAL

Espinoza Carvajal, Jovanna Graciela. (2011). La autora explica que la Inteligencia Interpersonal es la comunicación con la parte exterior y el contexto de los demás integrantes de la sociedad, se entiende como la construcción, de conocimientos principal y conocer las diferentes diferenciaciones con los integrantes de la organización, en su forma de ánimo, temperamentos, actuaciones, interés, en tal sentido la capacidad explica a las personas a pronosticas o leer los propósitos e intenciones, deseos de los demás. Es entender con los otros, que los activa, insiste, de forma positiva en la relación a través los pensamientos, creatividad e imaginación. En consecuencia, esta área se ve como desarrollan sus técnicas, estrategias, procedimientos y las habilidades en el desempeño interpersonal. (p.71)

RELACIONES INTERPERSONALES

Son procesos de establecer relaciones mutuamente satisfactorias positivas e intercambios sociales provechosos y

agradables, que se muestran a través de la amistad, confianza, como entregar y aceptar cariño y compromete una categoría de comunicación estrecha con la persona.

El constituyente se encuentra concatenado con cultivar los deseos de buenas prácticas sociales con los demás integrantes, como también lograr la capacidad emocional de sentirse tranquilos y cómodos en las actividades de dialogo permanente, donde se manifestó acciones correctas (p.73)

RESPONSABILIDAD SOCIAL

El autor conceptualiza como el desprendimiento social, cultural y político en bienestar de los demás, del mismo desarrollar habilidades diferentes y manifestarse a uno mismo que es un ser humano de bien, donde contribuye, ayuda, colabora en el hacer provechoso de crear organizaciones sociales como persona integrante. Compromete desenvolverse de valore como ética y ser encargado de sus funciones y no beneficiarse personalmente, su fin es compenetrarse con las causas.

Las personas socialmente responsables muestran identidad con las problemáticas y una conciencia social por querer solucionar las dificultades, tienen preocupación genuina por

los demás, la cual es vista y percibida cuando asumen responsabilidades en bienestar de la comunidad. Esta dimensión se correlaciona con desarrollar programas y proyectos en forma coordina con los integrantes, reconocer a los demás, en alianza con los demás, en base a su conciencia y aceptar las normativas sociales. (p. 74)

2.2.1.3. ADAPTABILIDAD

Salvador, Atanacio. Adelina. (2010). El autor describe los siguientes componentes.

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Es la capacidad que tiene para desarrollar habilidades para conocer, identificar y conceptualizar los problemas, desde mismo modo generar estrategias integrales para ejecutar soluciones satisfactorias reales.

PRUEBA DE LA REALIDAD

Cuando obtienen los elementos de juicio de los hechos anormales, como también desarrollar las habilidades diversas en un medio específico, donde se analizará, supervisará las acciones de los experimentos en lugar de los hechos para conocer la prueba con exactitud en el contexto.

FLEXIBILIDAD

Capacidad de conocer los pormenores de los actos laborales, donde la autoridad gerencial puede dar ciertas facilidades en el desarrollo de trabajo, como realizar ajustes adecuados de los procedimientos físicos, mentales, capacidades afectivas y conceptuales en los diferentes capacidades afectivas y conceptuales en los diferentes escenarios. (p.57)

2.2.1.4. MANEJO DE ESTRÉS

Salvador, Atanacio. Adelina. (2010). La autora expone identifica.

TOLERANCIA AL ESTRÉS

Desarrollar la comprensión de labor recargada, como también implementar actitudes, habilidades, de sostener o sujetar actividades negativos o contrarios a acciones de ansiedad, donde se expresan intensamente las emociones, sin desmayarse o caerse e indirectamente de confrontación dinámica e efectiva el estrés dentro las actividades laborales.

CONTROL DE LOS IMPULSOS

Desarrollo de la idoneidad de los procesos de control y la forma de controlarse internamente o externamente en los procesos de fuerte tensión, en consecuencia, desarrollar habilidades con el propósito contraponer los impulsos o

percepciones externas, como también administrar nuestros pensamientos. (p.57)

2.2.1.5. ESTADO DE ÁNIMO

Salvador, Atanacio. Adelina. (2010). La autora describe en forma objetiva los siguientes componentes.

FELICIDAD

Es la satisfacción total de sus deseos y sentirse alegre y contento con nuestra vida y con los demás del contexto, como también contentarse consigo mismo y los demás integrantes del grupo, como también regocijarse con su mundo interior y exterior donde demuestre sus capacidades afectivas positivos en su yo interior.

OPTIMISMO

Es una cualidad muy importante en la formación integral de del ser humano, en consecuencia, el semblante genera confianza en el desarrollo de las actividades más brillantes en el quehacer cotidiano, en consecuencia, el entusiasmo mantiene una posición positiva en contra de las adversidades de pensamientos negativos de nuestros integrantes del que hacer de la sociedad o institucional. (p.57)

2.2.2. DESEMPEÑO LALORAL

Queipo, Beatriz, and María Cristina Useche. (2002). Los autores citan a Chiavenato del año 2000, de la página 359, describen como la conducta se expresa en el comportamiento de conseguir los propósitos planificados, que reconforta la ejecución de la estrategia que logra metas establecidas, del mismo modo las personas presentan características como las competencias, destrezas y habilidades diferentes que se relacionan con el medio ambiente de la institución.

Como también existen comportamientos que alteran los resultados, hoy las instituciones emplean varios elementos de impacto como la innovación, percepción del trabajador que entiende sobre la equidad, comportamientos y expresiones, además es muy importante tomar en cuenta otras dimensiones para conocer la real dimensión del trabajador y así implementar mejoras en su formación. (p. 489)

EVALUACION DE DESEMPEÑO

Idalberto Chiavenato (2009) Manifiesta la trascendencia de los docentes que valoran el trabajo diario de los estudiantes, del mismo modo las instituciones se preocupan por la participación con resultados de sus integrantes para lograr los propósitos planificados. Años anteriores cuando existía consistencia y continuidad en el esfuerzo intelectual se supervisaba a través de instrumentos de evaluación como los procesos de siempre burocráticos.

Hoy en tiempos de competitividad donde repercute los nuevos enfoques de cambio de modernidad tecnología, innovación reingeniería política, en tal sentido el resumen administrativo rutinario ha cedido su espacio a la creatividad y transformación que se requiere urgente de depositar valor a la estructura organizativa, para los trabajadores que trabajan como también para los consumidores a los que se atiende. (p.245)

Finalmente lo conceptualizamos como un proceso continuo, que tiene la finalidad de juzgar o estimar su valor, sobre todo la prestancia que le da al negocio de una organización empresarial o institucional, como también el valor sostenida es articulada sistemáticamente de la persona en actividades que se desarrollan los objetivas, fines, metas con resultados que se logre, las capacidades que entregan en el desarrollo potencial. (p. 245)

QUIÉN DEBE EVALUAR EL DESEMPEÑO

Idalberto Chiavenato (2009) El autor explica la labor primordial que debe ejercerse en la administración pública, donde la alta gerencia asuma su responsabilidad con altura a las circunstancias de caso, en consecuencia, manifestamos que es una transformación activa que disminuye la inseguridad y que, al mismo tiempo, busca la realimentación en su desempeño. En contraste el propósito es buscar dialogo en bienestar del trabajador, porque proporciona ideas, conocimiento a través de la reciprocidad entre los actores de la

organización, notándose también similitudes o pareceres o juicios en favor de la empresa. Como también en el contexto las evoluciones deben inferir los presentimientos de la labor del trabajo y su identificación con la institución y el consumidor. (p.249)

2.2.2.1. HABILIDADES TÉCNICAS

Chiavenato, Idalberto. (2006). El autor describe sus competencias, conocimientos especializados, habilidades en contabilidad, programación de computadoras, contabilidad, ingeniería, donde se ejecuten las técnicas en el trabajo, con los respectivos momentos administrativos de la institución. En consecuencia, las habilidades técnicas se relacionan con las actividades diarias o el hacer; en la institución las acciones físicas, puntuales. En consecuencia, el ser humano tiene contacto para laborar con las cosas, datos, que son actores inamovibles que no lo contradicen al gerente. (p.3)

TRABAJO EN EQUIPO

Idalberto Chiavenato (2009) El autor explica una de las dimensiones de las habilidades técnica que se realiza en el que hacer del trabajo como es el equipo que se propone lograr las metas dentro de la institucional laboral. Actualmente el organigrama es piramidal, jerarquice e integrada por departamentos que se caracteriza de mantener el nivel, que

retrasaba los trabajos administrativos, hoy en la era de conocimiento y la ciencia tecnología, y exige en el mundo de los negocios grandes cambios como la innovación donde las instituciones se desplazan en forma rápida a nuevos espacios de trabajo y no ubicándose en el mismo lugar de trabajo unitario, sin ideas corporativas, separadas en forma unitaria en tal sentido hoy es integrar conocimientos, procedimientos, actitudes, pensamientos, deseos, estrategias integrales, como los equipos, las actividades conjuntas, y veras que los resultados tendrán gran impacto en la institución. (p. 233-234)

Idalberto Chiavenato (2009). El mismo autor explica que eje fundamental del trabajo administrativo y gerencial es en forma integral que fundamenta el principio de unidad de procedimiento con la técnica estratégica donde el administrador consigue propósitos, fines, con resultados concretos en base a la planificación. Para ello, cada administrador de personas debe desarrollar la intuición para escoger a su equipo, aplicar competencias, y ejecutar estrategias de calidad de superación en conducir en forma armónica e integral para superar y compensar el esfuerzo que realiza un equipo, como también reforzar y reconocer su valor. Finalmente trabajar en el equipo se convierte en la actividad estratégica principal, como administrador de personas. (p.234)

2.2.2.2. HABILIDADES LABORALES

Ministerio de Salud. (1999). El autor describe que el trabajador debe de conocer sus funciones, obligaciones y derechos, como los instrumentos de gestión como principio de identificación y cumplimiento de sus labores dentro la institución. Identificar el estado laboral, cargo, niveles remunerativos y el nivel de jerarquía en puesto asignado, del mismo conocer el tipo de contrato, finalmente presentamos algunas características como:

- Relaciones de interés, con los instrumentos de gestión.
- Productividad, cantidad, oportunidad de gestión de servicio.
- Puntualidad en centro de trabajo
- Relaciones entre compañeros de la institución.
- Ética frente a los consumidores o clientes
- Practica de valores y ejecución de las políticas.
- Cumplimiento de responsabilidad en seguridad y protección.
- Fidelidad a tu institución. (p.143)

TAREAS

Chiavenato, Idalberto. (2001). El autor describe una de las habilidades laborales dentro la organización laborar es desarrollar la tares de cumplimiento, realizar en base al tiempo y movimiento de forma de disgregación, analizar en forma objetiva, pormenorizada y simplificada las acciones o

movimientos improductivos y productivos de la labor del trabajador, que repercutirá en proporcionarles las mejores condiciones y por ende mejorar su eficiencia en producir bienes y servicios con esfuerzo sacrificado. Finalmente racionalizar las horas de trabajo y cronometrar el tiempo normal de la ejecución. (p. 263-264)

2.2.2.3. HABILIDADES PROFESIONALES

Ministerio de Salud. (1999). El autor prioriza de mucha importancia esta dimensión porque de identifica profesionalismo en la administración de la institución organizativa. En tal sentido es necesario identificar su profesionalismo en su formación y capacitación y cómo influye en.

- Perfeccionamiento de la intelectualidad, destrezas adquiridas del personal cuando este en centro de trabajo.
- Planes de trabajo dentro de la institución en materia de telecomunicación y la ejecución de tecnologías de punta, con el propósito de incrementar la competitividad y por ende la productividad con calidad de resultado en el futuro. (p.143)

Chiavenato, Idalberto. (2006). El mismo autor explica que la visión de la organización es trabajar con acciones propositivas en los nuevos conceptos, teorías e ideas. El objetivo es

desarrollar destrezas, conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales y estar en condiciones de entender y discernir las múltiples funciones administrativas y gerenciales dentro de la institución y como se interactúan con medio externo y que repercusiones tiene en los integrantes de la comunidad. Ahora los conocimientos se interrelacionan entre sí, que finalmente formularan propuestas de solución al problema encontrado y que en el futuro nos permitirá planear, analizar los elementos importantes de la institución. En consecuencia, el gerente efectúa la carrera administrativa dentro la institución que requiere optimizar más su intelectualidad en el campo profesional. (p.3)

DESARROLLAR PERSONAS

Vallejo, Chávez. Luz, Maribel. (2015). El autor explica que la importancia que tiene la capacitación hoy en día, donde actualmente está imperado la era de conocimiento, la tecnología, ciencia cibernética, competitividad y la calidad de atención dentro de las organizaciones empresariales e institucionales. Hoy la capacitación desarrolla personas y organizacionales y garantizaran las oportunidades de ejecutar acciones dentro la organización empresarial, demostrando sus capacidades, habilidades y destrezas, además desarrollen sus potencialidades intelectuales con su ingenio propio. Como

también entregarles documentos de información para que se instruya personalmente y se defiendan en la vida diaria a través de sus valores, actitudes en el que hacer social, estos conocimientos o ideas adquiridos modifiquen sus hábitos de dialogo de soluciones, finalmente se logre la formación integral de su personalidad. (p.91)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. AUTOCONTROL.

Galimberti, Umberto. (2002) Es la persona que tiene inteligencia, que tiene el control de dominación interna y que selecciona, coordinar o inhibir afectos y no perjudique los triunfos de metas importantes en el desarrollo de las actividades deseables. (p.136)

2.3.2. COMPORTAMIENTO.

Galimberti, Umberto. (2002). Desarrollo de las actividades psicomotrices de ser humano, además demuestra la estabilidad emocional en las acciones y reacciones frente a un estímulo externo o proveniente de la parte interna del organismo. (p. 212)

2.3.3. COMUNICACIÓN

Galimberti, Umberto. (2002). Son acciones de emitir o transmitir señales de información con otros actores que íntimamente relacionados, al punto que algunos autores consideran artificial diferenciarlos. (p.220)

2.3.4. DESEMPEÑO LABORAL

Son comportamientos que se expresan la idoneidad a través del rendimiento laboral donde el trabajador desarrolla capacidades conceptuales, actitudinales y procedimentales en las tareas y las funciones principales dentro la organización institucional

2.3.5. EVALUACIÓN

Galimberti, Umberto. (2002). Son apreciaciones de juicios de valor que indica el rendimiento de actos realizados en el campo del trabajo, también evidencian sus conocimientos, méritos deseados. (p. 463)

2.3.6. EMOCION

Galimberti, Umberto. (2002). Son impresiones como consecuencia de un estímulo ambiental que provoca una reacción intensa causada por los sentidos, recuerdos de breve duración y modificándose en los sentimientos, las alegrías, miedo. (p. 378)

2.3.7. INTELIGENCIA

Galimberti, Umberto. (2002). No existe una definición unívoca de inteligencia, pero, como veremos, que expresa la capacidad de aprender, comprender y abstraer definiciones para luego ejecutar soluciones en una de pensamiento. (p. 621)

2.3.8. INTELIGENCIA EMOCIONAL

Desarrollo de destrezas, capacidades y habilidades en un contexto básico y complejo, y que tiene el objetivo de controlar las emociones a través de razonamiento los pensamientos dentro la organización institucional.

2.3.9. RENDIMIENTO LABORAL

Procesos de las capacidades que se demuestra en el rendimiento del trabajo físico e intelectual, además utilizan y ejecutan los medios estratégicos para alcanzar resultados eficientes.

CAPITULO III

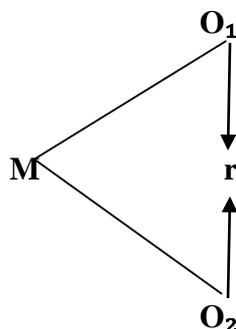
. METODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACION

Gallegos, valdez. Vitalian (2017). Define el estudio de carácter básico primordial que describe la causa esencial en ampliar las teorías sin ser al mismo tiempo inquisitivos sobre las prácticas (p.19)

Charaja, Cutipa. Francisco. (2011). Manifiesta que la correlacional, se efectiviza cuando se da dos problemas en una misma población y tiene propósito de conocer la relación entra las dos variables entre sí, que presentas características comunes. (p. 147)

El diseño esquemático:



Donde:

M = Muestra en estudio.

O₁ = Inteligencia emocional

O₂ = Desempeño laboral

R = Las dos variables

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

McMillan, James, H. y S, Sally. (2005). Manifiestan la investigación es no experimental porque ya ocurrieron los hechos, como también no se manipulan las variables en estudio. (p.42)

3.3. POBLACION Y MUESTRA

3.3.1. Población

Hernández, Fernández, y Baptista. (2010). Explica como universo de integración de elementos que presentan características similares de la unidad de análisis, posteriormente se ha hace una demarcación de la población que está integrada por directivos, personal administrativo y practicantes. (p.174)

UGEL MOHO	NUMERO DE TRABAJADOFES
Director y jefes	03
Gestión pedagógica	10
Gestión administrativa	09
Gestión institucional	04
Oficina de personal	08
Total	34

Fuente del investigador:

3.3.2. Muestra

Hernández, Fernández, y Baptista. (2010). Conceptualiza como un fragmento de la población que tiene características comunes de la unidad de análisis, existen. En este caso si es pequeña se trabajó con todos los integrantes (p.176)

3.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

3.4.1. TECNICAS

Ávila Baray, H.L. (2006). Describe que es método universal de la recolección de datos, donde conceptualizan como procedimiento que resuelven una serie de pregunta particulares. (p.53)

3.4.2. INSTRUMENTOS

Arias. Fidas, G. (2012). El autor describe que el cuestionario es un formato de trabajo auto administrado de forma escrita con una serie de preguntas, que tiene el objetivo de ser llenado o respondido por el encuestado, sin intervención de nadie. (p.74)

A. TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Se basa principalmente en investigaciones de Goleman, que luego se implementó a través de la autora Nancy De León y luego se reestructuró con la ayuda del Grupo CONSULTA, al que denominó Cooper Test para su utilidad en organizaciones empresariales

CUADRO N°03: ESCALA DE VALORACIÓN DE TIE

Si el evaluado responde:	Obtiene
Nunca	1 punto
A veces	2 punto
Casi siempre	3 punto
Siempre	4 punto

Fuente: Elaboración Propia

C. CUESTIONARIO

Arias. Fidias, G. (2012). Es un instrumento objetivo que administra de forma escrita mediante un formato contenido de preguntas cerradas. Se denomina auto administrado que necesita ser rellenado por el encuestado, sin la intervención del entrevistador. (p.74)

3.5. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Aplicara formulas estadísticas y las estadísticas cuantitativas pueden procesarse y analizarse utilizando medios digitales, categorizados y sistematizados de acuerdo con los dispositivos de evaluación correspondientes como el programa estadístico SPSS

Analiza principalmente en función de la fórmula.

Prueba y Regla de decisión

Formula Ji cuadrado:

$$x_c^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

K = Número de categorías

O_i = Número de casos observados

E_i = Número hipotético de casos en la categoría “i”

Regla de decisión:

Si:

$$x_c^2 \geq x_t^2$$

La hipótesis

$$r_s = \frac{n \sum r_x r_y - \sum r_x \sum r_y}{\sqrt{[n \sum r_x^2 - (\sum r_x)^2][n \sum r_y^2 - (\sum r_y)^2]}}$$

Se contrasta la hipótesis del trabajo mediante la fórmula de la ji cuadrada:

$$x_c^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Presentación de resultados y contrastación de hipótesis

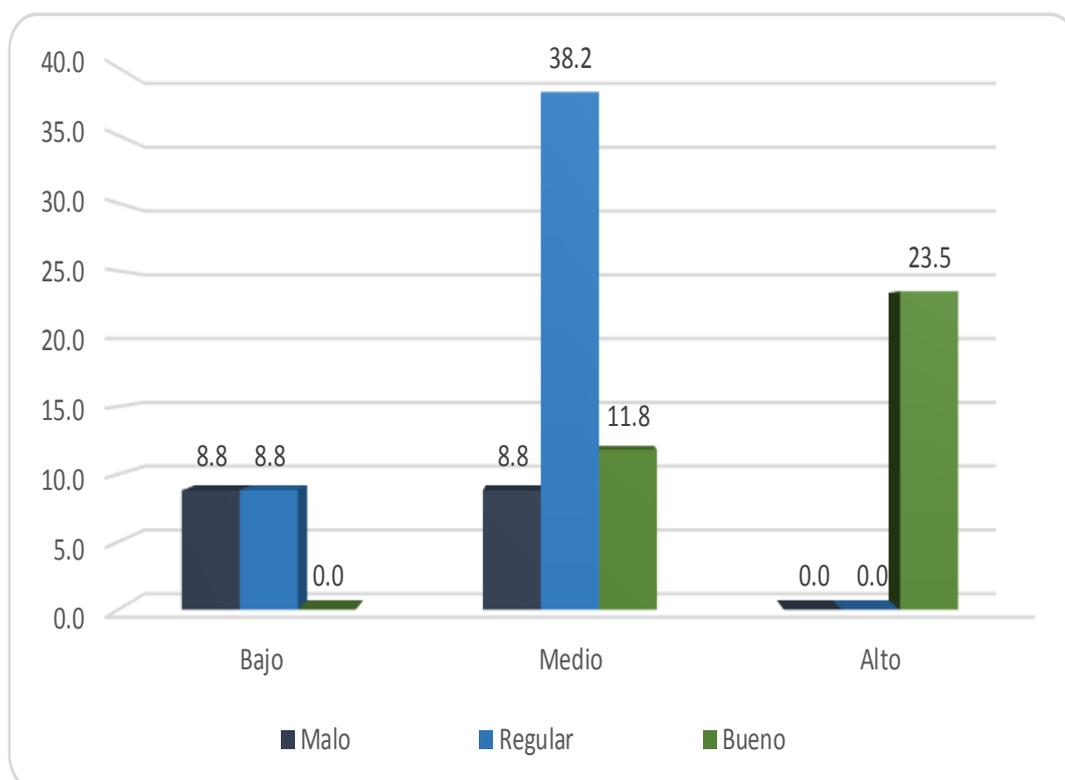
TABLA N° 01

Inteligencia emocional asociado al desempeño laboral en trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Moho

Inteligencia Emocional	Desempeño Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	3	8.8	3	8.8	0	0.0	6	17.6
Medio	3	8.8	13	38.2	4	11.8	20	58.8
Alto	0	0.0	0	0.0	8	23.5	8	23.5
Total	6	17.6	16	47.1	12	35.3	34	100.0

Fuente: Base de datos cuestionario

GRAFICO N° 01



INTERPRETACION

Según tabla 01 y el grafico 01 se describen, 58.8% de los trabajadores de la unidad de gestión pedagógica de la provincia de Moho, se muestran en el nivel medio de la inteligencia emocional, 23.5% de ellos se muestran en el nivel alto y los que demuestran el nivel de bajo representan el 17.6%. Respecto al desempeño laboral de los trabajadores se manifiestan en el nivel regular y representan el 47.1%, el 35.3% de ellos indican el nivel bueno y los trabajadores que forman el nivel de malo figuran el 17.6%.

Al asociar la inteligencia emocional con el desempeño laboral, se describe con predominio al 38.2% los trabajadores muestran un nivel medio de inteligencia emocional y es regular el desempeño laboral, así mismo el 23.5% de ellos presentan alto desempeño laboral, en cambio algunos trabajadores muestran un nivel bajo de inteligencia emocional y es regular el desempeño laboral figuran el 8.8%.

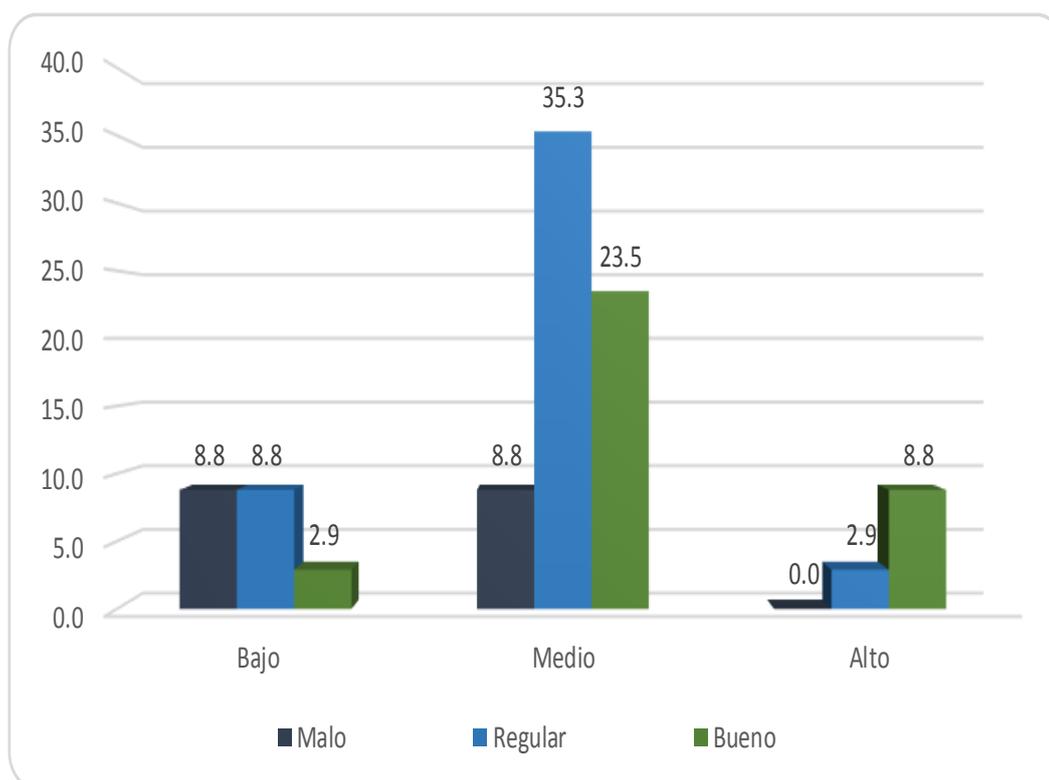
Desarrollo intrapersonal asociado al desempeño laboral en trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Mocho

TABLA N° 02

Desarrollo intrapersonal	Desempeño Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	3	8.8	3	8.8	1	2.9	7	20.6
Medio	3	8.8	12	35.3	8	23.5	23	67.6
Alto	0	0.0	1	2.9	3	8.8	4	11.8
Total	6	17.6	16	47.1	12	35.3	34	100.0

Fuente: Base de datos cuestionario

GRAFICO N° 02



INTERPRETACION

Según tabla 02 y el grafico 02 se describe el, 67.6% de los trabajadores de la unidad de gestión pedagógica de la provincia de Moho, se muestran en el nivel medio del desarrollo intrapersonal de la inteligencia emocional, 11.8% de ellos se muestran en nivel alto y los que demuestran el nivel de bajo representan el 20.6%. Respecto al desempeño laboral los trabajadores manifiestan un nivel regular y representan el 47.1%, el 35.3% de ellos manifiestan el nivel bueno y los trabajadores que forman el nivel de malo figuran el 17.6%.

Al asociar el crecimiento intrapersonal de la inteligencia emocional con el desempeño laboral, se describe con predominio al 35.3% los trabajadores muestran en el nivel medio de desarrollo intrapersonal y es regular el desempeño laboral, así mismo el 8.8% de ellos presentan alto desarrollo intrapersonal y bueno nivel de desempeño laboral, en cambio algunos trabajadores se muestran en el nivel bajo de desarrollo intrapersonal y es regular el desempeño laboral figuran el 8.8%.

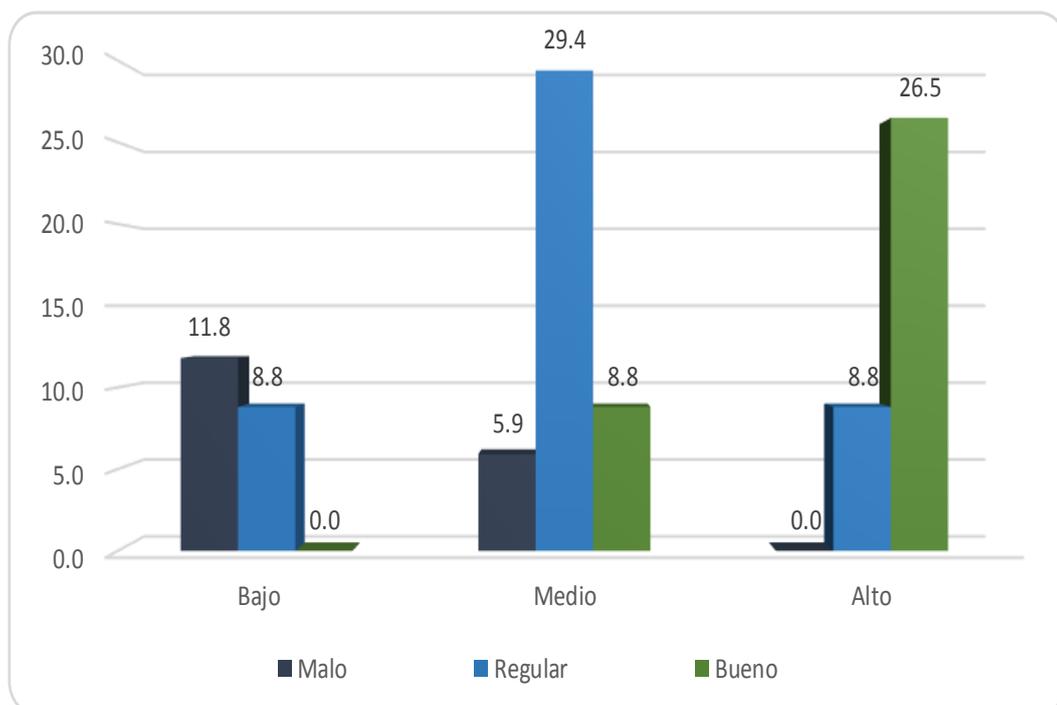
Desarrollo interpersonal asociado al desempeño laboral en trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Mocho

TABLA N° 03

Desarrollo interpersonal	Desempeño Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	4	11.8	3	8.8	0	0.0	7	20.6
Medio	2	5.9	10	29.4	3	8.8	15	44.1
Alto	0	0.0	3	8.8	9	26.5	12	35.3
Total	6	17.6	16	47.1	12	35.3	34	100.0

Fuente: Base de datos cuestionario

GRAFICO N° 03



INTERPRETACION

Según tabla 03 y el grafico 03 describen el, 44.1% de los trabajadores de la unidad de gestión pedagógica de la provincia de Moho, se muestran en el nivel medio del desarrollo interpersonal de la inteligencia emocional, 35.3% de ellos se muestran en el nivel alto y los que demuestran el nivel de bajo representan 20.6%. Respecto al desempeño laboral los trabajadores se manifiestan en el nivel regular y representan el 47.1%, el 35.3% indican nivel bueno y los trabajadores que forman el nivel de malo figuran el 17.6%.

Al asociar el desarrollo interpersonal de la inteligencia emocional con el desempeño laboral, describen con predominio al 29.4% los trabajadores muestran en el nivel medio de desarrollo interpersonal y es regular el desempeño laboral, así mismo el 26.5% de ellos presentan alto desarrollo interpersonal y bueno nivel de desempeño laboral, en cambio algunos trabajadores muestran el nivel bajo de desarrollo interpersonal y es malo el desempeño laboral figuran el 11.8%.

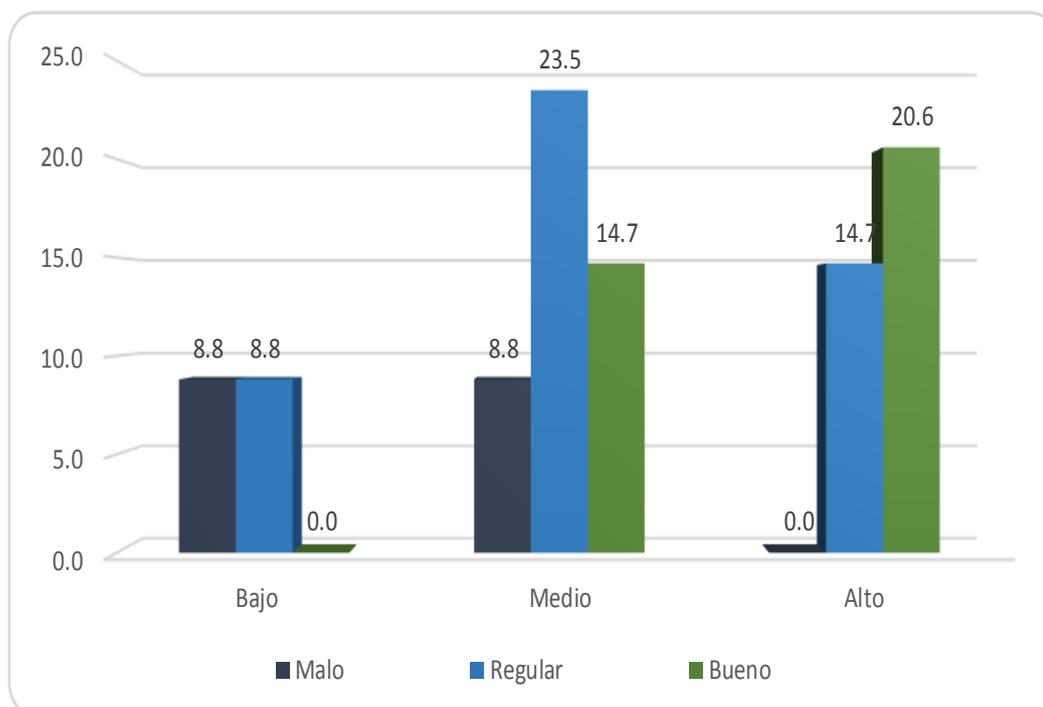
La adaptabilidad asociada al desempeño laboral en trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Mocho

TABLA N° 04

Adaptabilidad	Desempeño Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	3	8.8	3	8.8	0	0.0	6	17.6
Medio	3	8.8	8	23.5	5	14.7	16	47.1
Alto	0	0.0	5	14.7	7	20.6	12	35.3
Total	6	17.6	16	47.1	12	35.3	34	100.0

Fuente: Base de datos cuestionario

GRAFICO N° 04



INTERPRETACION

Según tabla 04 y el grafico 04 describen el, 47.1% los trabajadores de la unidad de gestión pedagógica de la provincia de Moho, muestran el nivel medio de adaptabilidad de la inteligencia emocional, 35.3% de ellos se muestran nivel alto y los que demuestran el nivel de bajo representan el 17.6%. Respecto al desempeño laboral los trabajadores se manifiestan en el nivel regular y representan 47.1%, el 35.3% de ellos indican el nivel bueno y los trabajadores que forman el nivel de malo figuran el 17.6%.

Al asociar la adaptabilidad de la inteligencia emocional con el desempeño laboral, se describe con predominio 23.5% los trabajadores muestran nivel medio de adaptabilidad y es regular el desempeño laboral, así mismo el 20.6% de ellos presentan alto de adaptabilidad y bueno nivel de desempeño laboral, en cambio algunos trabajadores muestran nivel bajo de adaptabilidad y es regular el desempeño laboral figuran el 8.8%.

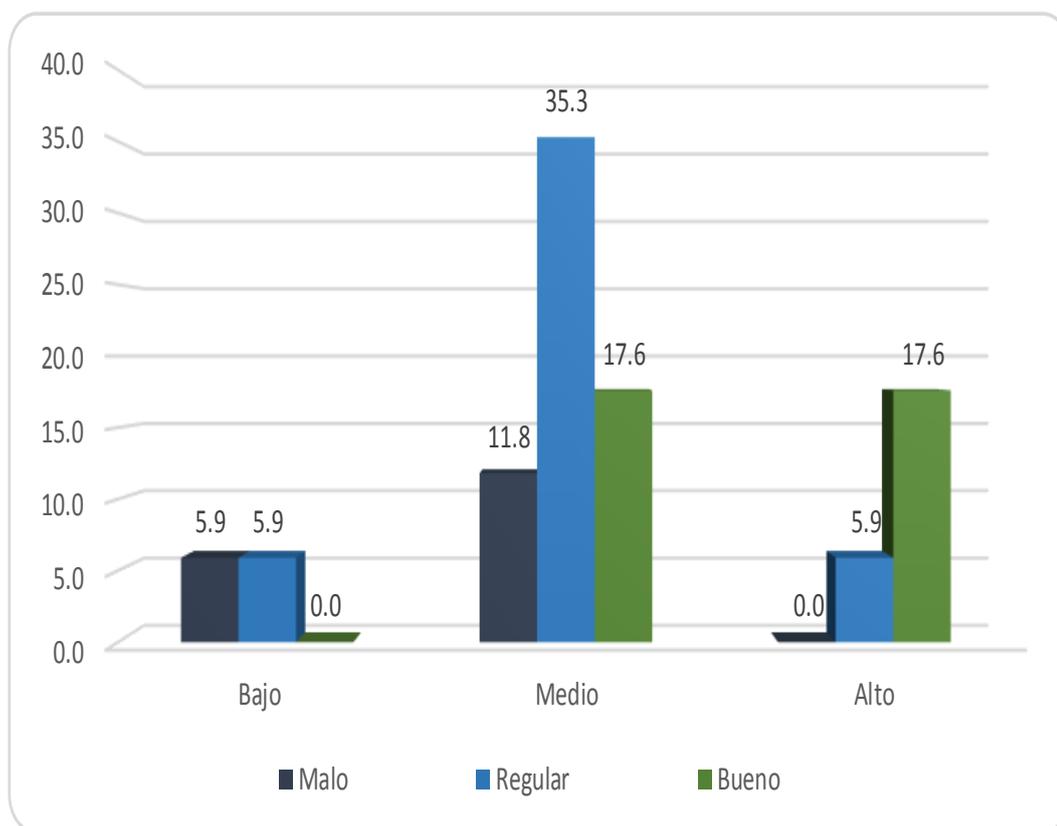
Manejo de estrés asociado al desempeño laboral en trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Mocho

TABLA N° 05

Manejo de estrés	Desempeño Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	2	5.9	2	5.9	0	0.0	4	11.8
Medio	4	11.8	12	35.3	6	17.6	22	64.7
Alto	0	0.0	2	5.9	6	17.6	8	23.5
Total	6	17.6	16	47.1	12	35.3	34	100.0

Fuente: Base de datos cuestionario

GRAFICO N° 05



INTERPRETACION

Según tabla 05 y el grafico 05 describen el, 64.7% de los trabajadores de la unidad de gestión pedagógica de la provincia de Moho, muestran un nivel medio de utilización de estrés de inteligencia emocional, 23.5% de ellos se muestran nivel alto y los que demuestran el nivel de bajo representan el 11.8%. Respecto al desempeño laboral los trabajadores se describe un nivel regular y representa 47.1%, el 35.3% de ellos indican el nivel bueno y los trabajadores que forman el nivel de malo figuran el 17.6%.

Al asociar la utilización del estrés de la inteligencia emocional con el desempeño laboral, se describe con plenitud 35.3% de los trabajadores muestran nivel medio de manejo de estrés y es regular el desempeño laboral, así mismo el 17.6% de ellos presentan alto presencia de manejo de estrés y bueno nivel de desempeño laboral, en cambio algunos trabajadores muestran el nivel bajo de manejo de estrés y es regular el desempeño laboral figuran el 5.9%.

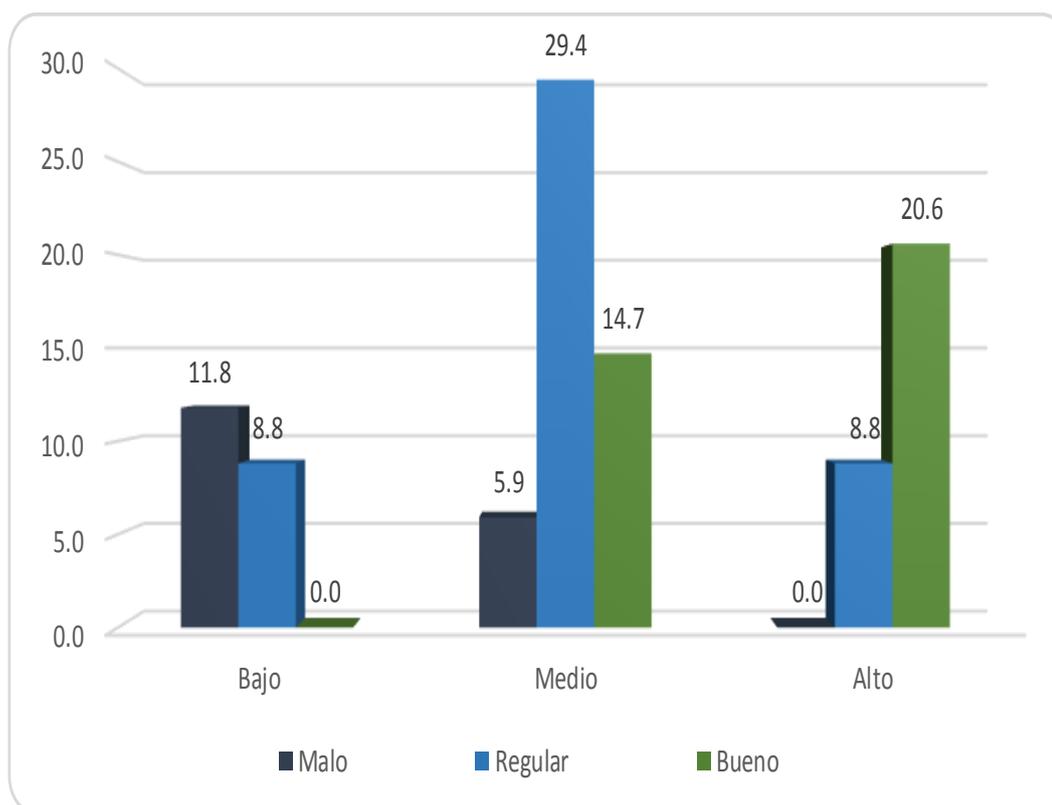
Estado de ánimo asociado al desempeño laboral en trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Moho

TABLA N° 06

Estado de animo	Desempeño Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	4	11.8	3	8.8	0	0.0	7	20.6
Medio	2	5.9	10	29.4	5	14.7	17	50.0
Alto	0	0.0	3	8.8	7	20.6	10	29.4
Total	6	17.6	16	47.1	12	35.3	34	100.0

Fuente: Base de datos cuestionario

GRAFICO N° 06



INTERPRETACION

Según tabla 06 y el grafico 06 se describe, 50.0% de los trabajadores de la unidad de gestión pedagógica de la provincia de Moho, se muestran en el nivel medio de estado de ánimo de la inteligencia emocional, 29.4% de ellos se muestran nivel alto y los demuestran el nivel de bajo que representa 20.6%. Respecto al desempeño laboral los trabajadores indican un nivel regular y representa 47.1%, el 35.3% de ellos indican nivel bueno y los trabajadores que forman el nivel de malo figuran el 17.6%.

Al asociar el ánimo de la inteligencia emocional con el desempeño laboral, se describe con predominio 29.4% de los trabajadores muestran nivel medio de estado de ánimo y es regular el desempeño laboral, así mismo el 20.6% de ellos presentan alto presencia de estado de ánimo y bueno nivel de desempeño laboral, en cambio algunos trabajadores muestran el nivel bajo de estado de ánimo y es malo el desempeño laboral figuran el 11.8%.

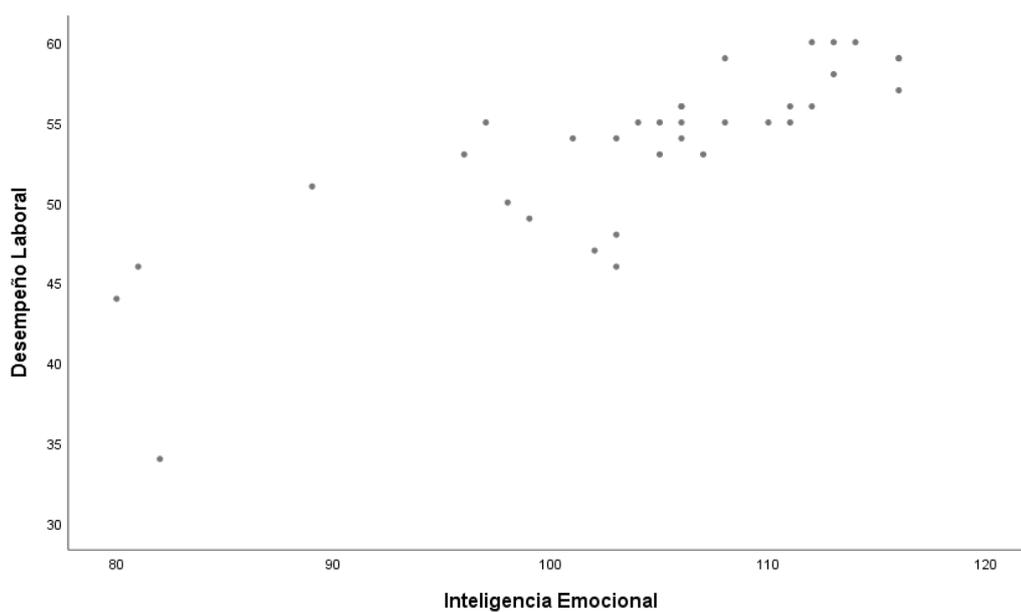
Tabla N° 07

Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Moho

Correlaciones

		Desempeño Laboral	Inteligencia Emocional
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,821**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Inteligencia Emocional	Correlación de Pearson	,821**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

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



Interpretación:

Cuando $0 \leq r < 0.20$ Se tiene correlación no significativa.

Cuando $0.20 \leq r < 0.40$ Se tiene correlación baja.

Cuando $0.40 \leq r < 0.70$ Se tiene correlación significativa.

Cuando $0.70 \leq r < 1.00$ Se tiene un alto grado de asociación.

El trabajo de investigación represente una correlación positiva significativa, porque la inteligencia emocional se relaciona positivamente con el desempeño laboral. Lo cual significa a más inteligencia emocional mejor es el desempeño laboral.

Se tiene conocimiento que coeficiente r de Pearson cuando se eleva al cuadrado (r^2), el resultado indica la varianza de factores comunes, esto es, el porcentaje de la variación de una variable debido a la variación de la otra variable y viceversa, en tal sentido, La varianza de factores comunes de la inteligencia emocional y el desempeño laboral es de 0.6740; es decir el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Moho, explica el 67.40% de la variación de la inteligencia emocional en los mismos.

PRUEBA DE LA HIPOTESIS GENERAL USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Datos:

$$r = 0,821$$

$$n = 34$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis nula H_0 : La inteligencia emocional no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alternativa Ha: La inteligencia emocional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una “ T_α ” con $n-2$ grados de libertad

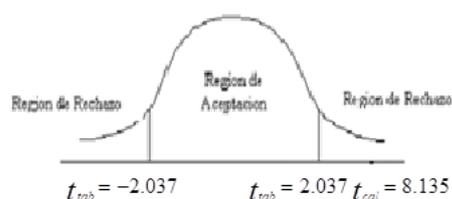
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.821 \sqrt{\frac{34-2}{1-0.821^2}}$$

$$t_{cal} = 8.135$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 8.135$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

5. Conclusión: Según dato, $t_{cal} = 8.135$ se ubica en la zona de rechazo, significa que la inteligencia emocional se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018. Significancia del 5%.

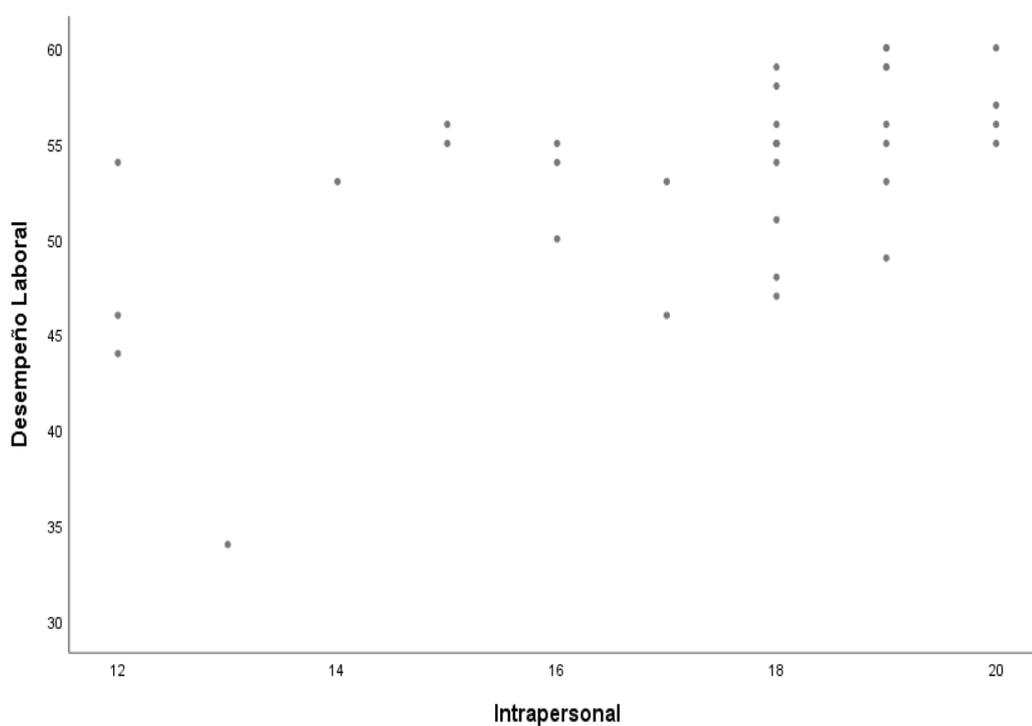
Tabla N° 08

Desarrollo intrapersonal y desempeño laboral en trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Moho

Correlaciones

		Desempeño Laboral	Intrapersonal
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,576**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Intrapersonal	Correlación de Pearson	,576**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

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



Interpretación:

El estudio representa una correlación positiva moderada significativa, es decir el desarrollo intrapersonal de la inteligencia emocional se asocia moderadamente con el desempeño laboral. Lo que expresa a más desarrollo intrapersonal mejor es el desempeño laboral.

La varianza de factores comunes del desarrollo intrapersonal y el desempeño laboral es de 0.3318; es decir el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Moho, explica el 33.18% de la variación del desarrollo intrapersonal en los mismos.

PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA UNO USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Datos:

$$r = 0,576$$

$$n = 34$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis nula Ho: El impacto intrapersonal no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna Ha: El impacto intrapersonal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una “ T_α ” con $n-2$ grados de libertad

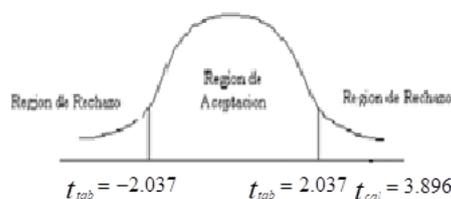
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.576 \sqrt{\frac{34-2}{1-0.576^2}}$$

$$t_{cal} = 3.896$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 3.896$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

5. Conclusión: Según dato, $t_{cal} = 3.896$ se ubica en la zona de rechazo, significa que el impacto intrapersonal se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho. Significancia del 5%.

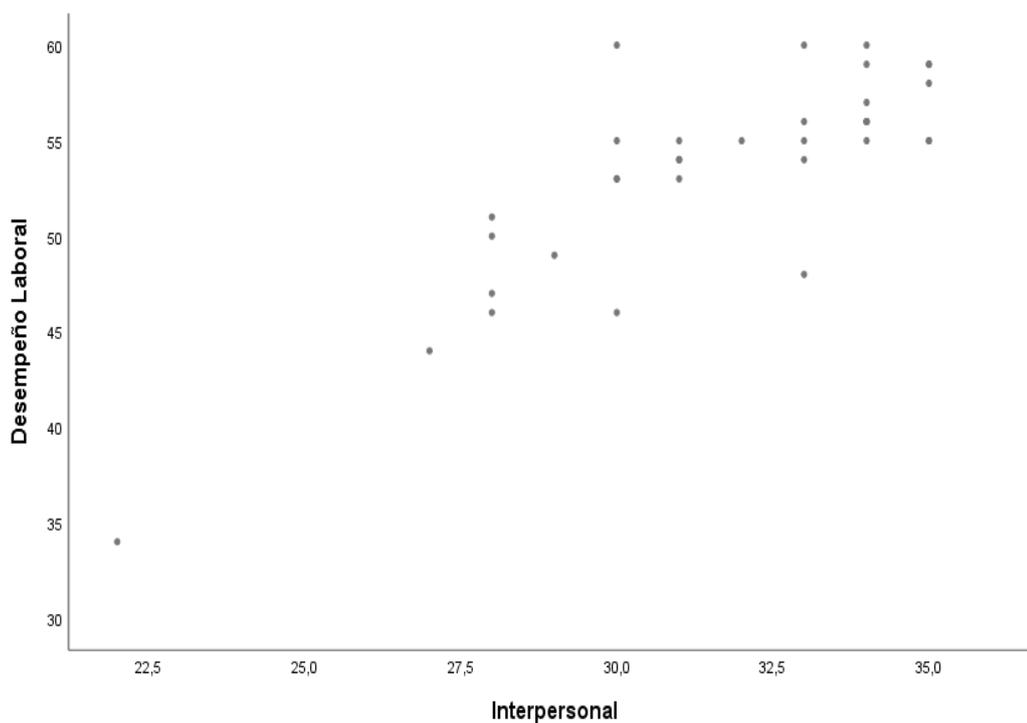
Tabla N° 09

Desarrollo interpersonal y desempeño laboral en trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Moho

Correlaciones

		Desempeño Laboral	Interpersonal
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,824**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Interpersonal	Correlación de Pearson	,824**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

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

**Interpretación:**

El estudio representa una correlación positiva moderada significativa, es decir el desarrollo interpersonal de la inteligencia emocional se asocia altamente con el desempeño laboral. Lo que expresa a más desarrollo interpersonal mejor es el desempeño laboral

La varianza de factores comunes del desarrollo interpersonal y el desempeño laboral es de 0.6790; es decir el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Moho, explica el 67.90% de la variación del desarrollo interpersonal en los mismos.

PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA DOS USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Datos:

$$r = 0,824$$

$$n = 34$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis nula Ho: El impacto interpersonal no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna Ha: El impacto interpersonal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una “ T_α ” con $n-2$ grados de libertad

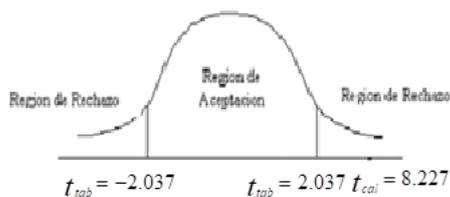
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.824 \sqrt{\frac{34-2}{1-0.824^2}}$$

$$t_{cal} = 8.227$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 8.227$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

5. Conclusión: Según dato, $t_{cal} = 8.227$ se ubica en la zona de rechazo, significa que el impacto interpersonal se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho. Significancia del 5%.

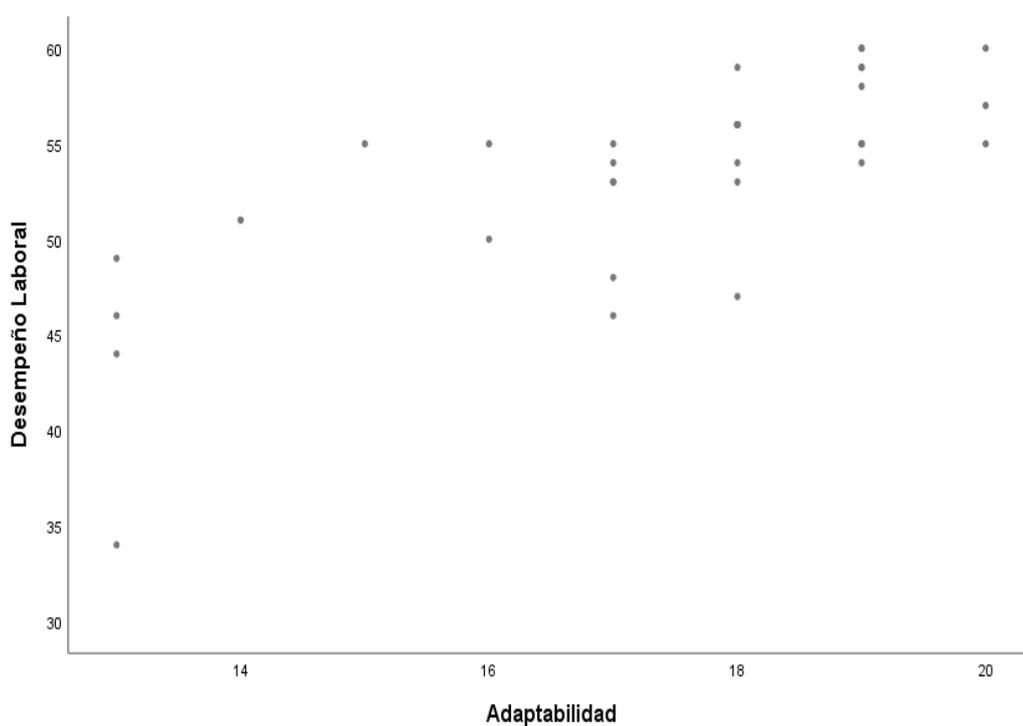
Tabla N° 10

Adaptabilidad y desempeño laboral en trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Moho

Correlaciones

		Desempeño Laboral	Adaptabilidad
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,743**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	,743**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

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

**Interpretación:**

En el estudio represente una correlación positiva significativa, es decir la adaptabilidad de la inteligencia emocional se asocia altamente con el desempeño laboral. Lo que expresa a más adaptabilidad mejor es el desempeño laboral

La varianza de factores comunes de la adaptabilidad y el desempeño laboral es de 0.5520; es decir el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la unidad

de gestión pedagógica local de la provincia de Moho, explica el 55.20% de la variación de la adaptabilidad en los mismos.

PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA TRES USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Datos:

$$r = 0,743$$

$$n = 34$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis nula H_0 : El impacto de la adaptabilidad no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna H_a : El impacto de la adaptabilidad se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una " T_α " con $n-2$ grados de libertad

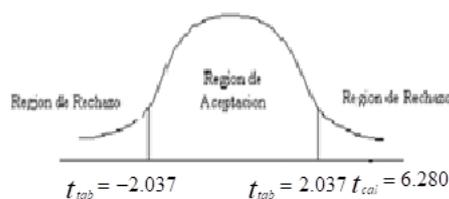
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.743 \sqrt{\frac{34-2}{1-0.743^2}}$$

$$t_{cal} = 6.280$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 6.280$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

5. Conclusión: Según dato, $t_{cal} = 6.280$ se ubica en la zona de rechazo, significa que el impacto de adaptabilidad se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho. Significancia del 5%.

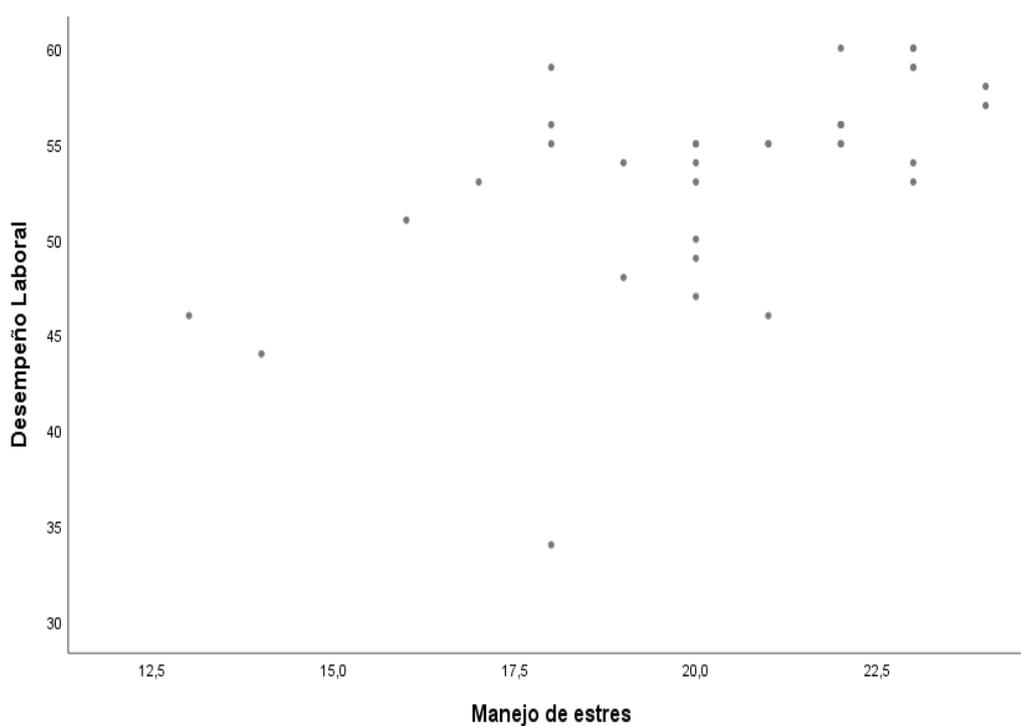
Tabla N° 11

Manejo de estrés y desempeño laboral en trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Moho

Correlaciones

		Desempeño Laboral	Manejo de estrés
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,579**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Manejo de estrés	Correlación de Pearson	,579**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

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



Interpretación:

En estudio represente una correlación positiva significativa, es decir el manejo de estrés de la inteligencia emocional se asocia moderadamente con el desempeño laboral. Lo que expresa a más manejo del estrés mejor es el desempeño laboral

La varianza de factores comunes del manejo del estrés y el desempeño laboral es de 0.3352; es decir el manejo del estrés que presentan los trabajadores de la unidad

de gestión pedagógica local de la provincia de Moho, explica el 33.52% de la variación del manejo del estrés en los mismos.

PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA CUATRO USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Datos:

$$r = 0,579$$

$$n = 34$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis nula H_0 : El impacto del manejo de estrés no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna H_a : El impacto del manejo del estrés se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05 \text{ y una "T}_\alpha\text{" con } n-2 \text{ grados de libertad}$$

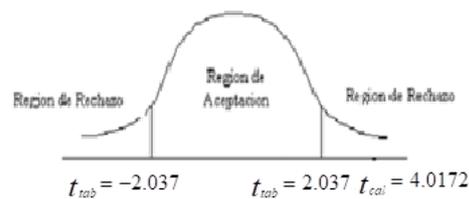
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.579 \sqrt{\frac{34-2}{1-0.579^2}}$$

$$t_{cal} = 4.0172$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 4.0172$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

5. Conclusión: Según dato, $t_{cal} = 4.0172$ se única en la zona de rechazo, significa que el impacto del manejo del estrés se relaciona directamente y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho. Significancia del 5%.

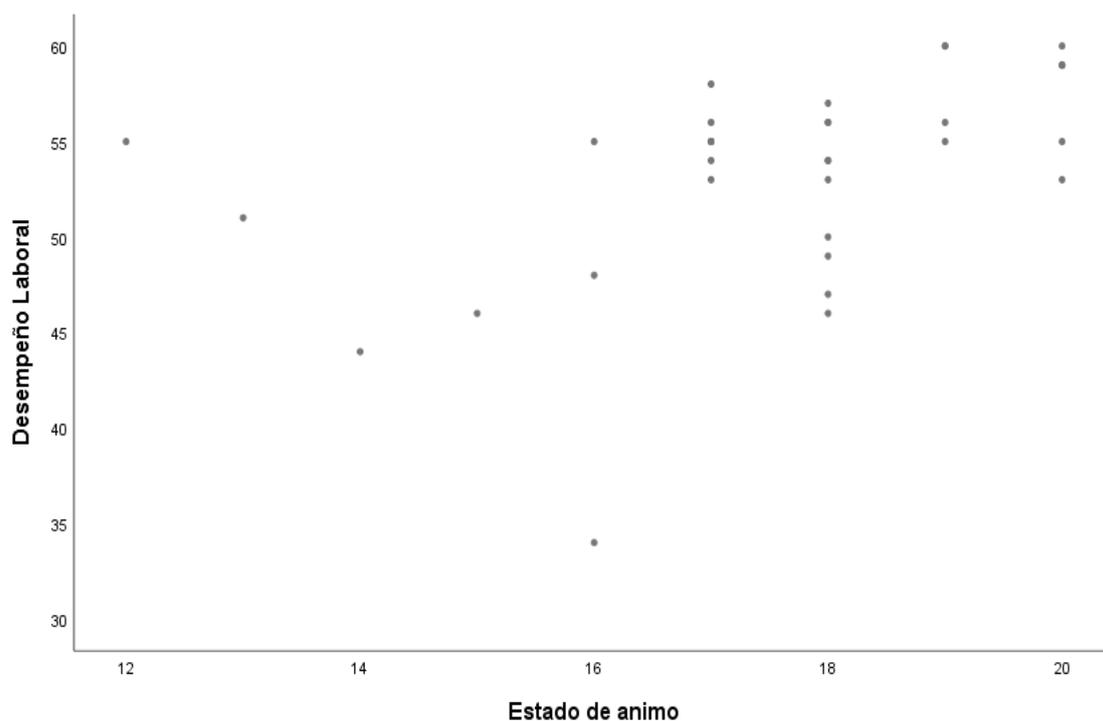
Tabla N° 12

Estado de ánimo y desempeño laboral en trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Moho

Correlaciones

		Desempeño Laboral	Estado de animo
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,463**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	34	34
Estado de animo	Correlación de Pearson	,463**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	34	34

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

**Interpretación:**

En estudio representa una correlación positiva significativa, es decir el estado de ánimo de la inteligencia emocional se asocia moderadamente con el desempeño laboral. Lo que expresa a más estado de ánimo mejor es el desempeño laboral

La varianza de factores comunes del estado de ánimo y el desempeño laboral es de 0.2144; es decir el estado de ánimo que presentan los trabajadores de la unidad de gestión pedagógica local de la provincia de Moho, explica el 21.44% de la variación del estado de ánimo en los mismos.

PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA CINCO USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Datos:

$$r = 0,579$$

$$n = 34$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis nula H_0 : El impacto del estado de ánimo no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna H_a : El impacto del estado de ánimo se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho año 2018.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una " T_α " con $n-2$ grados de libertad

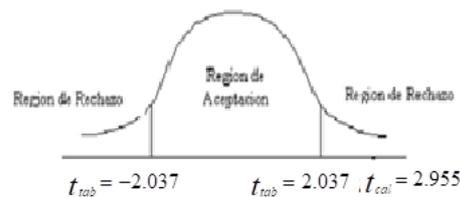
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.463 \sqrt{\frac{34-2}{1-0.463^2}}$$

$$t_{cal} = 2.955$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 2.955$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

5. Conclusión: Según dato, $t_{cal} = 2.955$ se ubica en la zona de rechazo, significa que el impacto del estado de ánimo se relaciona directamente y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho. Significancia del 5%.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Significa que la inteligencia emocional se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho, por la contratación de hipótesis general ($t_{cal} = 8.135$). La inteligencia emocional se asocia directamente en un 82.1% con el desempeño laboral. El desempeño laboral que presentan los interesados explica el 67.40% de la variación de la inteligencia emocional.

SEGUNDO: El impacto intrapersonal se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho, por la contratación de hipótesis general ($t_{cal} = 3.896$). El impacto intrapersonal se asocia directamente en un 57.6% con el desempeño laboral. El desempeño laboral que presentan los interesados explica el 33.18% de la variación del desarrollo intrapersonal.

TERCERO: Significa que el impacto interpersonal se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho, por la contratación de hipótesis general ($t_{cal} = 8.227$). El impacto interpersonal se asocia directamente en un 82.4% con el desempeño

laboral. El desempeño laboral que presentan los interesados explica el 67.90% de la variación del desarrollo interpersonal.

CUARTO: El impacto de la adaptabilidad se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho, por la contratación de hipótesis general ($t_{cal} = 6.280$). El impacto de la adaptabilidad se asocia directamente en el 74.3% con el desempeño laboral. El desempeño laboral que presentan los interesados explica el 55.20% de la variación de la adaptabilidad.

QUINTO: El impacto del manejo del estrés se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho, por la contratación de hipótesis general ($t_{cal} = 4.0172$). El impacto del manejo del estrés se asocia directamente en un 57.9% con el desempeño laboral. El manejo del estrés que presentan los interesados explica el 33.52% de la variación del manejo del estrés.

SEXTO: Significa que el impacto del estado de ánimo se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local de la Provincia de Moho, por la contratación de hipótesis general ($t_{cal} = 2.955$). El

impacto del estado de ánimo se relaciona directamente en un 57.9% con el desempeño laboral. El estado de ánimo que presentan los interesados explica el 21.44% de la variación del estado de ánimo.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Sugerir a la administración y directivos a realizar cursos o capacitaciones en la inteligencia emocional con sus respectivas dimensiones, actualmente es un tema de mucha importancia en un mundo de desarrollo del conocimiento.

SEGUNDO: Sensibilizar en la importancia en la ejecución de las labores en concordancia con las variables de la investigación.

TERCERO: Realizar pasantías entre colegas de otras provincias e intercambiar experiencias del desempeño laboral en tiempos de la modernización de la administración.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

1. Arias, Fideas, G. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. 6ª Edición. Editorial episteme, C.A. Caracas - República Bolivariana de Venezuela
2. *Marketing*. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porras, Lima- Perú. Segunda edición.
3. Ávila Baray, H.L. (2006) *Introducción a la metodología de la investigación*. Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2006c/203
4. Baena, Guillermina. (2002). *Como desarrollar la inteligencia emocional*
5. Cohen, Jonathan. (2003). *La inteligencia emocional en el aula*. Proyectos, estrategias e ideas. Troquel. Argentina.
6. Charaja, Cutipa. Francisco. (2011). *Metodología de la investigación*. EL MAPIC: Segunda edición. Sagitario impresiones Puno. Perú
7. Chiavenato, Idalberto. (2009) *Gestión del talento humano* Tercera edición. Impreso en México.
8. Espinoza Carvajal, Jovanna Graciela. (2011). *La inteligencia emocional como herramienta pedagógica para un mejor rendimiento escolar en niño(as) en edad preescolar del jardín de niños general*. José de san Martín. Universidad Mayor de San Andrés.
9. Fienco, Valenica, Grey, and Salazar, Jerry Itúrburo. (2012). *La inteligencia emocional en el éxito empresarial: potenciación del proceso supply chain*, Ediciones Abya-Yala,
10. Galimberti, Umberto. (2002) *Dirección de psicología*. Primera edición en español. Impreso y hecho en México

11. Gallegos, Valdez. Vitaliano. (2017). *Metodología de la investigación en educación*. Primera edición. Ediciones. CIEPS. Arequipa. Perú.
12. Gómez, Luis (2000). *Gestión de los Recursos Humanos*. México. Prentice Hall.
13. Gorden, Judith. (2000). *Comportamiento organizacional*. 5ª Edición México 2000. Prentice Hall.
14. Goleman, Daniel. (1996). *Inteligencia Emocional*. Kairós, Barcelona.
15. Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. 5ta Ed, Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V
16. Montilla, L. (2016). *Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad Tarapoto, 2015 - 2016*. Universidad Cesar Vallejo.
17. M.J. Elias, S.E. Tobias, y B.S. Friedlander. (2000). *Educación con Inteligencia Emocional*. Barcelona: Plaza & Janes Editores, S.A.
18. McMillan, James, H. y Schumacher. Sally. (2005). *Investigación educativa*. 5. ta Edición. Pearson educación, S. A., Madrid.
19. Olvera, López, Yolanda. (2002). *Inteligencia emocional*. Manual para profesionales en el ámbito industrial, Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
20. Rodríguez, Verónica.Gea. (2000). *La Inteligencia Emocional En la Infancia*. Educación, Familia y Escuela. Col. GR- 04669 _ granada.
21. Salvador, Atanacio. Adelina. (2010). *Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo en las instituciones educativas de la zona de conto grande UGEL N° 05 de distrito de san juan de Lurigancho*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú

22. Sánchez-Teruel, David. (2010). *Manual actualización en inteligencia emocional*. Formación para el empleo. Editorial CEP, S.L
23. Shapiro, L. (1997). *La Inteligencia Emocional de los Niños. Una guía para padres y maestros*. Colombia: Javier Vergara Editor.
24. Steiner, C. (1998). *La Educación Emocional*. Buenos Aires: Javier Vergara Editor, Grupo Zeta. .
25. Vallejo, Chávez. Luz, Maribel. (2015). *Gestión del talento humano*. La Caracola Editores. Impreso en Ecuador. Riobamba. Aval ESPOCH