

CONTRIBUCIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL AL RENDIMIENTO LABORAL EN ENTORNOS EDUCATIVOS PÚBLICOS

CONTRIBUTION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE TO JOB PERFORMANCE IN PUBLIC EDUCATIONAL SETTINGS

 Aracelly Madeleine Gongora Toala^{1a}

 Abraham José García Yovera^{1b}



Fecha de recepción : 06/03/2025

Fecha de aprobación : 10/04/2025

DOI : <https://doi.org/10.26495/vjdz787>

Resumen

El estudio llegó a contribuir a la ODS- 8, "Trabajo decente y crecimiento económico", estableciendo buenas condiciones laborales, brindando seguridad y un entorno saludable, etc., permitiendo mejorar su inteligencia emocional, lo que significaría un mayor rendimiento laboral. El objetivo principal fue Determinar la contribución de la Inteligencia Emocional al Rendimiento Laboral en Entornos Educativos Públicos, El método aplicado fue de tipo básico, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, y alcance correlacional, a la vez, conto con una población de 55 docentes, estableciendo como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario con 42 interrogantes en escala ordinal. El resultado determinó una correlación positiva considerable de la inteligencia emocional y rendimiento laboral con un $r = 0,893$, y un p valor de $0,000 < 0,05$, admitiendo la hipótesis alterna. Concluyo que la institución educativa publica de Ilo, debe implementar programas de inteligencia emocional, enfocado en ayudar a cada docente, identificando y comprendiendo sus emociones, manejando sus reacciones emocionales de manera efectiva permitiendo que tomen decisiones más conscientes, contribuyendo a un mayor rendimiento laboral.

Palabras clave: inteligencia emocional, rendimiento laboral, trabajadores.

Abstract

The study came to contribute to SDG-8, "Decent work and economic growth", establishing good working conditions, providing security and a healthy environment, etc., allowing to improve their emotional intelligence, which would mean greater job performance. The main objective was to determine the contribution of Emotional Intelligence to Job Performance in Public Educational Environments, The method applied was of a basic type, non-experimental design, quantitative approach, and correlational scope, at the same time, it had a population of 55 teachers, establishing the survey technique and instrument the questionnaire with 42 questions on an ordinal scale. The result determined a considerable positive correlation of emotional intelligence and job performance with an $r = 0.893$, and a p value of $0.000 < 0.05$, admitting the alternative hypothesis. I conclude that the Ilo public educational institution should implement emotional intelligence programs, focused on helping each teacher identify and understand their emotions, managing their emotional reactions effectively, allowing them to make more informed decisions, contributing to greater job performance.

Keywords: emotional intelligence, job performance, employees.

¹Universidad César Vallejo – Lima, Perú

^aEscuela de Administración de empresas, Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-5327-5858>, E-mail: amgongora@ucvvirtual.edu.pe

^bDocente de Administración de empresas, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>, E-mail: jgarciayov@ucvvirtual.edu.pe

1. Introducción

Actualmente, la inteligencia emocional es uno de los elementos cruciales del rendimiento laboral en entornos educativos públicos, por lo que diversas investigaciones llegan a evidenciar las habilidades para gestionar sus emociones y las de los demás, mejora su desempeño y las relaciones interpersonales, además, influye positivamente en crear un ambiente de aprendizaje efectivo, por ello, este estudio destaca lo importante que es fortalecer las competencias socioemocionales y orientar estrategias de formación para que impulsen el desarrollo profesional y la calidad educativa.

En el ámbito internacional, En Cuba, se analizó la importancia de la inteligencia emocional en distintos ámbitos, estuvo basada en el modelo de Goleman, examinando habilidades como autoconocimiento, autorregulación, empatía y gestión de relaciones, demostrando que su presencia favorece el bienestar personal y mejora las relaciones interpersonales, por lo que los resultados evidencian que quienes poseen una alta inteligencia emocional son más resilientes, empáticos y eficaces en la gestión del estrés y se proponen estrategias de mejora. En conclusión, se afirma que la educación debe incluir activamente la formación emocional, ya que su desarrollo contribuye significativamente al éxito académico, social y profesional, haciendo de la inteligencia emocional una herramienta clave frente a los retos actuales (García, 2020).

En Estados Unidos, el estudio analiza cómo la creciente incertidumbre en el sector de la educación superior, impulsada por diversas tendencias recientes, afecta especialmente al personal no académico, conto con el propósito de explorar cómo las percepciones sobre la inteligencia emocional (IE) de cada gerente influye en el bienestar, las actitudes y el desempeño del equipo de servicios profesionales en una entidad universitaria inglesa. El resultado mostro que una percepción positiva de la IE en los líderes impacta fuertemente en la salud mental del colaborador, reduciendo el estrés y la ansiedad. Además, estos líderes emocionalmente inteligentes fomentan la motivación de sus equipos, lo que se traduce en mejoras visibles en el compromiso, la flexibilidad y el esfuerzo discrecional. En conclusión, recomienda que la institución educativa superior promueva una mayor comprensión y formación en inteligencia emocional entre sus líderes actuales y futuros (Coleman & Ali, 2022).

En Venezuela, el estudio analizo si el desempeño laboral llega a predecir la efectividad en la gestión pública, empleando un enfoque cuantitativo con diseño documental-bibliográfico y métodos inductivo-deductivo, el resultado mostro una influencia significativa del desempeño laboral sobre la eficiencia en la gestión pública, pudiendo concluir que factores como la motivación, la capacitación y las condiciones laborales son determinantes para mejorar dicha eficiencia, por lo que se propone implementar reformas normativas que fortalezcan estos elementos clave (Cuba & Cuba, 2023).

A nivel nacional, en Lima, se realizó una investigación que llego a determinar el nexo de la inteligencia emocional y clima laboral del trabajador de una institución de educación, para la que se aplicaron instrumentos estandarizados para medir cada variable, por ello se llegó aplicar el diseño correlacional, obteniendo entre como hallazgo que la inteligencia emocional se ubica mayormente entre niveles promedio y bajos, mientras que el clima laboral se percibe como desfavorable a medio, en la prueba de Spearman mostró un nexo positivo y significativo con un ($Rho = 0.878$; $p = 0.000$). Finalmente se pudo concluir que, a mayor inteligencia emocional, mejor es la percepción del clima laboral (Bautista et al., 2023).

En Perú, el estudio se propuso analizar cómo se ha abordado el desempeño laboral en investigaciones científicas latinoamericanas, ya que este concepto ha sido tratado comúnmente como un tema secundario vinculado a cada factor de efectividad, adaptabilidad, comunicación, relación interpersonal, gestión administrativa y rendimiento. Los resultados revelan que los enfoques más frecuentes en estos estudios giran en torno al trabajo en equipo, eficiencia y orientación al logro, los cuales se consideran elementos clave que inciden positivamente en el desempeño en su labor. En conclusión, aunque el desempeño laboral no siempre se analiza de forma directa, los factores que lo determinan han recibido considerable atención, lo que evidencia la importancia de fortalecer su estudio como tema central en futuras investigaciones (Pashanasi et al., 2021).

En Lima, cuyo propósito de trabajo fue establecer la asociación de los factores psicosociales y el rendimiento laboral del colaborador de una entidad educativa privada. El resultado mostro que, si bien más de la mitad de los encuestados percibieron positivamente los factores psicosociales, hubo una percepción negativa respecto a la exigencia laboral y la satisfacción con la remuneración. A pesar de ello, el 75% presentó un alto nivel de rendimiento laboral. La conclusión principal indica que aquellos trabajadores que perciben una alta exigencia laboral tienen una probabilidad significativamente mayor de alcanzar un alto rendimiento, lo que sugiere una compleja relación entre presión y desempeño laboral. (Díaz et al., 2023).

En referencia a la formulación del Problema general: ¿Cómo contribuye la Inteligencia Emocional en el Rendimiento Laboral en Entornos Educativos Públicos?; Con respecto al objetivo general, se estableció, Determinar la contribución de la Inteligencia Emocional al Rendimiento Laboral en Entornos Educativos Públicos; los Objetivos específicos: Analizar el nivel de la inteligencia emocional en Entornos Educativos Públicos; Describir el nivel del Rendimiento Laboral en Entornos Educativos Públicos y Determinar la contribución la Inteligencia Emocional con las dimensiones del Rendimiento Laboral en Entornos Educativos Públicos

En cuanto a la Hipótesis general: H_i : Existe una contribución de la Inteligencia Emocional al Rendimiento Laboral en Entornos Educativos Públicos; H_0 : No existe una contribución de la Inteligencia Emocional al Rendimiento Laboral en Entornos Educativos Públicos

En correspondencia al problema encontrado no es ajeno a lo que ocurre, por ello el estudio se realizó en una institución educativa estatal de Ilo, motivado por la identificación de deficiencias en la inteligencia emocional del personal, manifestadas en distintos comportamientos, que generaron consecuencias negativas en el desempeño laboral, por lo que el propósito del trabajo fue establecer un nexo de la inteligencia emocional y el rendimiento laboral dentro de la unidad de estudio, con el propósito de proponer alternativas orientadas a mejorar dichas competencias y optimizar el desempeño del personal.

En referencia al estudio, conto con una justificación teórica al aportar conocimientos sobre la asociación de la inteligencia emocional y rendimiento laboral, sustentándose en fuentes académicas actualizadas que fortalecen su base conceptual. A nivel practico permite analizar esta relación en una institución educativa pública mediante herramientas de campo como encuestas, generando información útil para mejorar el clima laboral. A nivel metodológico, sigue procedimientos sistemáticos definidos por la universidad, garantizando validez y la posibilidad de replicar los resultados. Finalmente, en el aspecto social, la investigación contribuye a mejorar el bienestar emocional del personal educativo y puede servir como referencia para otras instituciones y futuros estudios.

En correspondencia a los antecedentes del estudio. Desde el ámbito internacional, en Chile, el estudio conto como propósito analizar cómo se relacionan la inteligencia emocional, el conflicto trabajo-familia, la satisfacción laboral, el desempeño e intención de abandonar el trabajo en docentes de primaria semi-particular en Antofagasta, Chile, para la cual se encuestó a 140 docentes utilizando instrumentos validados y se analizó ecuaciones estructurales. El resultado mostro que el modelo propuesto explica de manera significativa la satisfacción laboral, desempeño e intención de renuncia, logrando llegar a concluir que la inteligencia emocional influye positivamente en la satisfacción y el desempeño docente, desempeñando un rol clave en su bienestar laboral (Delgado et al. 2021).

En Colombia, la investigación analizo la relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal que participo en cada práctica empresarial de un laboratorio, la investigación tuvo un diseño descriptivo-correlacional, se aplicó encuestas, basados en muestras de 75 personas, incluyendo a cada practicante, empleado e instructor, en el resultado se encontró altos porcentajes (80%) que los participantes consideran, como actitud positiva, buena relación interpersonal, manejo adecuado de la comunicación y situación problemática que favorece el buen rendimiento laboral, por lo que llego a concluir que el clima laboral está fuertemente asociado con el desempeño laboral con cada participante del presente trabajo. (Mendoza et al., 2022)

En México, el estudio analizo la asociación de la inteligencia emocional, la satisfacción laboral y el consumo de alcohol del profesional de enfermería que trabajan en un hospital de tercer nivel, diferenciando entre quienes laboran el área crítica y no crítica, los resultados mostraron que el 75 % de los participantes eran mujeres con estudios de licenciatura y que más del 45 % había consumido alcohol en la última semana, por lo que se halló una correlación positiva significativa, subrayando que una mayor inteligencia emocional se asocia con mayor satisfacción en el trabajo, mientras que una menor satisfacción laboral podría estar relacionada con un mayor consumo de alcohol (Villarreal et al., 2023).

A nivel nacional, En Lima, se analizó la asociación de la inteligencia emocional del docente universitario, según el modelo de Bar-On, y la satisfacción académica de los estudiantes, entendida como parte de su bienestar psicológico, para la cual se evaluaron 87 docentes y 597 estudiantes en un estudio correlacional. Los resultados mostraron un nexo positivo y significativo de ambas variables ($r = 0.80$), por lo que se destacó que el componente interpersonal como el más influyente, considerando un 91% de docentes presentó un nivel promedio o alto de inteligencia emocional, con una ligera ventaja en mujeres y docentes mayores de 45 años, donde finalmente concluyo que una mayor inteligencia emocional en el docente favorece una mayor satisfacción de cada estudiante (Tacca et al., 2020).

En Perú, el estudio llego a determinar la asociación de la inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento del estrés en colaboradores del sector salud de un hospital de tercer nivel, el resultado mostro un nexo positivo significativo con un ($r = 0.6003$), destacando que estrategias como la planificación, reinterpretación positiva y afrontamiento religioso fueron las más frecuentes y también correlacionaron con la inteligencia emocional. Se concluye de una existente asociación directa de mayor inteligencia emocional y mejores estrategias para afrontar el estrés. (Zumaeta, 2023).

En Chimbote, Perú, en trabajo se llegó a determinar la asociación del desempeño laboral y motivación laboral del trabajador del departamento de administración de la UGEL de Huarmey, para el que se aplicó un diseño descriptivo y no experimental, por lo que se trabajó con una población de 20 colaboradores, así mismo, el resultado mostro una asociación positiva moderada ($Rho = 0,812$) con cada

variable, por lo que se conformó la hipótesis, por lo que se concluye que promoviendo participar con el colaborador en la toma de decisiones, mediante una sugerencia, consulta de opinión, instrumento de evaluación de cada tarea y talleres se llega a fomentar la creatividad e iniciativas personales, lo que favorece la motivación y genera confianza en el entorno laboral. (Guido et al., 2024).

La base teórica de la inteligencia emocional se fundamenta en la teoría emocional de Mayer y Salovey (1997), citada por Valenzuela et al. (2021), la cual llega a concebir a la inteligencia emocional como aquel conjunto de cierta habilidad que permite identificar, valorar y expresar adecuadamente las emociones, a su vez, destaca la capacidad de emplear los sentimientos para favorecer el pensamiento y poder comprender tanto las propias emociones como las de los demás, con el fin de regularlas de manera que contribuyan al desarrollo personal e intelectual.

En cuanto a la conceptualización de la Inteligencia Emocional, Goleman (2022) es definida como una competencia esencial para el desarrollo profesional y personal, siendo una habilidad que comprende dimensiones fundamentales como el autoconocimiento, entendido como aquellas capacidades que reconocen y comprenden la propia emoción, y la autorregulación emocional, que permite gestionar adecuadamente las emociones para orientar el comportamiento hacia el cumplimiento de objetivos, así mismo implica la comprensión de las emociones de los demás, favoreciendo una interacción interpersonal eficaz en contextos laborales. De acuerdo con Fernández (2023), la inteligencia emocional esta requerida a aquel conjunto de capacidades que permiten identificar, comprender y regular tanto la propia emoción como la del resto, las mismas que resultan fundamentales para una toma de decisión acertada, establecer relaciones interpersonales saludables y la gestión eficaz del estrés, constituyendo también un componente clave del bienestar personal y cotidiano, ya que influyen en la manera en que los individuos enfrentan los desafíos emocionales.

Por ello, entre las dimensiones se estableció según Goleman (1998) citado por Machaca (2023) basado en cinco dimensiones como: (i) Autoconocimiento: que implica la capacidad que se reconozca y tome conciencia de su propia emoción en el momento en que surgen, permitiendo una mayor comprensión de los propios sentimientos. (ii) Autorregulación: referido habilidades para gestionar y ajustar la emoción conforme a las circunstancias, favoreciendo el control emocional y una pronta recuperación frente a situaciones adversas. (iii) Motivación: está relacionada con el impulso interno para alcanzar metas, manteniendo la constancia y el enfoque incluso ante obstáculos; esta no depende exclusivamente de incentivos externos, sino también de un sentido personal de propósito. (iv) Empatía: es entendida como las capacidades que identifican, comprenden emociones ajenas, lo que permite adoptar la perspectiva del otro y responder de forma adecuada. (v) Habilidades sociales: son esenciales para establecer vínculos efectivos, ya que implican capacidades de influenciar de manera positiva en el resto, lo cual resulta clave para el liderazgo, la popularidad y la eficacia en las interacciones sociales.

Con respecto a las bases teóricas del rendimiento laboral se fundamenta en el Modelo de competencia de Spencer y Spencer (1993) citado por Velásquez (2021), este modelo conceptualiza las competencias como características profundas y relativamente estables de la personalidad, que permiten anticipar el comportamiento de una persona en distintas situaciones y contextos laborales, según su perspectiva, las competencias laborales se estructuran en cinco tipos fundamentales: los motivos, los rasgos, el autoconcepto, los conocimientos y las habilidades, los cuales en conjunto explican el desempeño efectivo en el entorno profesional.

De acuerdo a la conceptualización del rendimiento laboral, Carrasco et al. (2023), se entiende el rendimiento laboral como la realización eficaz de las tareas y responsabilidades asignadas dentro del entorno organizacional, en correspondencia con los resultados alcanzados por un individuo o equipo en el ejercicio de sus funciones, a su vez, se determina con muchos factores, destacando las competencias profesionales, el nivel de motivación y la cultura organizacional, también considera que evaluar el rendimiento laboral es esencial para valorar el impacto del trabajador en la organización, ya sea que el termino calidad o en la conocida productividad.

Rodríguez (2022) concibe el rendimiento laboral como la forma en que cada empleado asume y cumple su responsabilidad y objetivo organizacional, además, constituye un reflejo directo de las prácticas de gestión del personas, tales como la capacitación, la motivación y los procesos de evaluación, las cuales inciden significativamente en la productividad tanto individual como grupal, también considera que un nivel elevado de desempeño laboral se vincula estrechamente con el grado de satisfacción y compromiso del trabajador, lo que contribuye positivamente a la mejora de los resultados organizacionales.

Según Salazar y Valdez (2023), el desempeño laboral es de gran importancia por el impacto directo en la eficiencia organizacional, el bienestar del colaborador y el logro de objetivos institucionales, ya que un alto rendimiento fortalece la motivación, satisfacción y compromiso del trabajador, por ello, concluyó que un ambiente laboral positivo, promoviendo equilibrar la vida personal-profesional.

A la vez, como dimensiones se estableció según la conceptualización de Snell y Bohlander (2013), citada por Gutiérrez (2022): (i) Motivación laboral: es el grado de esfuerzo que una persona dedica al cumplimiento de sus funciones y metas, se considera crucial en el ámbito organizacional, influyendo de forma directa en la actitud y compromiso con el que los trabajadores abordan sus tareas. (ii) Ambiente laboral: comprende las condiciones físicas, sociales y organizacionales del lugar de trabajo ya que un entorno laboral óptimo debe garantizar seguridad, comodidad y cierto grado de autonomía, lo que contribuirá a un desempeño más eficiente y satisfactorio. (iii) Capacidad laboral: referido a aquel conjunto de habilidades y competencias que posee un empleado para llevar a cabo sus responsabilidades con eficacia, beneficiando a la organización y al propio trabajador.

2. Material y métodos

Este apartado describió con un tipo básico, cuyo propósito es generar conocimiento teórico que sirva como fundamento para futuras investigaciones. (Hadi et al., 2023). Se empleó un diseño no experimental, caracterizado por la observación de las variables sin manipulación alguna, en un contexto natural, así mismo, el estudio fue de corte transversal, recolectando cada dato en un solo momento temporal. (Arias et al., 2022). Se adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando herramientas estadísticas para analizar datos obtenidos mediante encuestas. (Hadi et al., 2023). El alcance fue correlacional, lo que permitió examinar la relación entre variables sin establecer causalidad, también facilitó identificar la intensidad y dirección de dichas relaciones (Toursinov 2023).

La población se refiere a la unidad de análisis del estudio quienes comparten características comunes, según Medina et al. (2023); en este caso, se conformó por 55 docentes de la institución educativa, se incluyó únicamente a los docentes nombrados, excluyendo a administrativos y contratados, empleando un muestreo censal que implica analizar a toda la población objetivo, sin seleccionar solo una parte representativa de ella, según lo señalado por Pérez (2024), este enfoque consiste en incluir a todos los integrantes del grupo de estudio, lo que permitió obtener información completa y precisa. Además, luego a

utilizar el muestreo no probabilístico por conveniencia, basado en criterios subjetivos del investigador y en características comunes, de acuerdo con Arias et al. (2022). Este enfoque no garantiza igualdad de probabilidad al seleccionar a cada participante.

En el presente trabajo, llego a utilizar la encuesta, reconocida por su eficacia en la recolección de datos estructurados y relevantes sobre las variables analizadas (Barbosa et al. (2020). El instrumento aplicado fue un cuestionario, el cual, debe estar redactado con claridad y precisión, ya que no permite aclaraciones durante su aplicación. En cuanto a la validez del instrumento fue evaluada por tres expertos, quienes confirmaron su coherencia, claridad y relevancia (Pereyra, 2020). Respecto a la confiabilidad, hace referencia al grado de consistencia y precisión que mantiene un instrumento cuando se utiliza (Rebollo & Ábalos, 2022). Para el presente estudio llego aplicar la prueba piloto a 10 docentes, aplicando el alfa de Cronbach, donde obtuvo una alta fiabilidad de 0,925 en ambas variables, lo que indica que el instrumento posee un excelente nivel para ser aplicado.

3. Resultados

Análisis descriptivo

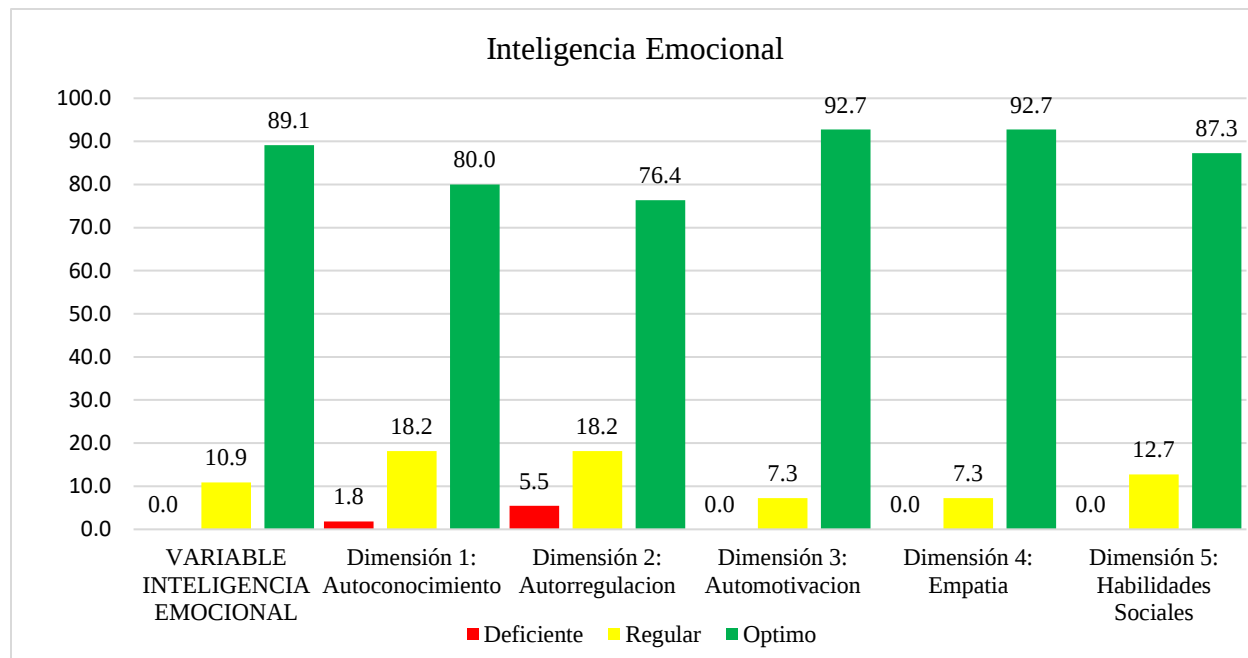
Tabla 1

Análisis del Inteligencia emocional y dimensiones

Niveles	VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL		Dimensión-1: Autoconocimiento		Dimensión-2: Autorregulación		Dimensión-3: Automotivación		Dimensión-4: Empatía		Dimensión-5: Habilidades Sociales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0.0	1	1.8	3	5.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	6	10.9	10	18.2	10	18.2	4	7.3	4	7.3	7	12.7
Optimo	49	89.1	44	80.0	42	76.4	51	92.7	51	92.7	48	87.3
Total	55	100.0	55	100.0	55	100.0	55	100.0	55	100.0	55	100.0

Figura 1

Análisis del Inteligencia emocional y dimensiones



Nota. Se llegó a observar que la variable inteligencia emocional posee un nivel óptimo del 89,1%; en relación a la dimensión autoconocimiento el 80%, autorregulación el 76,4%, automotivación el 92,7%, empatía el 92,7%, y finalmente en habilidades sociales el 87,3%. Asimismo, la variable inteligencia emocional posee un nivel regular del 10,9%; en relación a la dimensión autoconocimiento el 18,2%, autorregulación el 18,2%, automotivación el 7,3%, empatía el 7,3%, y finalmente en habilidades sociales el 12,7%. Finalmente, la variable inteligencia emocional posee un nivel deficiente del 0%; en relación a la dimensión autoconocimiento el 1,8%, autorregulación el 5,5%, automotivación el 0%, empatía el 0%, y en habilidades sociales el 0%.

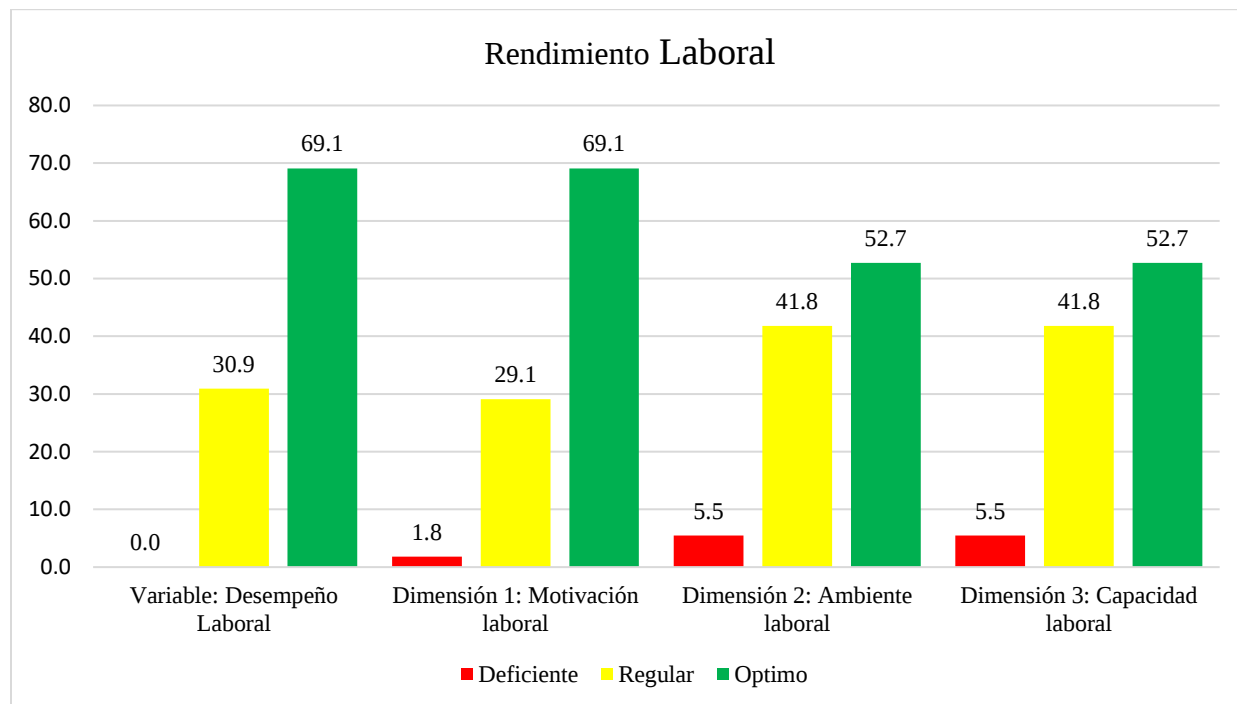
Tabla 2

Análisis del Rendimiento laboral y dimensiones

Niveles	V1: RENDIMIENTO LABORAL		D1: Motivación laboral		D2: Ambiente laboral		D3: Capacidad laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0.0	1	1.8	3	5.5	0	5.5
Regular	17	30.9	16	29.1	23	41.8	7	41.8
Optimo	38	69.1	38	69.1	29	52.7	48	52.7
Total	55	100.0	55	100.0	55	100.0	55	100.0

Figura 2

Análisis del Rendimiento laboral y dimensiones



Nota. Se observa que la variable rendimiento laboral posee un nivel óptimo del 69,1%; en relación a la dimensión motivación laboral un 69,1%, ambiente laboral el 52,7%, y finalmente la capacidad laboral el 52,7%. Asimismo, la variable rendimiento laboral posee un nivel regular del 30,9%; en relación a la dimensión motivación laboral un 29,1%, ambiente laboral el 41,8%, y finalmente la capacidad laboral el 41,8%. Finalmente, variable rendimiento laboral posee un nivel deficiente del 0%; en relación a la dimensión motivación laboral un 1,8%, ambiente laboral el 5,5%, y la capacidad laboral el 5,5%.

Análisis inferencial

Tabla 3

Correlación de la Inteligencia emocional y Rendimiento laboral

		RENDIMIENTO LABORAL
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Correlación de Pearson	,593**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	55

Nota. En relación a la tabla 3, se usó la correlación de Pearson, estableciendo una correlación positiva considerable de la variable inteligencia emocional y rendimiento laboral. con un $r=,593$, asimismo se corroboró un p -valor $<0,05$ estableciendo admitir la hipótesis alterna

Tabla 4

Correlación de la Inteligencia emocional y dimensiones del Rendimiento laboral

Inteligencia emocional	Motivación laboral						
	Nivel	Deficiente	Regular	Optimo	Total	Correlación	
	Deficiente	0%	0%	0%	0%	Rho de Pearson	
	Regular	0%	7,3	3,6	10,9	0,586**	
	Optimo	1,8	21,8%	65,5%	89,1%	Sig. (bilateral) 0,000	
	Total	1,8%	29,1%	69,1%	100%		
	Ambiente laboral						
	Nivel	Deficiente	Regular	Optimo	Total		Correlación
	Deficiente	0%	0%	0%	0%	Rho de Pearson	
	Regular	0%	7.3%	3.6%	10.9%	0,402**	
	Optimo	5.5%	34.5%	49.1%	89.1%	Sig. (bilateral) 0,002	
	Total	5.5%	41.8%	52.7%	100.0%		
	Capacidad Laboral						
	Nivel	Deficiente	Regular	Optimo	Total		Correlación
	Deficiente	0%	0%	0%	0%	Rho de Pearson	
	Regular	3.6%	7.3%	10.9%	3.6%	0,558**	
	Optimo	9.1%	80.0%	89.1%	9.1%	Sig. (bilateral) 0.000	
	Total	12.7%	87.3%	100.0%	12.7%		

Nota. En relación a la tabla 4, se aplicó el rho Spearman, estableciendo una correlación positiva considerable de la inteligencia emocional y dimensión motivación laboral con un $r=,586$, A la vez, en relación a la inteligencia emocional y dimensión ambiente laboral una correlación positiva media con un $r=,402$, Asimismo, en cuanto a la inteligencia emocional y dimensión capacidad laboral una correlación positiva considerable con un $r=,558$. Finalmente se corroboró en todas las dimensiones un p-valor $<0,05$ estableciendo que se admita la hipótesis alterna y descartar la nula.

3. Discusión

Acerca del objetivo general, se usó la correlación de Pearson, estableciendo una correlación positiva considerable de la inteligencia emocional y rendimiento laboral. con un $r=,593$, a la vez, se corroboró un p-valor $<0,05$ por lo que se admitió la hipótesis alterna. El resultado forjado llego a coincidir Diaz et al. (2023). Cuya finalidad fue que se establezca la asociación del factor psicosociales y el rendimiento laboral del colaborador de una entidad educativa privada, el resultado mostro que, si bien más de la mitad de los encuestados percibieron positivamente los factores psicosociales, hubo una percepción negativa respecto a la exigencia laboral y la satisfacción con la remuneración. A pesar de ello, el 75% presentó un alto nivel de rendimiento laboral. De acuerdo a lo indicado se aporta que, si se gestiona adecuadamente las emociones, en una institución educativa, se logra traducir en un mejor desempeño profesional y relaciones más efectivas entre docentes, alumnos y personal.

Acerca del objetivo E1, Se llego a observar que la variable inteligencia emocional posee un nivel óptimo del 89,1%; en relación a la dimensión autoconocimiento el 80%, autorregulación el 76,4%,

automotivación el 92,7%, empatía el 92,7%, y finalmente en habilidades sociales el 87,3%. Asimismo, la variable inteligencia emocional posee un nivel regular del 10,9%; en relación a la dimensión autoconocimiento el 18,2%, autorregulación el 18,2%, automotivación el 7,3%, empatía el 7,3%, y finalmente en habilidades sociales el 12,7%. Finalmente, la variable inteligencia emocional posee un nivel deficiente del 0%; en relación a la dimensión autoconocimiento el 1,8%, autorregulación el 5,5%, automotivación el 0%, empatía el 0%, y en habilidades sociales el 0%. El resultado coincidió, Tacca et al. (2020). analizó el nexo de la inteligencia emocional en el docente universitario, los resultados mostraron un nexo positivo y significativo de ($r = 0.80$), destacando al componente interpersonal como el más influyente, con un 91% de docentes presentó un nivel promedio o alto de inteligencia emocional, con una ligera ventaja en mujeres y docentes mayores de 45 años, donde finalmente concluyo que una mayor inteligencia emocional en el docente favorece una mayor satisfacción de cada estudiante. De acuerdo a lo indicado se aporta, que conocer el nivel de inteligencia emocional ayuda a que se identifique cada fortaleza y áreas de mejora en la gestión emocional del personal.

Respecto objetivo E2, Se observa que la variable rendimiento laboral posee un nivel óptimo del 69,1%; en relación a la dimensión motivación laboral un 69,1%, ambiente laboral el 52,7%, y finalmente la capacidad laboral el 52,7%. Asimismo, la variable rendimiento laboral posee un nivel regular del 30,9%; en relación a la dimensión motivación laboral un 29,1%, ambiente laboral el 41,8%, y finalmente la capacidad laboral el 41,8%. Finalmente, variable rendimiento laboral posee un nivel deficiente del 0%; en relación a la dimensión motivación laboral un 1,8%, ambiente laboral el 5,5%, y la capacidad laboral el 5,5%. El resultado coincidió con Pashanasi et al. (2021), que propuso analizar cómo se ha abordado el desempeño laboral en investigaciones científicas latinoamericanas, se concluye que el desempeño laboral no siempre se analiza de forma directa, lo que evidencia la importancia de fortalecer su estudio en futuras investigaciones. Se aporta, que evaluar el nivel de desempeño laboral permite detectar necesidades formativas y fortalecer la calidad del servicio educativo.

Conforme al objetivo E3, se usó la correlación de Pearson, estableciendo una correlación positiva considerable de la inteligencia emocional-dimensión motivación laboral con un $r=,586$, A la vez, respecto a la inteligencia emocional-dimensión ambiente laboral una correlación positiva media con un $r=,402$, en afinidad a la inteligencia emocional-dimensión capacidad laboral una correlación positiva considerable con un $r=,558$. Finalmente, en todas las dimensiones se tiene un p-valor $<0,05$ admitiendo la hipótesis alterna. El resultado coincide con Delgado et al. (2021) que analizar cómo se relacionan la inteligencia emocional, el conflicto trabajo-familia, la satisfacción laboral y desempeño, el resultado mostro que el modelo propuesto explica de manera significativa la satisfacción laboral, desempeño e intención de renuncia, logrando llegar a concluir que la inteligencia emocional influye positivamente en la satisfacción y el desempeño docente. De acuerdo a lo indicado se aporta que la inteligencia emocional influye directamente en la motivación, el ambiente y la capacidad laboral, facilitando el manejo adecuado de emociones y relaciones interpersonales.

4. Conclusiones

En cuanto al objetivo general, se usó el coeficiente de Pearson, estableciendo una correlación positiva considerable de la variable inteligencia emocional y rendimiento laboral, a la vez, se instituyo un p-valor $<0,05$ estableciendo que se admita la hipótesis alterna.

Respecto al objetivo E1, se llegó a observar que la variable inteligencia emocional posee un nivel óptimo del 89,1%; en relación a la dimensión autoconocimiento el 80%, autorregulación el 76,4%,

automotivación el 92,7%, empatía el 92,7%, y finalmente en habilidades sociales el 87,3%. Asimismo, la variable inteligencia emocional posee un nivel regular del 10,9%; en relación a la dimensión autoconocimiento el 18,2%, autorregulación el 18,2%, automotivación el 7,3%, empatía el 7,3%, y finalmente en habilidades sociales el 12,7%. Finalmente, la variable inteligencia emocional posee un nivel deficiente del 0%; en relación a la dimensión autoconocimiento el 1,8%, autorregulación el 5,5%, automotivación el 0%, empatía el 0%, y en habilidades sociales el 0%.

En cuanto al objetivo E2, se observa que la variable rendimiento laboral posee un nivel óptimo del 69,1%; en relación a la dimensión motivación laboral un 69,1%, ambiente laboral el 52,7%, y finalmente la capacidad laboral el 52,7%. Asimismo, la variable rendimiento laboral posee un nivel regular del 30,9%; en relación a la dimensión motivación laboral un 29,1%, ambiente laboral el 41,8%, y finalmente la capacidad laboral el 41,8%. Finalmente, variable rendimiento laboral posee un nivel deficiente del 0%; en relación a la dimensión motivación laboral un 1,8%, ambiente laboral el 5,5%, y la capacidad laboral el 5,5%.

Respecto al objetivo E3, se usó el coeficiente de Pearson, estableciendo una correlación positiva considerable de la inteligencia emocional-dimensión motivación laboral con un $r=,586$, A la vez, en cuanto a la inteligencia emocional-dimensión ambiente laboral una correlación positiva media con un $r=,402$, respecto a la inteligencia emocional-dimensión capacidad laboral una correlación positiva considerable con un $r=,558$. Finalmente, en todas las dimensiones se tiene un p -valor $<0,05$ admitiendo la hipótesis alterna.

Referencias

- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). *Research Methodology: The ARIAS method for developing a thesis project*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Barbosa, A., Mar, C. & Molar, J. (2020) Metodología de la investigación. Métodos y técnicas. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_M%C3%A9todos_y_técnicas/e5otEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Bautista, J., García, X. & Germán, D. (2023). Inteligencia emocional y clima laboral en una institución educativa peruana. *Universidad y Sociedad*, 15(5), 632-643. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n5/2218-3620-rus-15-05-632.pdf>
- Carrasco, R., Aucca, J., Visa, S., Atajo, J. & Santacruz, A. (2023) *Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior*. Editora CLAECE. https://www.google.com.pe/books/edition/Cultura_organizacional_y_desempe%C3%B1o_prof/nQ3jEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Coleman, A., & Ali, A. (2022). Emotional Intelligence: Its importance to HE professional services team members during challenging times. *Management in Education*, 39(2), 59-65. <http://doi.org/10.1177/08920206221085794>
- Cuba, E & Cuba, M. (2023). Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8 (Supl. 1), 342-357. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2797>

- Díaz, M., Chávez, J., Castillo, L., Márquez, D., Tantajulca, J., & Santamaría, D. (2023). Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021. *Revista Cuidarte*, 14(3), e19. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2738>
- Delgado, C., Veas, I., Avalos, M., & Gahona, O. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 169-178. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Fernández, P. (2023), *Inteligencia Emocional*. Editorial Shackleton Books
https://www.google.com.pe/books/edition/Inteligencia_emocional/JvXIEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- García, C. (2020). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200015&lng=es&tlng=es.
- Goleman, D. (2022). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Ediciones B.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_inteligencia_emocional/mIJAEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Guido, J., Carbonell, Z., Cruz, N., & Alva, M. (2024). Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(Supl. 1), 228-237. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3687>
- Gutiérrez, C. (2022) *Estrés laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho 2022*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102774>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R. & Arias, J. (2023). *Research Methodology: Guide for the thesis project*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Machaca, E. (2023) *Inteligencia emocional en el engagement del personal técnico en farmacia de una cadena de boticas en Puno*, 2023. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/122385>
- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C. & Castillo, R. (2023), *Research Methodology, Techniques and Instruments*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1>

- Pashanasi, B., Gárate, J. & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez-Flores, Antonieta. (2024). Response to editor's letter "Population and sample". *International journal of interdisciplinary dentistry*, 17(2), 67. <https://dx.doi.org/10.4067/s2452-55882024000200067>
- Pereyra, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik soluciones educativas. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Rodríguez, D. (2022). *Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral*. Editorial de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia – UPTC https://www.google.com.pe/books/edition/Impacto_de_las_pr%C3%A1cticas_de_gesti%C3%B3n_de/urB5EAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Rebollo, P. A., Ábalos, E. M. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación*. Argentina: Editorial Autores de Argentina. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_Recopi/vbWHEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Salazar, J. & Valdez, A. (2023) *El trabajo significativo. Una perspectiva desde la psicología positiva en el contexto de postpandemia por la covid-19*. Editorial Universidad de Guadalajara https://www.google.com.pe/books/edition/El_trabajo_significativo/r8fkEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Tacca, D., Tacca, A. & Cuarez, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1). <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887>
- Toursinov, A. (2023). *Principios de la metodología de la investigación y redacción de tesis en las ciencias sociales*. (n.p.): Editorial Episteme. https://www.google.com.pe/books/edition/Principios_de_la_metodolog%C3%ADa_de_la_inve/A333EAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Valenzuela, B., Álvarez, M. & Salgado, E. (2021) Study on the emotional intelligence of teachers in the province of Concepción, Chile. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(44), 29-42. <https://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v20.n43.2021.002>
- Velásquez, L. (2021). Staff job competencies and their influence on parental satisfaction at a private educational institution in Metropolitan Lima. *Desde el Sur*, 13(1), e0010 <http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v13n1/2415-0959-des-13-01-e0006.pdf>
- Villarreal, J., Armendáriz, N., Sánchez, M., Alonso, M., & López, K. (2023). Inteligencia emocional, satisfacción laboral y consumo de alcohol en el personal de enfermería. *Horizonte sanitario*, 22(2), 393-399. <https://doi.org/10.19136/hs.a22n2.5591>

Zumaeta, R., Aguirre, J., Talavera, J. & Palomino, J. (2023). Inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento al estrés en personal de salud. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(3), 46-56. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v23i3.5659>