

**Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad De
Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Popular del Cesar Ubicada en la
Ciudad de Valledupar – 2021**

Autor (es)

Argote Cassiani María Teresa

Becerra Mejía Beicy Liliana

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogas

Directora

Sosa Ochoa Melissa Paola

Universidad Popular del Cesar

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas Y Sociales

Programa de Psicología

Valledupar – Cesar

2021

**Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad De
Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Popular del Cesar Ubicada en la
Ciudad de Valledupar – 2021**

Autor (es)

Argote Cassiani María Teresa

Becerra Mejía Beicy Liliana

Universidad Popular del Cesar

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas Y Sociales

Programa de Psicología

Valledupar – Cesar

2021

Dedicatoria

A mi familia, ya que gracias a ellos soy quien soy y pude llegar hasta este punto de mi carrera; mis padres, abuelos, tíos y mi pareja, son quienes me han ayudado en los momentos más difíciles, brindándome los recursos necesarios para estudiar. Ellos me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, principios, empeño y valentía para seguir adelante y cumplir mis objetivos.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por haberme guiado por el buen camino y ayudado a llegar hasta aquí, por darme fuerzas para seguir adelante y no desfallecer ante las dificultades que tuve durante todo el proceso, enseñándome así a encarar las adversidades sin perder nunca la esperanza de que todo me saldría bien. Asimismo, agradezco a mis docentes por todo el conocimiento transmitido durante mi carrera profesional, especialmente al docente Antonio Martínez por su compromiso y dedicación al momento de emprender con este proyecto para que todo saliera bien.

Beicy Becerra Mejía

Dedicatoria

Lo dedico primordialmente a mis padres ya que son las personas que me dieron la vida, en especial a mi madre que ha sido un apoyo fundamental en todo mi proceso de estudio en la universidad, y es preciso decir que sin su amor y apoyo tanto emocional como económico no hubiese llegado a donde estoy.

También se lo dedico a mis hermanos, demás familiares y personas cercanas que siempre me han brindado su amor y apoyo durante mi carrera.

Agradecimientos

El agradecimiento del presente proyecto va dirigido primeramente a Dios, ya que él fue quien me dio la sabiduría para poder realizar con esfuerzo esta investigación, debido a que sin su amor y bendición no hubiese logrado alcanzar mi propósito. También le agradezco a mi docente y asesor Antonio Martínez por su entusiasmo y exigencia para que todo el proceso investigativo rindiera fruto y a los docentes invitados a las clases de práctica investigativa.

María Argote Cassiani

Tabla de Contenido

Resumen	10
Abstract.....	11
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	12
Planteamiento del Problema	12
Formulación del Problema.....	15
Objetivos.....	15
Objetivo general.....	15
Objetivos específicos.....	15
Justificación	16
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL	18
Antecedentes de la Investigación.	18
Bases Teóricas	24
Sistema de Variables o Categoría.....	34
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	35
Enfoque de la investigación.....	35
Diseño de investigación.....	35
Corte de investigación	36
Tipo de investigación	37
Población	38
Muestra.....	38
Muestreo.....	40
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	40
Encuesta sociodemográfica.....	40
Cuestionario de Inteligencia Emocional - TMMS-24.....	41
Cuestionario de desempeño laboral.....	44
Técnica de análisis de datos	48
Consideraciones éticas.. ..	49
CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	50
Análisis de los Datos	50

Variable Inteligencia Emocional	55
Variable Desempeño Laboral	60
Demostración de hipótesis.....	64
Discusión.....	80
Conclusiones.....	84
Recomendaciones.....	87
Referencias	89
Anexos.....	95

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional.....	41
Tabla 2. Baremos por dimensión del TMMS-24.....	43
Tabla 3. Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	45
Tabla 4. Baremos del desempeño laboral.....	47
Tabla 5. Variables de estudio.....	47
Tabla 6. Distribución por género de la dimensión atención emocional.....	57
Tabla 7. Distribución por género de la dimensión claridad emocional.....	58
Tabla 8. Distribución por género de la dimensión reparación emocional.....	59
Tabla 9. Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Atención Emocional.....	65
Tabla 10. Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Claridad Emocional.....	65
Tabla 11. Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Reparación Emocional.....	65
Tabla 12. Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Satisfacción Laboral.....	66
Tabla 13. Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Compensación y Beneficios.....	66
Tabla 14. Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Trabajo en Equipo	66
Tabla 15. Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Comunicación	67
Tabla 16. Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Funciones esenciales.....	67
Tabla 17. Distribución de las variables de estudio que no se distribuyen de manera normal.	69
Tabla 18. Grado de relación según coeficiente de correlación de Rho de Spearman.....	70
Tabla 19. Correlación entre la dimensión atención emocional y satisfacción laboral.....	71

Tabla 20. Correlación entre la dimensión claridad emocional y satisfacción laboral.....	71
Tabla 21. Correlación entre la dimensión reparación emocional y satisfacción laboral.....	72
Tabla 22. Correlación entre la dimensión atención emocional y compensación y beneficios.	72
Tabla 23. Correlación entre la dimensión claridad emocional y compensación y beneficios	73
Tabla 24. Correlación entre la dimensión reparación emocional y compensación y beneficios	74
Tabla 25. Correlación entre la dimensión atención emocional y trabajo en equipo.....	74
Tabla 26. Correlación entre la dimensión claridad emocional y trabajo en equipo	75
Tabla 27. Correlación entre la dimensión reparación emocional y trabajo en equipo.....	75
Tabla 28. Correlación entre la dimensión atención emocional y comunicación.....	76
Tabla 29. Correlación entre la dimensión claridad emocional y comunicación.	76
Tabla 30. Correlación entre la dimensión reparación emocional y comunicación ..	77
Tabla 31. Correlación entre la dimensión atención emocional y funciones esenciales.....	77
Tabla 32. Correlación entre la dimensión claridad emocional y funciones esenciales.....	78
Tabla 33. Correlación entre la dimensión reparación emocional y funciones esenciales.....	79

Índice de figuras

Figura 1. Edad de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales vinculados a la Universidad Popular del Cesar	50
Figura 2. Género de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales vinculados a la Universidad Popular del Cesar.....	51
Figura 3. Estado civil de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales vinculados a la Universidad Popular del Cesar.....	52
Figura 4. Programa académico al que pertenecen de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.....	53
Figura 5. Nivel de estudio de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.....	53
Figura 6. Tipo de vinculación de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.	54
Figura 7. Tiempo de servicio de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar	55
Figura 8. Atención emocional de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar	56
Figura 9. Claridad emocional de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.	57
Figura 10. Reparación emocional de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.	59
Figura 11. Dimensión: satisfacción laboral de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de una Universidad Popular del Cesar.....	60
Figura 12. Dimensión compensación y beneficios de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de una Universidad Popular del Cesar	61
Figura 13. Dimensión trabajo en equipo de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de una Universidad Popular del Cesar.....	62
Figura 14. Dimensión: comunicación de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de una Universidad Popular del Cesar.....	63
Figura 15. Dimensión funciones esenciales de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de una Universidad Popular del Cesar.....	64

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar ubicada en la ciudad de Valledupar-2021. Para el estudio se utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, bajo un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 213 docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de los cuales se determinó una muestra probabilística de 52 docentes, con un rango de edad entre 24 a 74 años.

Para la recolección de Información se utilizó como técnica una encuesta sociodemográfica y cuestionarios de escala ordinal, que fueron el TMMS-24 adaptado por Fernández y Extremera para medir los niveles de la Inteligencia emocional y el cuestionario de Desempeño Laboral de Yabar, ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos y a pruebas de confiabilidad de alfa de Cronbach.

Para el procesamiento de información, se utilizó el programa Excel, además, se empleó el test K-S y el coeficiente de correlación Rho de Spearman del paquete estadístico SPSS versión 25; los cuales fueron presentados en tablas y gráficas estadísticas de acuerdo a los objetivos del estudio. Los resultados indicaron que existe una relación positiva entre las dimensiones de las variables del estudio, lo cual indica que a mayor inteligencia emocional mayor desempeño laboral en los docentes.

Palabras claves: Inteligencia emocional, desempeño laboral, docentes universitarios, emociones.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and job performance of teachers from the Faculty of Law, Political and Social Sciences of the Popular University of Cesar located in the city of Valledupar-2021. For the study, a methodology with a quantitative correlational approach was used, under a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 213 teachers from the Faculty of Law, Political and Social Sciences, of which a probabilistic sample of 51 teachers was determined, with an age range between 24 and 74 years.

For the collection of information, a sociodemographic survey and ordinal scale questionnaires were used as a technique, which were the TMMS-24 adapted by Fernández and Extremera to measure the levels of emotional intelligence and the Yabar Work Performance questionnaire, both instruments were submitted to expert judgment and were subjected to Cronbach's alpha reliability tests.

For information processing, the Excel program was used, in addition, the K-S test and Spearman's Rho correlation coefficient of the statistical package SPSS version 25 were used; which were presented in tables and statistical graphs according to the objectives of the study. The results indicated that there is a positive relationship between the dimensions of the study variables, which indicates that the greater the emotional intelligence, the greater the job performance of teachers.

Keywords: Emotional intelligence, job performance, university teachers, emotions.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Cada vez obtiene mayor fuerza la afirmación del efecto que las emociones tienen sobre las relaciones personales e interpersonales en los distintos contextos del desarrollo personal, sea este familiar, estudiantil o laboral. Así mismo, es posible observar personas intelectualmente brillantes que no suelen ser las que más éxito tienen, ni en los negocios ni en su vida personal, incoherencia que se explica en el hecho que estas personas no han aprendido a identificar y canalizar sus emociones de modo que se conviertan en el motor que estimule y potencie sus acciones.

Actualmente, el mundo demanda personas competentes en el manejo de las emociones que posibiliten la interacción y un adecuado trabajo en equipo, para que de esta manera las relaciones se den de manera fluida dentro del mundo laboral. Es por lo anterior, que se ha vuelto un tema de alta relevancia conocer cómo funcionan las emociones, de qué manera desarrollarlas y aprender a manejarlas en los diferentes ámbitos del quehacer de una persona, sobre todo en el ámbito laboral.

Goleman (1995, como se citó en Yabar, 2016), sostiene que:

“La inteligencia emocional es la que permite al ser humano tomar conciencia de sus emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soporta en el trabajo, incrementar su capacidad de empatía y habilidades sociales y aumentar sus posibilidades de desarrollo social” (p. 25).

Por su parte, Mestre (2007), define la inteligencia emocional como, “la habilidad para percibir emociones; para acceder y generar emociones que facilite el pensamiento; para

comprender emociones y el conocimiento emocional, y para de forma reflexiva regular emociones que promuevan tanto el crecimiento emocional como el intelectual” (p. 26).

En cuanto al desempeño, cabe resaltar que este es considerado como el desarrollo de las labores de un colaborador, teniendo en cuenta los estándares y metas que la organización desea. El desempeño está integrado por los conocimientos y la habilidad que asume el colaborador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del mismo, así como por los logros en los resultados alcanzados.

Robbins y Judge (2013), plantean el desempeño laboral como:

“Un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en cuanto a sus actividades y objetivos laborales. En general, a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual” (p. 28).

De acuerdo con una investigación realizada por Ahumada (2011), la inteligencia emocional se encuentra unida a la salud mental, esto quiere decir que, cuando hay niveles bajos de inteligencia emocional, mayor será los problemas de salud que traerá a la persona, tales como: estrés, ansiedad, depresión, conductas adictivas y hasta problemas de personalidad, entre otras. Cabe señalar, que un colaborador debe tener una adecuada inteligencia emocional para hacer frente a las diferentes situaciones que a diario se le presente en su entorno laboral, de esta manera logrará traer beneficios a su salud, en sus relaciones interpersonales y con ello su productividad (Gallo, 2018).

En América Latina se han elaborado diversas investigaciones sobre inteligencia emocional y desempeño laboral, por su parte, Yabar (2016), manifiesta que existe una correlación alta entre las variables de estudio; concluyendo estadísticamente la existencia de una relación entre estas, lo que permite inferir que si el colaborador presenta un mayor nivel de inteligencia emocional; mayor será el nivel de desempeño laboral.

Actualmente, la Universidad Popular del Cesar, está ubicada en Valledupar - Cesar. Es una universidad pública del orden nacional, adscrita al Ministerio de Educación de Colombia. En lo que corresponde, la facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, cuenta con aproximadamente 213 docentes, distribuidos en los programas de Derecho, Sociología y Psicología. Cabe resaltar, el desarrollo de esta investigación permitirá dar una perspectiva de la realidad que se presenta con los docentes, quienes, a manera de análisis, se puede exponer que no tienen solamente que luchar con las dificultades en su vida personal y familiar, sino que además deben dar frente a los requerimientos laborales en cuanto a calidad, productividad, recarga laboral y distintas emociones que pueden estar vivenciando hoy día.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, el presente estudio se fundamenta en establecer las posibles relaciones existentes entre la inteligencia emocional y desempeño en los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar, con el propósito de plantear estrategias viables para mejorar la eficacia del proceso educativo y adecuarlo a los requerimientos que demanda el mundo de hoy. Es por lo anterior, que en el presente proyecto investigativo se pretende responder el siguiente interrogante.

Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Popular del Cesar ubicada en la ciudad de Valledupar-2021?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Popular del Cesar ubicada en la ciudad de Valledupar-2021.

Objetivos específicos

- ✓ Identificar las características sociodemográficas por edad, género, estado civil, nivel de estudio, tiempo de servicio y tipo de vinculación de la población objeto de estudio.
- ✓ Establecer los niveles de la atención emocional, claridad emocional y regulación emocional en los sujetos de estudio.
- ✓ Analizar los valores de la satisfacción laboral, compensaciones y beneficios, trabajo en equipo, comunicación y funciones esenciales.
- ✓ Relacionar las dimensiones de la inteligencia emocional con las de desempeño laboral en los sujetos de estudio.

Justificación

A nivel teórico, el presente estudio es relevante porque a través de la revisión detallada de distintos conceptos, definiciones y teorías de distintos autores, permitirá la ampliación de conocimientos y la orientación a los objetivos del estudio, extendiendo de esta forma el panorama de la investigación, en cuanto a las variables inteligencia emocional y desempeño laboral que se abordarán en este estudio; de esta manera se podrá conocer, comparar y analizar la problemática presente para finalmente responder a cada uno de los interrogante con una base teórica, científica y por supuesto lógica.

Desde el punto de vista metodológico y epistemológico, cabe resaltar que es importante e innovador el estudio de las variables inteligencia emocional y desempeño laboral en los docentes, debido a que en las instituciones públicas a nivel departamental, regional y nacional; no se han abordado lo suficiente como para encontrar una relación entre las variables mencionadas anteriormente, evidenciando que se trata de un tema que podría aportar mucha información para conocer y explicar la calidad del proceso educativo a nivel local y nacional.

Por consiguiente, a través de la aplicación de instrumentos confiables y validados, se permitirá la veracidad de la investigación, dando cuenta de que se están midiendo las variables, y a su vez se elaborarán estrategias provenientes de los resultados obtenidos, que puedan ser utilizadas a nivel departamental en futuras investigaciones relacionadas a la línea de la psicología organizacional.

Hechas las consideraciones anteriores, el presente proyecto investigativo tiene como finalidad determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales, pretendiendo así

demostrar la importancia de contar con empleados que puedan controlar sus emociones de manera adecuada dentro de la institución u organización para así facilitar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos o tareas, de allí surge la necesidad de conocer los principales factores emocionales predominantes que los docentes tendrán para desempeñarse laboralmente.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación.

Después de revisar diferentes fuentes bibliográficas, se presentan a continuación algunas investigaciones relacionadas al problema de investigación propuesto.

Antecedentes internacionales

En la región de Murcia - España, Carboneros et al. (2020), realizaron una investigación cuyo objetivo fue conocer el nivel de inteligencia emocional en docentes de Educación Física de la Región de Murcia, teniendo en cuenta el género y los años de experiencia. La muestra constó de 94 maestros. El instrumento utilizado fue el TMMS-24. En los resultados se evidenció una correlación positiva entre la claridad y la reparación emocional, siendo esta última donde se obtuvo mejores puntuaciones; por el contrario, la atención emocional no tuvo correlación con otra dimensión. En cuanto al género, las mujeres tuvieron puntajes altos en la reparación emocional. Por otro lado, los maestros con una experiencia menor a cinco años mostraron valores superiores en la atención emocional, mientras que los más antiguos obtuvieron valores superiores en reparación emocional.

En la ciudad Lima – Perú, Yabar (2016), realizó un estudio; con el objetivo de determinar si la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral, en la micro red La Molina- Cieneguilla. Este fue cuantitativo, de tipo descriptivo - correlacional, de diseño no experimental, transversal, donde se aplicó el instrumento de BarOn y el cuestionario de desempeño laboral a un total de 65 trabajadores de la salud. Con respecto a los resultados se obtuvo puntuaciones entre inteligencia emocional y desempeño laboral con un coeficiente de $Rho = 0.745$ correlación alta, concluyendo que estadísticamente existe una relación entre

inteligencia emocional y el desempeño laboral, según la percepción del personal de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina - Cieneguilla, 2014.

En Guayaquil – Ecuador, Pincay et al. (2018), realizaron una investigación donde el objetivo del estudio fue establecer las características de inteligencia emocional presente en los docentes en correlación al nivel de desempeño laboral, a partir de una muestra de 150 docentes de la Universidad Estatal de Milagro en edades comprendidas entre los 25 y 69 años. La investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, de corte transversal. Para la recolección de la información de la primera variable, se utilizó el TMMS-24 y para medir el desempeño laboral, se consideró los datos proporcionados por el departamento de evaluación y aseguramiento de la calidad de la institución. Como conclusión relevante, se estableció que, mientras mayor son los niveles de inteligencia emocional, mayor es el desempeño laboral en los docentes investigados.

En Lima – Perú, Conde (2018), elaboró una investigación titulada, “Inteligencia Emocional en el Personal de Salud del Hospital Jorge Voto Bernales del Distrito de Santa Anita, 2017”. El estudio fue básico con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transaccional a nivel descriptivo. La muestra fue de 103 trabajadores de salud. Para la recolección de datos se utilizó el TMMS-24 que evalúa la inteligencia emocional. Los resultados arrojaron que el 42% tenía un nivel promedio, el 38% un nivel alto y solo el 20% tuvo un nivel bajo de inteligencia emocional. En base a los resultados se elaboró un programa de intervención con la finalidad de mejorar los niveles de inteligencia emocional, enfatizando en la dimensión atención emocional ya que el mayor número de participantes presentaron niveles bajos.

Sainz et al. (2016), realizaron una investigación en el estado de Veracruz - México sobre la inteligencia emocional en docentes de tiempo completo en una institución de educación superior en Coatzacoalcos. La muestra estuvo conformada por 16 docentes, con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y alcance transversal. El instrumento utilizado fue el TMMS-24. Los resultados encontrados, mostraron que las dimensiones comprensión y regulación, indican una clara diferencia en el género, ya que las mujeres logran puntajes altos, alcanzando rangos entre adecuado y excelente, es decir, manifiestan poca deficiencia en su comportamiento emocional. En lo referente a la percepción, tanto hombres como mujeres revelan un comportamiento equivalente, es decir, en ambos casos, obtienen puntajes bajos, que demandan perfeccionamiento.

Arredondo et al. (2018), llevaron a cabo un estudio sobre inteligencia emocional y formación de profesores de educación básica en la ciudad de Aguascalientes – México. El estudio fue cuantitativo, con un diseño descriptivo y transversal, la población objeto estuvo conformada por 40 estudiantes de licenciatura en matemáticas e inglés, de octavo semestre. El instrumento utilizado fue el TMMS- 24 para medir la variable inteligencia emocional. Los resultados demostraron la pobreza en las habilidades emocionales de los estudiantes en formación inicial de la Escuela Normal de Sinaloa, el 40% aproximadamente presentan problemas en las tres dimensiones que evalúa el test, es decir, los futuros profesores tienen deficiencias en sus competencias para reconocer las causas que provocan emociones y los efectos que éstas generan en sus actitudes y comportamientos.

López, M (2016), llevó a cabo un estudio sobre “La inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes dentro de un contexto educativo” en la ciudad de Guayaquil – Ecuador. La población constó de 100 docentes, utilizando como

instrumentos el TMMS-24 y las pruebas de desempeño. Los resultados mostraron que en cuanto a la dimensión en percepción y comprensión del TMMS-24, la mayoría de docentes presentaba una adecuada atención, sin embargo, en la regulación, la mayoría tenía demasiada atención a este aspecto. Con respecto a la relación con las dimensiones del desempeño laboral, se concluye que la inteligencia emocional en tanto percepción y comprensión de emociones influye significativamente en el desempeño laboral correspondiente al indicador de enseñar en los profesores de la institución.

En la ciudad de Lima - Perú, Bayona (2018), en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Castrense. Esta investigación fue cuantitativa, de tipo descriptiva - correlacional, con un diseño no experimental - transversal, la población estuvo conformada por 80 Oficiales, con rango de edad entre 20 a 50 años. Los instrumentos aplicados fueron el EQ-I BarOn y el cuestionario de desempeño laboral de Yabar. Los resultados indicaron la existencia de relación entre las variables la cual fue determinada por el Rho de Spearman $\rho = ,988$; con un grado de significancia $p < 0,05$, así pues, se afirmó que la inteligencia emocional está relacionada con el desempeño laboral en el personal Subalterno de una Institución Castrense del Perú, 2018.

De igual modo, Sixto (2020), en la ciudad de Lima, realizó una investigación titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal del Establecimiento Penitenciario del Callao”, La población estaba compuesta por 145 trabajadores. a los cuales se le empleó el EQ-I BarOn y el cuestionario de desempeño laboral de Yabar. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño no experimental - transversal. Los resultados indicaron que el 71% de la población tiene una inteligencia emocional adecuada y

el 71% regularmente en desempeño laboral. Se concluyó en base a los resultados conseguidos con un coeficiente de correlación de -0,208; la existencia de una relación significativa de tipo negativo leve entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la institución.

Por su parte, Condezo (2019), llevó a cabo un estudio titulado, “Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018, en la ciudad de Huancavelica – Perú. Esta fue una investigación de tipo no experimental, transversal, cuantitativo; donde la muestra fue 113 colaboradores. La técnica e instrumentos que se utilizó para la recolección de datos fueron los cuestionarios de gestión de talento humano y desempeño laboral, aplicado a través por medio de una encuesta. En cuanto a los resultados arrojados sobre el desempeño laboral, el 70,8% presentó un nivel regular, el 20,4% bajo y el 8,8% un puntaje alto. Como conclusión se demostró una relación directa y significativa entre las variables de estudio.

A nivel nacional, local y regional, son escasas las investigaciones que se han elaborado sobre las variables objeto de estudio del presente proyecto, se realizó la búsqueda en diferentes revistas, repositorios y bases de datos de universidades públicas de Colombia que se mencionan a continuación: Alicia Concytec, Scielo, Dialnet, Google Académico, Redalyc, Biblioteca Digital, Biblioteca Ucp; Repository Ean, Udem, Eafit, Poligran, Uniandes, Urosario, Icesi, Unad, Uninorte, Ucatolica, Unisabana, Javeriana, Unimilitar, Uptc, Udistrital, Univalle, Uniminuto. Cabe resaltar que la investigación se hizo entre el 12 de abril y 5 de mayo del presente año, además, solo se tenía en cuenta tesis de grado/posgrado y revistas académicas publicados entre el año 2016 y 2020.

Antecedentes nacionales

En la ciudad de Bogotá – Colombia, López, P (2016), realizó un estudio, titulado: Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granada. El enfoque fue cuantitativo, de tipo descriptivo y de corte transversal. Participaron 70 docentes universitarios en el estudio; los instrumentos utilizados fueron el TMMS – 24 y una encuesta sociodemográfica, teniendo en cuenta el género, edad, facultad, años de experiencia docente y modalidad de contratación. Como hallazgo se destacó que en general el grupo de docentes tienen una calificación adecuada de acuerdo a la escala TMMS-24. La habilidad con el puntaje más alto fue regulación emocional y la más baja fue percepción emocional. Así mismo, se evidenció que las mujeres tuvieron un mayor puntaje en todas las habilidades, sin embargo, estas diferencias no fueron estadísticamente significativas.

Así mismo, Cruz y Vargas (2017), llevaron a cabo su investigación en Bogotá, la cual tuvo como objetivo describir el nivel de la inteligencia emocional desde el modelo de Salovey y Mayer, y adaptarlo como la habilidad que tiene una persona para percibir, comprender y regular sus propias emociones y las de los demás, en relación a la evaluación de desempeño laboral de los docentes implementada como un proceso administrativo y la IE fue evaluada por medio del TMMS- 24. La correlación permitió concluir que no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y evaluación de desempeño, de igual manera no existe relación significativa con las variables sociodemográficas, permitiendo encontrar algún tipo de hallazgos en los docentes e inteligencia emocional.

Por su parte, Carrillo et al. (2018), en Barranquilla - Colombia. Realizaron una investigación, la cual tuvo por objeto caracterizar los niveles de inteligencia emocional en los docentes de primaria de un colegio público de Cúcuta, lo cual permitió conocer si los

docentes se encuentran formados en el manejo de sus emociones. Para esto, se usó una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, el instrumento para la recolección de datos fue el TMMS-24, el cual se aplicó a 46 docentes. Se concluye que los docentes se perciben con buena capacidad para regular los estados emocionales. Además, presentan adecuados niveles de inteligencia emocional con respecto a las tres dimensiones evaluadas.

Bases Teóricas

Definiciones sobre la inteligencia emocional

El término inteligencia emocional fue planteado inicialmente por Salovey y Mayer, como: “una parte de la inteligencia social que incluye la capacidad de controlar nuestras emociones y las de los demás, discriminar entre ellas y usar dicha información para guiar nuestro pensamiento y nuestros comportamientos” (1990, p.239).

En cambio, para BarOn (1997), esta es:

“Un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas que influyen en la capacidad de un individuo para lograr el éxito en el manejo de las exigencias y presiones del entorno” (p.78). De acuerdo con lo anterior, se habla de inteligencia emocional cuando tomamos el control de nuestras emociones y sentimientos para guiar los pensamientos y acciones que se ejecutan día a día.

Por su parte, Goleman (1998), definió la inteligencia emocional como la capacidad de comprender, reconocer y gestionar los estados emocionales y los de los demás. Se trata de un

término psicológico utilizado para describir la importancia de las habilidades sociales y emocionales.

Al respecto, Cooper y Sawaf (1998), indican que:

“La inteligencia emocional es aquello que nos motiva a buscar nuestro potencial único y nuestro propósito que activa nuestros valores íntimos y aspiramos, transformándolos en cosas en las cuales pensamos. Es también la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia” (p. 34).

De acuerdo a lo anterior, se puede decir que este es una expresión psicológica que procura describir la importancia de la capacidad socio emocional.

Teorías relacionadas a la inteligencia emocional

El modelo de Inteligencia emocional Salovey y Mayer (2001), considera que la inteligencia emocional es “la capacidad para identificar y traducir correctamente los eventos y signos emocionales personales y de los otros, produciendo y elaborando procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de manera adecuada, efectiva a las metas personales y del ambiente” (pp. 279-307); es decir, las personas tienen la habilidad de acceder a sus emociones y crear una conexión e integración con sus experiencias. Para estos autores, la inteligencia emocional incluye la evaluación verbal y no verbal, la expresión y regulación de las emociones y cómo el individuo utiliza el contenido emocional para la resolución de problemas.

BarOn (1997), ha ofrecido un modelo de inteligencia emocional y social basándose en lo conceptualizado por Salovey y Mayer. Este autor, consideró las capacidades mentales

aludiendo la comprensión de las emociones de uno mismo con características que han sido estimadas como independencia, auto reconocimiento y estado de bienestar, hecho que fue un modelo mixto, a la fecha este término es utilizado para distinguir el patrón especial de inteligencia y lo cognoscitivo, de esta manera relaciona los factores del contexto con la personalidad, manifestando que esta inteligencia puede modificarse a través del desarrollo de la vida humana.

Goleman (1996), definió la inteligencia emocional, como la capacidad que tenemos los seres humanos para no solamente reconocer sus sentimientos, sino también manejarlos, motivarse y tener control de las relaciones interpersonales e intrapersonales que forjamos. El modelo de las competencias emocionales comprende unas competencias que hacen más sencillo el control y manejo emocional, hacia los demás y hacia uno mismo. Dicho modelo conceptualiza la inteligencia emocional como una teoría de desarrollo y plantea una teoría de desempeño que se aplique directamente al entorno laboral, para garantizar el éxito en las organizaciones. Por consiguiente, este punto de vista está estimado como una teoría mixta; enfocado en la personalidad, motivación, cognición, inteligencia y neurociencia, es decir, que contiene procesos psicológicos que son tanto cognitivos como no cognitivos.

Gardner (1999), refiere la existencia de nueve tipos de inteligencias y sostiene que la mayor parte de los individuos tienen el total de esas inteligencias. Cabe mencionar, que cada una de ellas se manifiesta y desarrolla teniendo en cuenta las particularidades del individuo; fruto de la dotación biológica de cada persona, de la relación con el ambiente y con la cultura en la que se desarrollan. Con lo anterior, se puede decir que la inteligencia se puede desarrollar en los individuos sin dejar de lado la parte genética la cual va de la mano con la educación, la crianza, las experiencias y la interacción con el ambiente. Hasta la fecha

Howard Gardner y su equipo de la universidad de Harvard han identificado nueve tipos distintos: lingüística, lógico matemática, cinestésica- corporal, musical, espacial, interpersonal, intrapersonal, naturalista y existencial.

De las definiciones anteriores se puede decir que si bien es cierto desde sus inicios Salovey y Mayer, introdujeron la definición de inteligencia emocional; los diferentes autores posteriormente conceptualizan este constructo teniendo como base esta teoría, sin embargo Goleman enfatizó más en relación al ente interno, las emociones, sentimientos, lo cognitivo, el coeficiente intelectual y de igual forma lo relaciono con el manejo de las relaciones sociales además se acogió a las ideas de Gardner incluyendo las relaciones intrapersonales e interpersonales. Por lo anterior, habiendo realizado un análisis de las diferentes teorías; la presente investigación se basará en la Teoría de Salovey y Mayer.

Teoría del Trait Meta-Mood Scale – 24

El Trait Meta-Mood Scale (TMMS) fue creado por el grupo de investigación de Salovey y Mayer en el año 1995, convirtiéndose en una aproximación para evaluar el modelo teórico de inteligencia emocional planteado por dichos autores. Explican la inteligencia emocional, como una integración de habilidades emocionales y adaptativas; el cuestionario evalúa el autoinforme del individuo sobre cómo es percibido el constructo psicológico mencionado anteriormente, este consta de 48 ítems y tres componentes que valoran la inteligencia emocional intrapersonal (Mayer y Salovey, 1990, como se citó en Fernández y Extremera, 2005).

Posteriormente, surgió una versión abreviada, el Trait Meta Mood Scale -24 (TMMS-24), la cual mantiene las tres dimensiones de la escala original, pero con la reducción de la mitad de ítems.

El Trait Meta-Mood Scale - 24, al igual que la escala original, es una escala rasgo de metacognición de los estados emocionales que a través de sus 24 ítems evalúa las diferencias individuales en lo que respecta a la destreza para ser consciente de sus propias emociones, así como de la capacidad para regularlas (Fernández y Extremera, 2005). Esta escala proporciona una estimación sobre el conocimiento de cada persona sobre su estado emocional. Es decir, permite obtener una apreciación subjetiva de los aspectos reflexivos de la experiencia emocional.

Dimensiones de la inteligencia emocional

Fernández y Extremera (2005), definieron las dimensiones de la inteligencia emocional de la siguiente manera:

Atención emocional

La atención emocional es la conciencia que todos los individuos tenemos de nuestras emociones, es la habilidad de identificar cada uno de nuestros sentimientos y saber el significado de cada uno. Esta dimensión alude al nivel en el que las personas identifican a su conveniencia sus propias emociones, así como también las sensaciones tanto cognitivas como fisiológicas que las emociones causan.

Claridad emocional

Hace referencia a la capacidad de conocer y entender las emociones, pudiendo así diferenciar cada una de ellas, sabiendo cómo evolucionan y se han integrado en el pensamiento propio. Además, involucra un ejercicio preventivo tipo retrospectiva para entender las causas de un estado anímico y las consecuencias.

Regulación emocional

Hace referencia a la habilidad de comprender y regular las emociones negativas e intensificar las positivas, además de reflexionar sobre ellas para aprovechar la información que se tiene y saber utilizarla. Esta dimensión incluye la capacidad de regular emociones propias y ajenas.

Importancia de la inteligencia emocional

La inteligencia emocional involucra la correcta gestión de las emociones para las personas en su cotidianidad y en el ámbito laboral, es decir, realizar una buena gestión intrapersonal y tener control de las emociones, puede abrir la posibilidad de gestionar las emociones ajenas. Es importante destacar que las emociones representan una parte fundamental para el desenvolvimiento de las personas en las distintas facetas en las que se encuentre, en algunas se manifiestan con características intensas o leves, pero no deja de estar presente en el trabajo o en la vida en general (Kyocera, 2017).

Definición del desempeño laboral.

Chiavenato (2009), definió el desempeño laboral, como los objetivos y los resultados que la persona deberá alcanzar; lo conceptualiza también como un asunto que sirve para juzgar o valorar la excelencia y las condiciones de una persona y su contribución a las actividades de las organizaciones. Este autor se ha destacado por su enfoque en las metas, objetivos y resultados considerando las capacidades que ofrece el colaborador y su potencial al momento de realizar las tareas asignadas por la empresa, si éste desconoce estas habilidades o no las ha desarrollado no podrá aportar significativamente a la organización.

Relacionado con esta idea, el desempeño laboral es la medición objetiva de la manera en cómo los colaboradores cumplen su rol o función dentro de una empresa, por lo anterior, es importante realizar una evaluación de su rendimiento, considerando distintos factores como la capacidad, el liderazgo, manejo del tiempo, la organización en el puesto y, por ende, la productividad de cada colaborador de manera individual. Estas suelen ser anuales y establecen el reconocimiento, el ascenso o el despido si corresponde (Hose, 2018).

Por otra parte, Alles (2006), menciona que el desempeño laboral exitoso se logra definir a partir de las características de la personalidad del individuo y su comportamiento encaminados a la eficiencia en el puesto de trabajo a desempeñar, considerando el perfil o razón de ser de la empresa.

Dimensiones del desempeño laboral

De acuerdo a Yabar (2016), el desempeño laboral se divide en 5 componentes o dimensiones que son:

Satisfacción laboral

Identificación con las labores donde la persona participa activamente y valora su actitud de sentirse bien con lo que realiza.

Al respecto Chiavenato (2009), sostiene que:

“La satisfacción de las personas se deriva de aspectos del entorno, como el salario, la tarea que se ejecutará, las oportunidades de ascenso, las prestaciones, las relaciones personales, la seguridad en el empleo y el estilo de liderazgo del superior. Todo ello influye en la satisfacción en el trabajo” (p. 187)

Compensación y beneficios

Es la gratificación por el trabajo realizado, premiando la excelente labor.

Chiavenato (2009) sustenta que, la compensación y beneficios, tiene relación con el salario, las prestaciones e incentivos que destacan el reconocimiento por un buen desempeño. Normalmente los colaboradores esperan que no solo se reconozca su desempeño, sino que este sea recompensado. Esto supone un refuerzo positivo para que los colaboradores se interesen en adquirir conocimientos y habilidades con la finalidad de perfeccionar su rendimiento y se sientan a gusto con lo que hacen.

Trabajo en equipo

Hace referencia a la responsabilidad, colaboración y empeño que pone cada miembro hacia un objetivo en común.

Con respecto a esta dimensión Chiavenato (2009), afirma que:

“El equipo de alto desempeño se caracteriza por una alta participación de las personas y por la búsqueda de respuestas rápidas e innovadoras a los cambios en el entorno de negocios para atender las crecientes demandas de los clientes. Las organizaciones están migrando aceleradamente al trabajo en equipo o trabajo colaborativo” (p. 84).

Comunicación

Es definida como ese medio para el desarrollo de los colaboradores, lo cual lleva a la eficacia en las actividades.

Chiavenato (2009), explica que toda organización debe tener como base un adecuado uso de los procesos de comunicación, encargándose de que todos los miembros se encuentren

debidamente conectados e integrados en cuanto a pensamientos y objetivos, para garantizar el éxito organizacional.

Funciones esenciales

Se refiere a los deberes que todo colaborador debe cumplir, relacionándolos al bienestar de la salud frente a la labor desempeñada.

Chiavenato (2009), explica que:

“Es el conjunto de actividades y comportamientos que se requieren de la persona que ocupa un puesto determinado en la organización. Muchas funciones son claras y definidas, ya sea por el conocimiento que la persona tiene de una tarea organizacional o proceso técnico, o porque se lo comunica el líder formal u otros miembros de la organización” (p. 276).

Teoría sobre el desempeño laboral

El desarrollo de esta investigación está sustentado por el teórico, Chiavenato (2007, 2009, 2011), el cual hace referencia a que el desempeño laboral está regido de acuerdo a diversos factores: la compensación y beneficios, satisfacción laboral, comunicación, trabajo en equipo, motivación, relaciones, capacitación y desarrollo, eficiencia y eficacia y funciones esenciales, así como las adecuadas condiciones laborales que desde talento humano se garantizan para que haya un buen desempeño, generalmente los resultados de desempeño están enfocados hacia la misión y visión organizacional.

En la modernidad, las organizaciones dentro de su proceso de selección tienen en cuenta esas competencias, conocimientos y habilidades que los colaboradores deberán tener para cumplir con el perfil del puesto, esto garantizará el correcto desempeño de las

actividades orientado a la productividad, con el objetivo de lograr la excelencia organizacional, todo esto contribuye a los valores organizacionales.

Importancia del desempeño laboral

La importancia del desempeño laboral en las organizaciones ha estado encaminada a lograr y desarrollar estrategias motivacionales apuntando siempre al aumento de la productividad con una visión de desarrollo de la organización a través del recurso humano, destacando que al día de hoy se sigue solo evaluando y no gestionando; es importante mejorar esta política para gestionar la capacidad de desempeño completo y encontrar beneficios tanto para los empleados como para la organización, con base en la planificación, medición, seguimiento y retroalimentación para planificar la mejora continua con valor sostenible en el tiempo (Chiavenato, 2011).

Sistema de Variables o Categoría

Variable inteligencia emocional

Definición conceptual: Salovey y Mayer (1997), conceptualizan la inteligencia emocional como “la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual” (Extremera y Fernández, 2004, p. 61).

Variable desempeño laboral

Definición conceptual: “es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (Yabar, 2016, p.60).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Enfoque de la investigación

Para Pita y Pértigas (2002), la investigación cuantitativa intenta determinar el grado de asociación o correlación entre variables, generalizar los resultados a una muestra y hacerlo objetivo para sacar conclusiones para una población de la cual se extrajeron las muestras. Tras el estudio de la correlación pretende, a su vez, realizar una deducción que explique por qué las cosas suceden o no de cierta manera.

Por otra parte, Hernández et al. (2010), conceptualizan la investigación cuantitativa como aquella en donde se emplea la recopilación de datos con el propósito de probar hipótesis, en base a la medición numérica y los análisis estadísticos.

Teniendo en cuenta, la postura de los autores anteriores el presente proyecto investigativo se enmarca bajo los preceptos de un enfoque cuantitativo, debido a que se hará una comparación de las variables inteligencia emocional y desempeño laboral en los docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, a través de análisis estadísticos, además, se utilizarán técnicas como la entrevista e instrumentos para la recolección de datos, como los cuestionario de inteligencia emocional y de desempeño laboral, los cuales han sido validados y confiables para la medición de las variables de estudio.

Diseño de investigación

Palella y Martins (2010), definen el diseño no experimental como:

“Aquel que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo

determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observa las que existen” (pág. 86).

En estos tipos de diseño no experimentales las variables que se busca interpretar no son manipuladas, sino que simplemente se observa los fenómenos de interés en su ambiente natural, para luego describirlos y analizarlos, sin necesidad de emularlos en un entorno controlado. Las personas que realizan este tipo de investigación sólo cumplen el papel de observadores. (Raffino, 2020).

De acuerdo a lo anterior, el presente estudio es no experimental, ya que se observará cómo las variables se muestran en su entorno natural sin la necesidad de ser manipuladas, debido a que únicamente se utilizarán para el procesamiento de los datos recolectados, por lo tanto, no se evidenciará cambio alguno por parte del investigador a cargo.

Corte de investigación

Sánchez (2014), define los estudios transversales como un diseño de estudio observacional único que mide una o más características o variables, en un momento dado. La información se recopila en el presente y, ocasionalmente, a partir de características, conductas o experiencias pasadas de los individuos. Considerando lo anterior, para la recolección de los datos se tendrá en cuenta ciertas características de la población como: la edad, género, estado civil, tiempo de servicio, tipo de vinculación y nivel de estudios, a través de la observación y aplicación de los instrumentos en un único momento.

En los estudios transversales se recolectan los datos en un solo momento. Su intención es describir o caracterizar el fenómeno, a través de las variables, en un único momento (Mousalli, 2015). En el presente estudio, el proceso de medición de las variables se realizará

en un solo momento, con la finalidad de recolectar y obtener información detallada para así analizar y describir de manera sistemática y objetiva el comportamiento de las variables.

Tipo de investigación

El presente proyecto investigativo es correlacional, teniendo en cuenta que la intención de la investigación es examinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar. De acuerdo con Salkind (1999), los estudios correlacionales describen la relación entre dos o más variables sin intentar asignar el efecto observado de la otra. Como técnica descriptiva, la investigación correlacional es muy potente debido a que muestra si dos variables tienen algo en común; de ser así, entonces hay una relación entre las dos.

La característica más importante de la investigación correlacional es que las variables a tratar son medidas sin la necesidad de ser manipuladas y los resultados son correctos sin importar que el tipo de variable sea cuantitativa o categórica (Price et al., 2017). Como ya se ha mencionado anteriormente, el investigador a cargo no manipulará las variables inteligencia emocional y desempeño laboral en las que está enfocada este estudio, además, a partir del análisis de los datos se podrá realizar una correcta comparación y descripción de los resultados obtenidos.

Población

Según Tamayo y Tamayo (1995), “la población es la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen unas características en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114).

Por su parte, Ander-Egg (2000), Expresa: “la población es cualquier conjunto de objetos, que tengan algunas características comunes observables” (p. 17).

Para la presente investigación, la población objeto de estudio está conformada por 213 docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Popular del Cesar.

Muestra

Para Morles (1992), la muestra es “un subconjunto representativo de un universo o población” (p. 126). Del mismo modo, Sabino (1996), define como muestra al “conjunto de cosas que concuerdan con una serie de características específicas” (pág. 7). Teniendo en cuenta que el presente proyecto se va a desarrollar desde el enfoque cuantitativo, se va a calcular una muestra probabilística, de tal manera que los resultados que arroje se puedan generalizar al total de la población. A continuación, se desarrollará el cálculo de la muestra por medio de la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N}{1 + \frac{4(e)^2(N-1)}{Z_{\alpha}^2}}$$

N = población

n = muestra

e = error máximo aceptado. Se expresa en decimales y en ciencias sociales se acepta en el rango de 10 a 1. Generalmente se trabaja con 0.05

α = nivel de significancia.

En ciencias sociales se aceptan y utilizan generalmente los siguientes valores de significancia 90, 95 y 99, que posteriormente servirán para obtener el valor de Z.

$$Si \alpha = 90\%, Z = 1,65$$

$$Si \alpha = 95\%, Z = 1,96$$

$$Si \alpha = 99\%, Z = 2,58$$

Para el presente estudio se tendrá en cuenta lo siguiente:

$$N = 213$$

$$e = 10\% (0.1)$$

$$\alpha = 90\% \text{ con un } Z = 1,65$$

$$n = \frac{213}{1 + \frac{4 (0.1)^2 (213 - 1)}{1,65^2}}$$

$$n = \frac{213}{1 + \frac{4 (0.01)(212)}{2.7225}}$$

$$n = \frac{213}{1 + \frac{(0.04) (212)}{2.7225}}$$

$$n = \frac{213}{1 + \frac{8.48}{2.7225}}$$

$$n = \frac{213}{1 + 3,114784}$$

$$n = \frac{213}{4.114784}$$

$$n = 52$$

Los resultados indican que en el presente estudio se debe trabajar con una muestra de 52 docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Popular del Cesar.

Muestreo

Como método para seleccionar la muestra se utilizará la tómbola, el cual es un método simple y rápido, que consiste en numerar todos los elementos, en este caso del 1 al 213 y hacer fichas con los nombres de los docentes, revolverla en una caja e ir sacándolas según el tamaño de la muestra que es de 52 docentes. Considerando lo anterior, los números elegidos al azar conformarán la muestra con la cual se trabajará.

Técnica e instrumentos de recolección de datos

En el presente proyecto, los datos se recolectarán por medio de una encuesta sociodemográfica, además, se utilizará un cuestionario para medir la variable inteligencia emocional y otro para medir la variable desempeño laboral por medio de Google Formulario, el cual permite recopilar todo tipo de información de forma fácil y eficiente.

Encuesta sociodemográfica

Se aplicará un cuestionario sociodemográfico el cual identificará en los sujetos de estudio las características referentes a edad, género, estado civil, nivel de estudios, tiempo de servicio y tipo de vinculación.

Cuestionario de Inteligencia Emocional - TMMS-24.

La versión original llamada Trait Meta-Mood Scale 48, fue diseñada en 1995 por Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai. Considerando lo anterior, el TMMS- 24 es una versión reducida y adaptada al español en el año 2004, por los autores Fernández-Berrocal, Extremera, del grupo de Málaga. La variable se mide por medio de 24 ítems referidos a las diferentes dimensiones de la inteligencia emocional, estas son: atención emocional, claridad emocional y regulación emocional.

Validez y Confiabilidad

Pérez (1996), señala que la validez de enfoque cuantitativo hace referencia a que, “el instrumento realmente mide lo que pretende medir” (p. 63).

Por otra parte, para Ander-Egg (2002), el término confiabilidad se refiere a “la exactitud con que un instrumento mide lo que pretende medir” (p. 44). Es decir, la confiabilidad muestra si los resultados que se obtienen con el instrumento aplicado son realmente útiles, concretos y estables, lo que significa que, si se recogiera de la misma manera y con el mismo instrumento, efectivamente serían los mismos resultados.

Centrado en lo anterior, Uribe y Gómez (2008), validaron el TMMS-24 para su aplicación en Colombia, determinando un Alpha de Cronbach, la cual arrojó un valor de 0.927, indicando un alto nivel de confiabilidad. Los resultados de la consistencia interna para cada dimensión fueron de 0.90 para atención emocional; 0.90 para claridad emocional y 0.86 para reparación emocional exponiendo así que el instrumento puede ser aplicado en el contexto colombiano. Además, Salovey y Mayer recomiendan la versión reducida del TMMS

que sigue manteniendo los tres factores, pero consta de 24 ítems, demostrando que la fiabilidad de cada componente supera los de la prueba original.

Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional.

Trait Meta-Mood Scale 24				
Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valoración
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Atención Emocional	Percepción emocional intrapersonal	1. Presto mucha atención a los sentimientos.	Nada de acuerdo = 1 Algo de acuerdo = 2 Bastante de acuerdo = 3 Muy de acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5
			2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	
			3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	
			4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	
		Percepción emocional interpersonal	5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	
			6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	
			7. A menudo pienso en mis sentimientos.	
			8. Presto mucha atención a cómo me siento	
	Claridad Emocional	Integración entre la emoción y la razón	9. Tengo claros mis sentimientos.	
			10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	
			11. Casi siempre sé cómo me siento.	
			12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	
		Empatía	13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	
			14. Siempre puedo decir cómo me siento.	

			15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones	
			16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos	
	Regulación Emocional	Regulación emocional intrapersonal	17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	
			18. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	
			19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	
			20. Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	
		Resolución de conflictos interpersonales	21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	
			22. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	
			23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	
			24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	

Fuente: Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2004).

Calificación

El instrumento está constituido por una escala de tipo Likert, de categorías de 1 a 5 puntos, donde el participante debe responder respecto a la opinión que tiene sobre la inteligencia emocional y las dimensiones señaladas en las preguntas (ítems). Las categorías que considera el cuestionario son: Nada de acuerdo (1), Algo de acuerdo (2), Bastante de acuerdo (3), Muy de acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Baremación**Tabla 2***Baremos por dimensión del TMMS-24.*

Dimensiones		Puntuaciones	
		Mujeres	Hombres
Atención emocional	Debe mejorar su percepción: presta poca atención.	< 24	< 21
	Adecuada percepción	25 a 35	22 a 32
	Debe mejorar su percepción: presta mucha atención	>36	>33
Claridad emocional	Debe mejorar su comprensión	< 23	< 25
	Adecuada comprensión	24 a 34	26 a 35
	Excelente comprensión	>35	>36
Regulación emocional	Debe mejorar su regulación	< 23	< 23
	Adecuada regulación	24 a 34	24 a 35
	Excelente regulación	> 35	> 36

Fuente: Taramuel y Zapata (2017).**Cuestionario de desempeño laboral**

El cuestionario de desempeño laboral es autoría de Yabar, creado en Perú en el año 2016, este mide la variable por medio de 25 ítems y consta de 5 dimensiones que son:

comunicación, satisfacción laboral, compensación y beneficios, trabajo en equipo y funciones esenciales.

Validez

Palella y Martins (2003), expresan que, “la validez se define como la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” (p. 172). Lo anterior hace referencia a que en el enfoque cuantitativo un instrumento es diseñado de antemano y debe medir aquello para lo que fue diseñado.

Para revisar la validez del cuestionario de desempeño laboral, participaron 3 jueces que determinaron la adecuación de los ítems del respectivo instrumento, calificando un promedio aplicable y excelente. En el proceso de validación del instrumento se tuvo en cuenta la validez de contenido y se consideraron tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Confiabilidad

Díaz et al. (2003), afirman que “un instrumento se considera fiable si las medidas que se obtienen a partir de él no contienen errores o los errores son suficientemente pequeños” (p. 7).

El instrumento aplicado compuesto por 25 ítems, se calculó a través del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach obteniendo un valor de 0,840; por lo tanto, el instrumento de cuestionario de desempeño laboral tiene una fiabilidad del 84%.

Operacionalización

Tabla 3

Operacionalización de la variable desempeño laboral.

Cuestionario de desempeño laboral Yabar 2016				
Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valoración
DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción Laboral	Reconocimiento, remuneración, participación, oportunidades, medios y materiales	1. La Institución cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos.	Totalmente en Desacuerdo = 1
			2. Se preocupan los funcionarios por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.	En Desacuerdo = 2
			3. La Institución brinda seguridad laboral para los trabajadores	
			4. Se interesan por su situación personal que usted atraviesa.	Indiferente = 3
			5. Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución	De Acuerdo = 4
	Compensaciones y Beneficios	Promoción, recompensa, reconocimiento, incentivos, ascensos.	6. En esta Institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	Totalmente de Acuerdo = 5
			7. Las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores se dan por iniciativa de la institución.	
			8. En esta Institución existe suficiente recompensa por hacer un buen trabajo	
			9. Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional	
			10. Las promociones y ascensos en la Institución se manejan de una manera justa.	
	Trabajo en equipo	Relación, participación, cooperación, colaboración, comunicación,	11. La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros	
			12. En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.	
			13. Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la Institución.	
			14. En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.	
			15. En esta Institución existe individualismo y la cooperación es pobre.	
	Comunicación	Percepción, ideas, relación,	16. La comunicación es adecuada en la institución.	
			17. El personal comunica libremente sus ideas.	

		motivación, opiniones.	18. La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.	
			19. La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas.	
			20. Existe participación y colaboración en forma conjunta entre personal e institución.	
	Funciones Esenciales.	Evaluación, información, metas, toma de decisiones, recursos.	21. Existe un seguimiento o evaluación del desempeño de los trabajadores.	
			22. Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	
			23. Se cumple con las metas u objetivos establecidos por la Institución	
			24. Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	
			25. La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos para tener un buen desempeño en el puesto.	

Fuente: Yabar, K (2016).

Calificación

El instrumento está compuesto por una escala de tipo Likert y para cada ítem hay cinco posibles respuestas que se consideran para responder al cuestionario son las siguientes: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Baremación

Calificación del instrumento en general

Bajo: 25 - 58

Medio: 59 - 92

Alto: 93 – 125

Por dimensiones

Tabla 4*Baremos del desempeño laboral.*

Categorías	Satisfacción Laboral	Compensación y Beneficios	Trabajo en Equipo	Comunicación	Funciones Esenciales
Bajo	5-11	5-11	5-11	5-11	5-11
Medio	12-18	12-18	12-18	12-18	12-18
Alto	19-25	19-25	19-25	19-25	19-25

Fuente: Condeso (2019).**Técnica de análisis de datos**

El presente estudio se estará desarrollando con unas variables cualitativas y cuantitativas, estas son:

Tabla 5*Variables de estudio.*

Variable	Tipo	Nivel
Motivación	Cuantitativo	Intervalo
Desempeño laboral	Cuantitativo	Intervalo
Edad	Cuantitativo	Intervalo
Género	Cualitativo	Nominal
Estado civil	Cualitativo	Nominal
Nivel de escolaridad	Cualitativo	Nominal
Tiempo de servicio	Cuantitativo	Ordinal
Tipo de vinculación	Cualitativo	Nominal

Fuente: elaboración propia.

Las variables que se encuentran identificadas a un nivel nominal u ordinal (género, estado civil, nivel de escolaridad, tiempo de servicio, tipo de vinculación), dada las características se hará un conteo o una presentación alusiva a la cantidad de sujetos que se encuentren en cada una de las categorías.

Las variables motivación, desempeño laboral y la variable edad, están medidas a nivel de intervalo, a las cuales se le hará su medición que será expresada por medio de un número para presentar el puntaje directo que tiene cada persona o el grupo de individuos con respecto a cada una de las dimensiones de los instrumentos, y ese puntaje directo será cambiado a un valor numérico, que a su vez se representará en una categoría de tipo ordinal.

Consideraciones éticas

Para la aplicación de los instrumentos a los docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Popular del Cesar, se tendrá presente las siguientes consideraciones: sus nombres no serán comprometidos durante el tiempo que dure el proceso de la investigación y después de su publicación o sustentación. Además, al decano de la facultad se le hará entrega de un informe para tomar las medidas pertinentes con respecto a los resultados encontrados.

CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

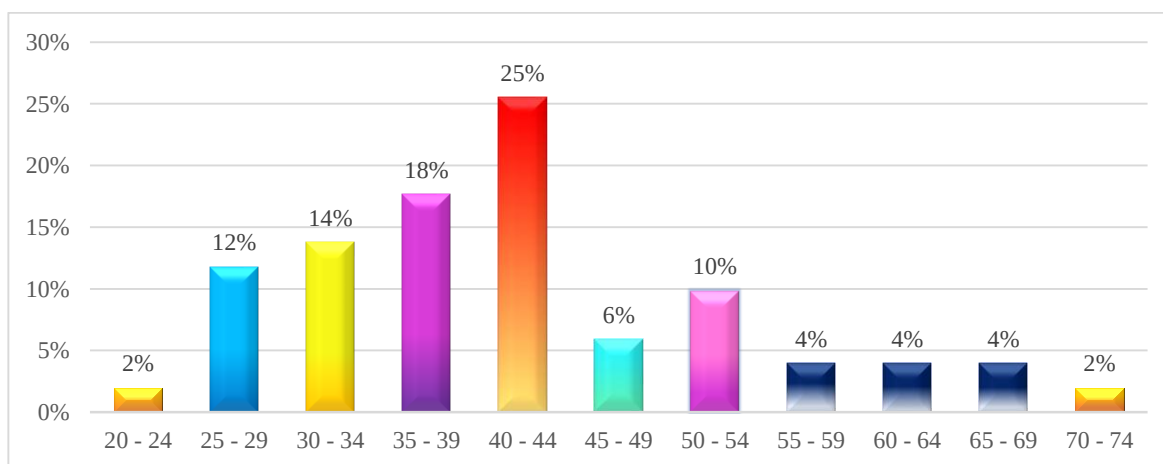
En este apartado se expone la recopilación de resultados relacionados con los datos sociodemográficos e instrumentos aplicados a los docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales vinculados a la Universidad Popular del Cesar. Los siguientes resultados serán reflejados con su respectiva descripción, siendo representados en gráficas o tablas, las cuales permiten visualizar la información recolectada de una forma clara, organizada, precisa y concisa.

Análisis de los Datos Sociodemográficos

A continuación, se evidenciará los resultados obtenidos considerando las variables sociodemográficas para el estudio, tales como: edad, género, estado civil, programa académico, nivel de estudios, tipo de vinculación y tiempo de servicio de la población objeto; para así dar cumplimiento al primer objetivo específico, estas se encuentran organizadas desde la figura 1 hasta la figura 7.

Figura 1

Edad de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales vinculados a la Universidad Popular del Cesar.

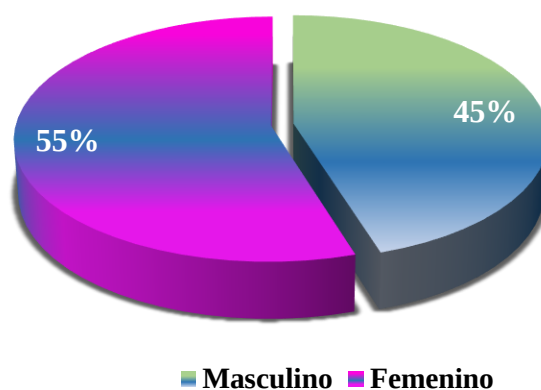


Fuente: elaboración propia.

Los datos consignados en la figura N°1, representan los resultados sobre la edad de los docentes, pudiéndose destacar que, el 25% de la población tienen entre 40 a 44 años y el 18% tiene entre 35 a 39 años; mientras que representan un 4% las edades comprendidas entre 20 a 24 y 70 a 74 años, con un 2% cada una. La anterior información permite establecer que la población en general con una mayor representación son las que se encuentran entre los 40 a 44 años.

Figura 2

Género de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales vinculados a la Universidad Popular del Cesar.

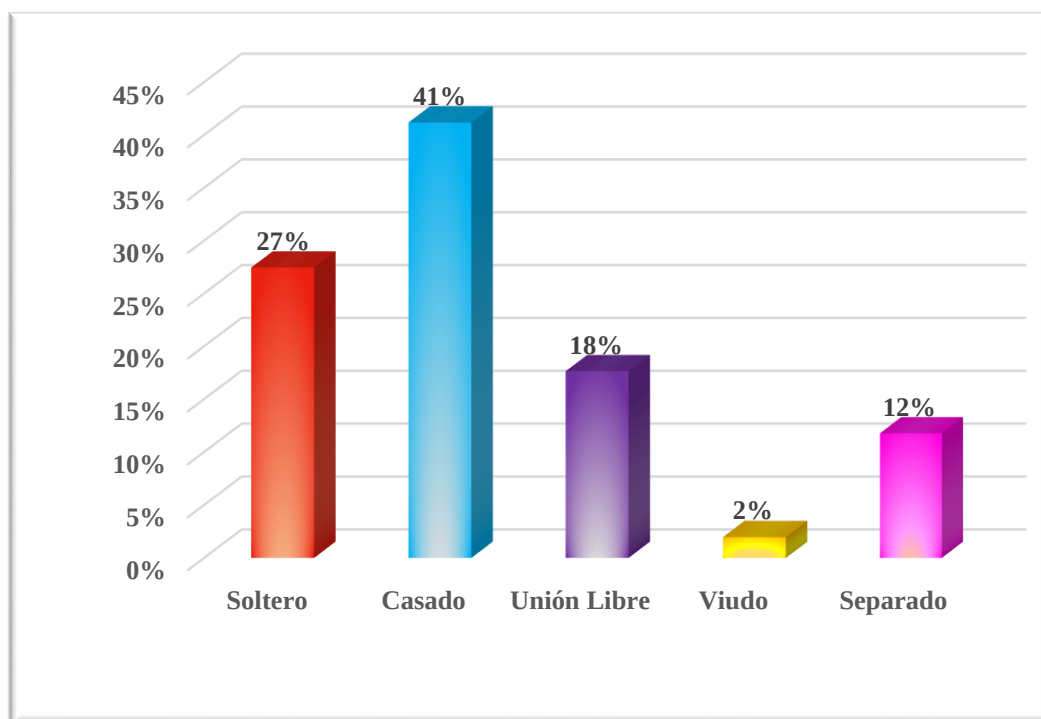


Fuente: elaboración propia.

En la figura N°2, se observa que el género femenino está representado en el estudio por un 55%, en contraste a los integrantes del sexo masculino con un 45%. Estos datos demuestran que en su mayoría los participantes del estudio son mujeres.

Figura 3

Estado civil de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales vinculados a la Universidad Popular del Cesar.

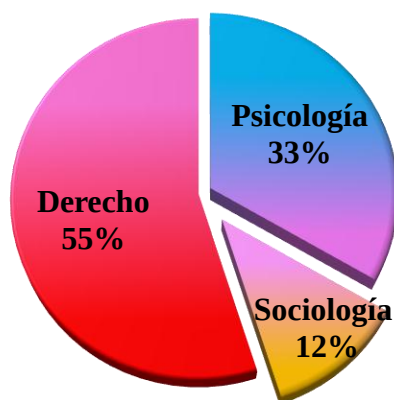


Fuente: elaboración propia.

En la figura N°3, se puede apreciar que el 41% de los sujetos están casados, el 27% son solteros, representan un 18% los docentes con un estado civil de unión libre, mientras que separado un 12%. Por otro lado, en la gráfica se puede percibir que sólo el 2% es viudo. Dicho lo anterior, el estado civil que predomina en la población objeto de estudio es casado.

Figura 4

Programa académico al que pertenecen los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.

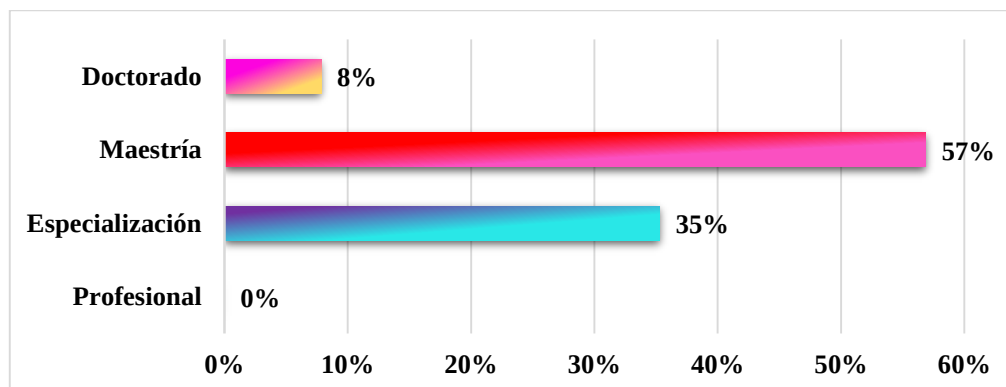


Fuente: elaboración propia.

Los datos derivados de la figura N°4, muestran que la mayor parte de la población objeto de estudio pertenece al programa de derecho con un 55%, mientras que representa un 33% el programa de psicología y 12% el programa de sociología de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.

Figura 5

Nivel de estudio de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.

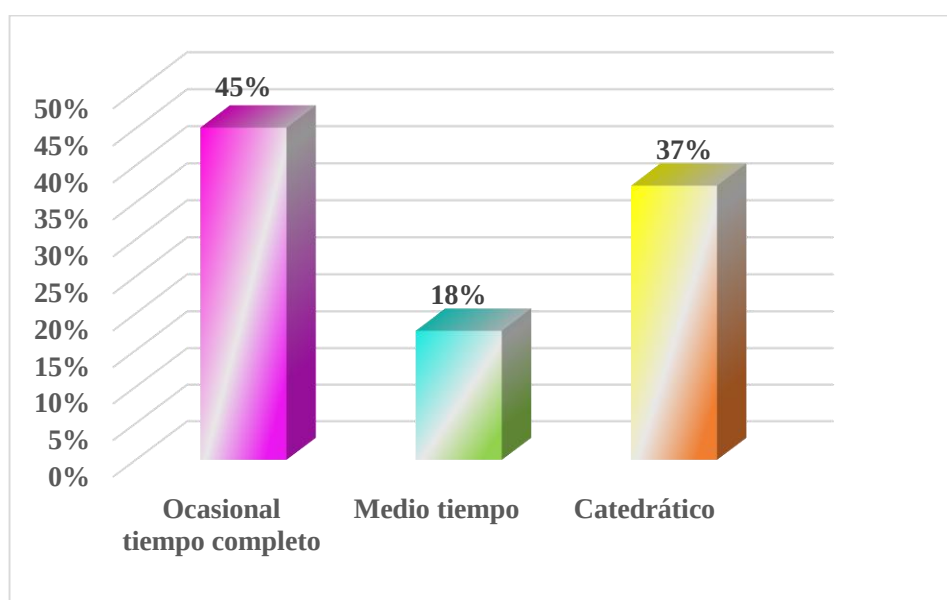


Fuente: elaboración propia.

Los resultados expresados en la figura N°5, muestran que el 57% de la población han realizado una maestría, el 35% se han especializado y el 8% tienen un doctorado; además, la gráfica arrojó que en cuanto al nivel de estudio profesional hay un 0%, esto es muy significativo ya que demuestra que los docentes se han superado, lo cual les permite tener un mejor desempeño en su puesto de trabajo. Por lo tanto, se concluye que la mayoría de la población en cuanto al nivel de estudio tienen una maestría.

Figura 6

Tipo de vinculación de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.

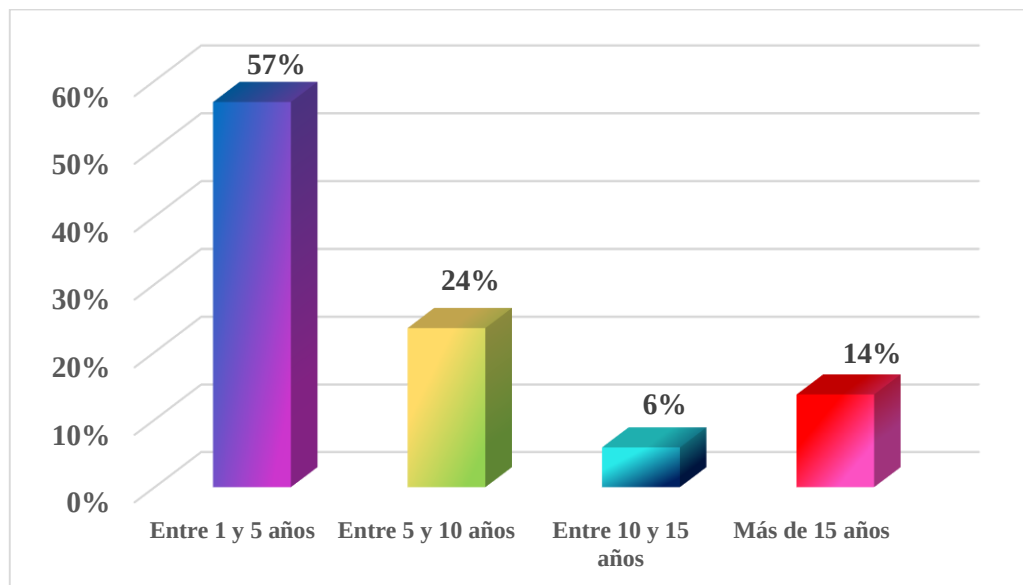


Fuente: elaboración propia.

Con relación al tipo de vinculación que tienen los docentes en la Universidad popular del Cesar, se logra evidenciar en la figura N°6, que la mayoría de los docentes tienen una vinculación de ocasional tiempo completo con un 45%, mientras el 37% son catedráticos y el 18% tienen una vinculación de medio tiempo.

Figura 7

Tiempo de servicio de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.



Fuente: elaboración propia.

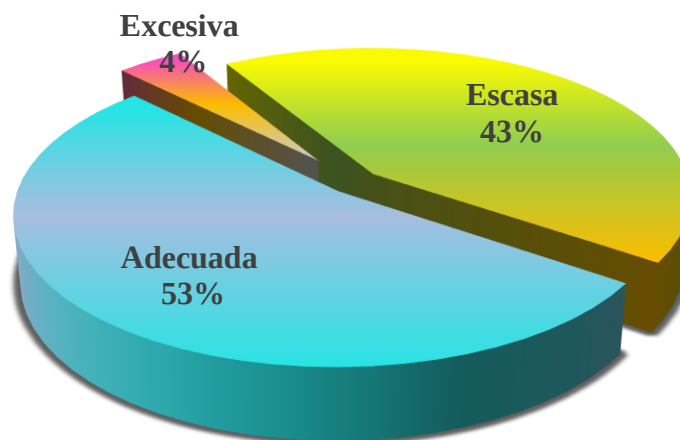
En la figura N°7, se evidencia que el 57% de la población objeto tiene entre 1 y 5 años de servicio, un 24% tiene entre 5 y 10 años, mientras que el 14% lo representan aquellos docentes con una duración de más de 15 años. Por otra parte, sólo un 6% tienen entre 10 y 15 años. Por lo anterior, se concluye que la mayor parte de los docentes tiene menos de 5 años laborando en la Universidad Popular del Cesar.

Variable Inteligencia Emocional

A continuación, se presenta los resultados procedentes del cuestionario de inteligencia emocional, el cual cuenta con 3 dimensiones: atención, claridad y regulación emocional, presentados desde la figura 8 a la 10, de esta manera se dará respuesta al segundo objetivo específico.

Figura 8

Atención emocional de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la dimensión denominada atención emocional, se observa que la figura N°8, arrojó que un 53% de los sujetos evaluados obtuvieron puntuaciones adecuadas, así mismo, se evidencia que el 43% de los docentes presentan una atención escasa, lo cual indica que estas personas no son capaces de sentir y expresar sus sentimientos de forma adecuada, además, no se preocupan mucho por sus sentimientos; por otro lado, se obtuvo que un 4% muestran una atención excesiva, lo que significa que prestan demasiada atención a sus sentimientos y estado anímico, por lo cual, se debe trabajar en ella para mejorarla ya que puede llevar a la hipervigilancia de las emociones y sensaciones, (Taramuel y Zapata, 2017).

Tabla 6

Distribución por género de la dimensión atención emocional.

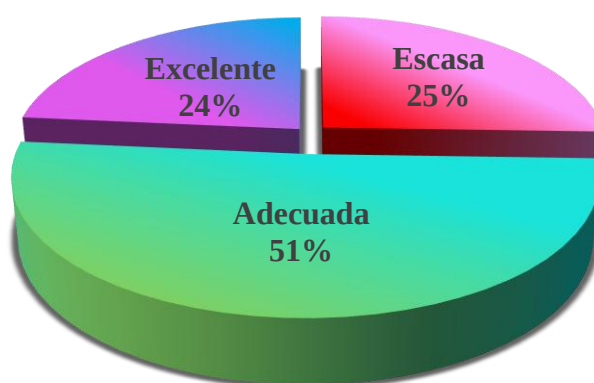
	F	M	Porcentaje	
	Frecuencia			
Escasa	15	7	53,57%	30,43%
Adecuada	12	15	42,86%	65,22%
Excesiva	1	1	3,57%	4,35%
Total	28	23	100%	100%

Fuente: elaboración propia.

Con base en la Tabla N°6, se evidencia que los hombres presentan mayores porcentajes de adecuada atención emocional con un 65,22%, en contraste al porcentaje de las mujeres 42,86%; por otro lado, las mujeres alcanzaron mayor puntuación en escasa atención emocional con un 53,57%. Esto permite deducir que, en la muestra tomada, los hombres presentan mejores habilidades para expresar sus sentimientos y emociones.

Figura 9

Claridad emocional de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los datos consignados en la figura N°9, se puede observar que el 51% de los sujetos presentan una claridad emocional adecuada, en contraste con el 25% que presentan una escasa claridad lo cual indica que los docentes no conocen ni pueden comprender sus sentimientos en cuanto a las personas y situaciones que se les presenten; por otra parte, se evidencia que un 24% de los docentes tienen una claridad excelente, lo cual indica que comprenden bien sus estados emocionales.

Tabla 7

Distribución por género de la dimensión claridad emocional.

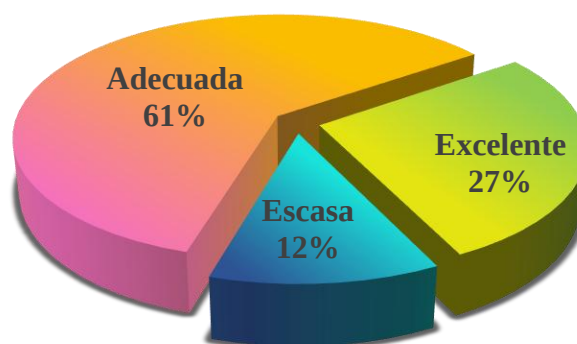
	F	M		
	Frecuencia		Porcentaje	
Escasa	5	8	17,86%	34,78%
Adecuada	15	11	53,57%	47,83%
Excelente	8	4	28,57%	17,39%
Total	28	23	100%	100%

Fuente: elaboración propia.

Como lo muestra la Tabla N°7, tanto hombres como mujeres muestran altos porcentajes en adecuada claridad emocional; No obstante, los hombres tuvieron mayor puntuación baja en la categoría escasa con un 34,78%, en comparación con las mujeres con un 17,86%, así pues, los hombres tienen más dificultades en comprender lo que sienten. Por el contrario, las mujeres alcanzaron mayor puntuación en el nivel excelente de claridad emocional con un 28,57%; por ende, tienen mejor capacidad de comprender sus emociones.

Figura 10

Regulación emocional de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar.



Fuente: elaboración propia.

En referencia a la figura N°10, la mayoría de los sujetos representan un 61% lo que indica que tienen una adecuada regulación emocional, mientras que un 27% presentan una regulación emocional excelente, lo cual que significa que este porcentaje de docentes procuran pensar en cosas agradables y ser optimistas, además, se preocupan por tener un buen estado de ánimo y mantener la calma cuando se les presenta alguna dificultad. Por otra parte, un 12% de los docentes muestran una escasa regulación emocional lo que expone que no son capaces de regular sus emociones de manera correcta.

Tabla 8.

Distribución por género de la dimensión regulación emocional.

	F M			
	Frecuencia		Porcentaje	
Escasa	2	4	7,14%	17,39%
Adecuada	15	16	53,57%	69,57%
Excelente	11	3	39,29%	13,04%
Total	28	23	100,0%	100%

Fuente: elaboración propia.

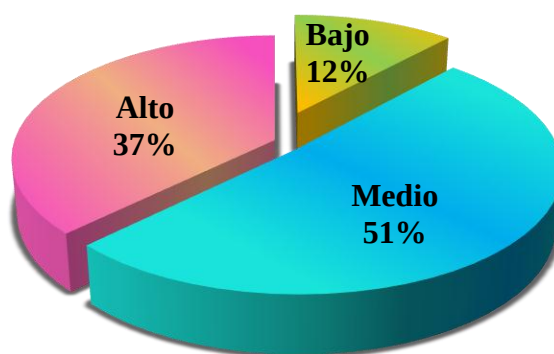
Como lo muestra la Tabla N°8, los hombres y mujeres presentan una adecuada regulación emocional; a pesar de ello, las mujeres muestran mayor porcentaje en excelente reparación emocional con un 39,29%, por ende, se puede afirmar que tienen mejor capacidad de comprender sus emociones. Por el contrario, los hombres tuvieron mayor puntuación escasa, es decir, los hombres poseen más dificultades para manejar las emociones que están sintiendo.

Variable Desempeño Laboral

Para dar cumplimiento al tercer objetivo específico se presentarán los resultados procedentes de la aplicación del cuestionario de desempeño laboral, compuesto por 5 dimensiones: satisfacción laboral, compensación y beneficios, trabajo en equipo, comunicación y funciones esenciales, lo cual es posible visualizarlos desde la figura 11 hasta la 15.

Figura 11

Dimensión: satisfacción laboral de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de una Universidad Popular del Cesar.

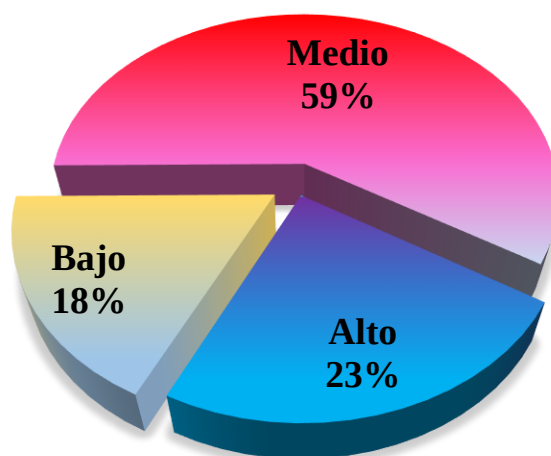


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a los resultados en la figura N°11, se expone los resultados de la dimensión satisfacción laboral, la cual arrojó que el 51% de los docentes tienen un nivel medio, mientras que el 37% se encuentran en un nivel alto, lo cual indica que la institución cumple con las necesidades de los colaboradores, además, les brinda seguridad laboral y todos tienen las mismas oportunidades dentro de la institución; por su parte, el 12% se encuentra en un nivel bajo, dando a entender que en la institución los funcionarios no se preocupan por la construcción de un excelente clima laboral, ni la situación personal por la que atraviesan los docentes.

Figura 12

Dimensión compensación y beneficios de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de una Universidad Popular del Cesar.



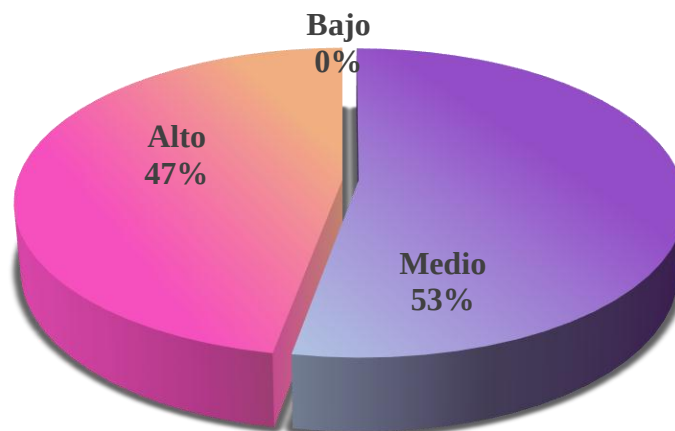
Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la figura N°12, se observa que el 59% de la población objeto se sitúa en la categoría medio, mientras que el 18% se encuentra en una categoría bajo, los cuales perciben que en la institución no existe suficientes recompensas e incentivos por realizar un buen trabajo; por otro lado, el 23% de los docentes encuestados está un nivel alto, indicando

que dentro de la institución existe una retribución por la labor realizada, premiando de esta manera la excelencia laboral, a través de incentivos, recompensas y ascensos.

Figura 13

Dimensión trabajo en equipo de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de una Universidad Popular del Cesar.

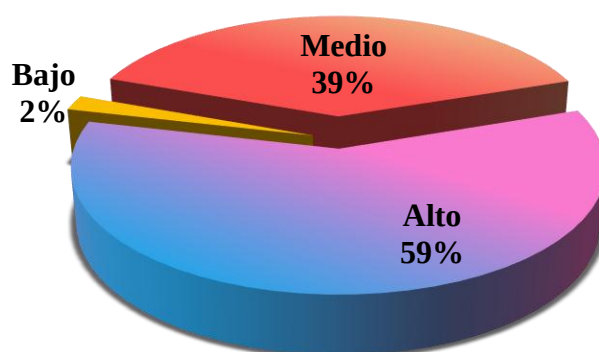


Fuente: elaboración propia.

En la figura N°13, se observan los resultados sobre la dimensión trabajo en equipo, donde el 53% de los profesionales representan la categoría medio, en la categoría bajo se observa un 0%; mientras que el 47% de los docentes evaluados representan la categoría alto, evidenciando que dentro del área de trabajo prima el compromiso, colaboración y esfuerzo de cada miembro, dejando a un lado el individualismo.

Figura 14

Dimensión: comunicación de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de una Universidad Popular del Cesar.

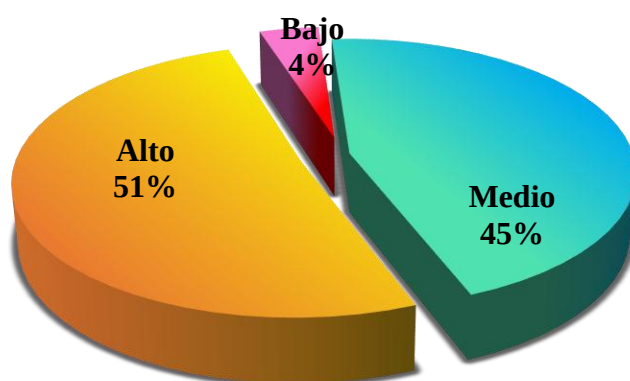


Fuente: elaboración propia.

Los datos consignados en la figura N°14, se presenta los resultados la comunicación de los docentes, donde el 39% de los mismos se encuentran en la categoría medio, mientras que el 59% se sitúa en la categoría alto, indicando que la comunicación dentro de la institución es adecuada, donde todos tienen la libertad y motivación para expresar sus ideas; por otra parte, el 2% de los encuestados se encuentran en la categoría bajo, señalando que la institución no promueve de forma general la comunicación y buenas relaciones internas.

Figura 15

Dimensión funciones esenciales de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de una Universidad Popular del Cesar.



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la figura N°15, sobre los resultados de la dimensión funciones esenciales arrojó que el 31% de la población objeto representa la categoría medio y el 51% la categoría alto, indicando que existe un seguimiento e información oportuna y adecuada del desempeño de los colaboradores, además, se cumplen los objetivos establecidos por la institución. Por otra parte, sólo el 4% se sitúan en la categoría bajo, lo que indica que a pesar de que la institución realiza un seguimiento a los colaboradores, a estos no le proporcionan los recursos o herramientas necesarias para así seguir mejorando su desempeño.

Demostración de hipótesis

La demostración de hipótesis se realizó por medio del Test de Kolmogórov-Smirnov, y a partir de los resultados arrojados, se tomó la decisión del estadígrafo a utilizar ya sea de

tipo paramétrico y/o no paramétrico. A continuación, se presentará la distribución de los datos de cada una de las dimensiones en las siguientes tablas.

Tabla 9

Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Atención Emocional.

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Atención Emocional es normal con la media 2 y la desviación estándar 0,568.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 10

Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Claridad Emocional.

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Claridad Emocional es normal con la media 2 y la desviación estándar 0,707.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 11

Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Regulación Emocional.

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Regulación Emocional es normal con la media 2 y la desviación estándar 0,612.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 12

Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Satisfacción Laboral.

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Satisfacción Laboral es normal con la media 2 y la desviación estándar 0,659.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 13

Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Compensación y Beneficios.

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Compensación y Beneficios es normal con la media 2 y la desviación estándar 0,645.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 14

Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Trabajo en Equipo.

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Trabajo en Equipo es normal con la media 2 y la desviación estándar 0,504.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 15

Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Comunicación.

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Comunicación es normal con la media 3 y la desviación estándar 0,539.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 16

Resumen de la distribución de los datos en el KS de la dimensión Funciones Esenciales.

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Funciones Esenciales es normal con la media 2 y la desviación estándar 0,578.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: elaboración propia.

En las tablas 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16, se muestra el resumen de la distribución de los datos de las variables realizadas por intermedio de la prueba del KS, el cual según Pita y Pértigas (2001), se basa en “la idea de comparar la función de la distribución acumulada de los datos observados con la de una distribución normal, midiendo la máxima distancia entre ambas curvas” (p. 9).

Para esta investigación se utilizó un nivel de confianza del 90% y nivel de significancia (α) del 10%. Donde: Hipótesis Nula (H_0) es el conjunto de datos que sigue una distribución normal, mientras que la Hipótesis Alternativa (H_1) indica que no sigue una distribución normal.

Este test se basa en evaluar un estadístico:

Si p-value es menor que el nivel de significancia (α) rechazar la hipótesis nula.

Si p-value es mayor que el nivel de significancia (α) entonces no hay elementos suficientes en la muestra para rechazar la hipótesis nula.

Se evidencia que en las dimensiones pertenecientes a la variable inteligencia emocional: atención, claridad y regulación emocional y las dimensiones correspondientes a la variable desempeño laboral: satisfacción laboral, compensación y beneficios, trabajo en equipo, comunicación y funciones esenciales, arrojaron como resultado rechazar la hipótesis nula (H_0), por ende, se acepta la hipótesis alterna (H_1), lo que evidencia que los datos no se distribuyen normalmente, ya que el nivel de significancia es inferior a 0,1, por lo tanto, para calcular la correlación entre las dimensiones de las variables inteligencia emocional y desempeño laboral mencionadas anteriormente, se puede realizar a través de una prueba no paramétrica, lo que significa que para este caso se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman en el programa SPSS versión 25.

Con la finalidad de dar cumplimiento al cuarto objetivo específico del presente estudio, a continuación, se evidenciará la tabla con las dimensiones que se correlacionaron y los resultados de las mismas.

Tabla 17

Distribución de las variables de estudio que no se distribuyen de manera normal.

Dimensiones de la motivación	Dimensiones del desempeño laboral	Estadígrafo	Nivel de medición
Atención emocional	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación de Rho Spearman	Ordinal
Claridad emocional			
Regulación emocional			
Atención emocional	Compensación y beneficios		
Claridad emocional			
Regulación emocional			
Atención emocional	Trabajo en equipo		
Claridad emocional			
Regulación emocional			
Atención emocional	Comunicación		
Claridad emocional			
Regulación emocional			
Atención emocional	Funciones esenciales		
Claridad emocional			
Regulación emocional			

Fuente: elaboración propia.

Para la interpretación de las diferentes correlaciones se tuvo en cuenta la siguiente tabla.

Tabla 18

Grado de relación según coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Rango		Relación
-0.91 a -1.00		Correlación negativa perfecta
0.76 a -0.90		Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75		Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50		Correlación negativa media
-0.01 a -0.10		Correlación negativa débil
0.00		No existe correlación
+0.01 a +0.10		Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50		Correlación positiva media
+0.51 a +0.75		Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90		Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00		Correlación positiva perfecta

Fuente: Basada en Hernández Sampieri & Fernández Callado. 1998 (Citado en Mondragón, 2014)

A continuación, se presentará las correlaciones de cada una de las dimensiones del cuestionario de inteligencia emocional y desempeño laboral.

Tabla 19*Correlación entre la dimensión atención emocional y satisfacción laboral.*

			Atención emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Atención emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,041
		Sig. (bilateral)		,773
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,041	1,000
		Sig. (bilateral)	,773	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

La tabla N°19, representa la correlación entre las dimensiones atención emocional y satisfacción laboral, en la cual se observa que la correlación es positiva débil, (0,041), con un nivel de significancia de (0,773); dando a entender que la correlación es directa, por consiguiente, a mayor atención emocional mayor satisfacción laboral.

Tabla 20*Correlación entre la dimensión claridad emocional y satisfacción laboral.*

			Claridad emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Claridad emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,164
		Sig. (bilateral)		,251
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,164	1,000
		Sig. (bilateral)	,251	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

Los resultados expresados en la tabla N°20, representa la correlación entre las dimensiones claridad emocional y satisfacción laboral, en la cual se observa que la correlación es positiva media (0,164), con un nivel de significancia de (0,251); dando a

entender que la correlación es directa, por ende, a mayor claridad emocional mayor satisfacción laboral.

Tabla 21

Correlación entre la dimensión regulación emocional y satisfacción laboral.

			Regulación emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Regulación emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,122
		Sig. (bilateral)		,395
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,122	1,000
		Sig. (bilateral)	,395	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

En la tabla N°21, se puede apreciar los resultados de las dimensiones regulación emocional y satisfacción laboral, la cual arrojó una correlación de (0,122), es decir positiva media, con un nivel de significancia de (0,395), indicando que a mayor regulación emocional mayor satisfacción laboral.

Tabla 22

Correlación entre la dimensión atención emocional y compensación y beneficios.

			Atención emocional	Compensación y beneficios
Rho de Spearman	Atención emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,050
		Sig. (bilateral)		,727
		N	51	51
	Compensación y beneficios	Coeficiente de correlación	,050	1,000
		Sig. (bilateral)	,727	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

En la tabla N°22, se evidencia que la correlación entre atención emocional y compensación y beneficios es positiva débil, ya que el resultado fue (0,050), con una significancia de (0,727), indicando que la correlación es directa, es decir, existe cierta relación entre las dimensiones, es por esto que, mayor atención emocional mayor compensación y beneficios.

Tabla 23

Correlación entre la dimensión claridad emocional y compensación y beneficios.

			Claridad emocional	Compensación y beneficios
Rho de Spearman	Claridad emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,073
		Sig. (bilateral)		,611
		N	51	51
	Compensación y beneficios	Coeficiente de correlación	,073	1,000
		Sig. (bilateral)	,611	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

La tabla N°23, muestra una correlación positiva débil (0,073) entre las dimensiones claridad emocional y compensación y beneficios, con un nivel de significancia de (0,611), demostrando que la correlación es directa, por lo tanto, a mayor claridad emocional mayor compensación y beneficios.

Tabla 24*Correlación entre la dimensión regulación emocional y compensación y beneficios.*

			Reparación emocional	Compensación y beneficios
Rho de Spearman	Regulación emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,050
		Sig. (bilateral)		,729
		N	51	51
	Compensación y beneficios	Coeficiente de correlación	,050	1,000
		Sig. (bilateral)	,729	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

En la tabla N°24, se evidencia que la correlación entre las dimensiones regulación emocional y compensación y beneficios es positiva débil, debido a que el resultado fue (0,050), con un nivel de significancia de (0,727), lo que significa que a mayor regulación emocional mayor compensación y beneficios.

Tabla 25*Correlación entre la dimensión atención emocional y trabajo en equipo.*

			Atención emocional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Atención emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,042
		Sig. (bilateral)		,767
		N	51	51
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,042	1,000
		Sig. (bilateral)	,767	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

Los datos consignados en la tabla N°25, demuestran que la correlación entre las dimensiones atención emocional y trabajo en equipo, arrojó un valor de (0,042), lo que indica

una correlación positiva débil, con un nivel de significancia de (0,767). Por lo tanto, a mayor atención emocional mayor trabajo en equipo.

Tabla 26

Correlación entre la dimensión claridad emocional y trabajo en equipo.

			Claridad emocional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Claridad emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,132
		Sig. (bilateral)		,355
		N	51	51
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,132	1,000
		Sig. (bilateral)	,355	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

Los datos arrojados en la tabla N°26, indican que entre las dimensiones claridad emocional y trabajo en equipo existe una correlación positiva media (0,132), con un nivel de significancia de (0,355), es decir, a mayor claridad emocional mayor trabajo en equipo.

Tabla 27

Correlación entre la dimensión regulación emocional y trabajo en equipo.

			Reparación emocional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Reparación emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,270
		Sig. (bilateral)		,056
		N	51	51
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,270	1,000
		Sig. (bilateral)	,056	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

En la tabla N°27, se evidencia que la correlación entre las dimensiones regulación emocional y trabajo en equipo es positiva media, con un resultado de (0,270), y un nivel de significancia de (0,050), es decir, a mayor regulación emocional mayor trabajo en equipo.

Tabla 28

Correlación entre la dimensión atención emocional y comunicación.

			Atención emocional	Comunicación
Rho de Spearman	Atención emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,096
		Sig. (bilateral)		,503
		N	51	51
	Comunicación	Coeficiente de correlación	-,096	1,000
		Sig. (bilateral)	,503	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

Los resultados obtenidos en la tabla N°28 de las dimensiones atención emocional y comunicación, demuestran una correlación negativa débil (-0,096), con un nivel de significancia de (0,503), por lo que se infiere que la correlación es inversa, en donde a mayor atención emocional menor comunicación.

Tabla 29

Correlación entre la dimensión claridad emocional y comunicación.

			Claridad emocional	Comunicación
Rho de Spearman	Claridad emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,207
		Sig. (bilateral)		,145
		N	51	51
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,207	1,000
		Sig. (bilateral)	,145	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

Con relación a los datos arrojados en la tabla N°29 sobre las dimensiones claridad emocional y comunicación, se observa que presentan una correlación positiva media (0,207), con un nivel de significancia de (0,145). Lo que indica que la correlación entre las dimensiones es directa, es decir, a mayor claridad emocional mayor comunicación.

Tabla 30

Correlación entre la dimensión regulación emocional y comunicación.

			Regulación emocional	Comunicación
Rho de Spearman	Regulación emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,211
		Sig. (bilateral)		,137
		N	51	51
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,211	1,000
		Sig. (bilateral)	,137	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

La tabla N°30, muestra una correlación positiva media (0,211) entre las dimensiones regulación emocional y comunicación, y un nivel de significancia de (0,137), demostrando que, a mayor regulación emocional mayor compensación y beneficios.

Tabla 31

Correlación entre la dimensión atención emocional y funciones esenciales.

			Atención emocional	Funciones esenciales
Rho de Spearman	Atención emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,046
		Sig. (bilateral)		,748
		N	51	51
	Funciones esenciales	Coeficiente de correlación	-,046	1,000
		Sig. (bilateral)	,748	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

La tabla N°31, representa la correlación entre las dimensiones atención emocional y funciones esenciales, en la cual se observa que la correlación es negativa débil, (-0,046), con un nivel de significancia de (0,748); dando a entender que la correlación es indirecta, por consiguiente, cuando la variable atención emocional aumenta, funciones esenciales tiende a disminuir.

Tabla 32

Correlación entre la dimensión claridad emocional y funciones esenciales.

			Claridad emocional	Funciones esenciales
Rho de Spearman	Claridad emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,258
		Sig. (bilateral)		,067
		N	51	51
	Funciones esenciales	Coefficiente de correlación	,258	1,000
		Sig. (bilateral)	,067	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

Los resultados expresados en la tabla N°32, representa la correlación entre las dimensiones claridad emocional y funciones esenciales, en la cual se observa que la correlación es positiva media (0,258), con un nivel de significancia de (0,067); dando a entender que la correlación es directa, por consiguiente, a mayor claridad emocional mayor funciones esenciales.

Tabla 33

Correlación entre la dimensión regulación emocional y funciones esenciales.

			Reparación emocional	Funciones esenciales
Rho de Spearman	Regulación emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,168
		Sig. (bilateral)		,239
		N	51	51
	Funciones esenciales	Coeficiente de correlación	,168	1,000
		Sig. (bilateral)	,239	
		N	51	51

Fuente: elaboración propia.

En la tabla N°33, se puede apreciar los resultados de las dimensiones regulación emocional y satisfacción laboral, la cual arrojó una correlación de (0,168), es decir positiva media, con un nivel de significancia de (0,239), indicando que a mayor regulación emocional mayor funciones esenciales.

Discusión

El objetivo principal del presente estudio fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar. Si bien, la inteligencia emocional ha sido definida como “una parte de la inteligencia social que incluye la capacidad de controlar nuestras emociones y las de los demás, discriminar entre ellas y usar dicha información para guiar los pensamientos y comportamientos” (Salovey y Mayer, 1990, p. 239). Como resultado, este estudio reflejó un índice aceptable en cada uno de los componentes de la inteligencia emocional; permitiendo comprobar que estas son las características que se requieren en los docentes, como causa y efecto del trabajo, ya que un buen desenvolvimiento en esta área da como resultado una buena gestión laboral. (Pincay et al. 2018).

Con respecto a la dimensión atención emocional, los resultados encontrados son similares a los de Carrillo et al. (2018); Cruz y Vargas (2017); Arredondo et al. (2018); Pincay et al. (2018) y López, P (2016), donde se evidenció que la mayor parte de la población con más del 50% presta una adecuada atención a sus estados emocionales y sentimientos, mientras que un porcentaje considerable presentó puntuaciones bajas en esta dimensión. Esto permite ratificar lo expuesto por Extremera y Fernández (2004), el ser humano puede ser atento y regulador de sus emociones.

De igual manera, se demostró que un mínimo porcentaje de la población objeto de estudio tuvo una puntuación alta en la atención emocional del 4%, al contrario de López y Cuadrado (2016), en donde los resultados arrojaron que el 50% de la población presentaban una atención emocional alta o excesiva, esto representa un aspecto negativo dentro de la

institución, ya que prestar poca o demasiada atención a las emociones podría afectar a los docentes asociados llevándolos al estrés o depresión (López, P. 2016); es por lo anterior, que es de suma importancia la mejora de este indicador así el porcentaje sea mínimo o elevado.

Por otra parte, se identificó que el 51% de los docentes presentan una adecuada claridad emocional, mientras que el 25% deben mejorar en esta dimensión; constatando lo expuesto por Gallego et al. (1999), los docentes deben estar alerta sobre sus estados emocionales; dicho de otra manera, los docentes necesitan hacer una introspección de sus procesos emocionales para identificar y aprender sobre sus fortalezas y debilidades. Con lo anterior, se coincide con los resultados de Carrillo et al. (2018); López, M (2016) y Cruz y Vargas (2017), quienes manifestaron que los docentes presentan una excelente claridad emocional permitiéndoles comprender significativamente sus estados emocionales.

Con respecto a la regulación emocional, los resultados mostraron que los docentes con un 61% muestran una adecuada comprensión de sus emociones lo cual les permite controlar y minimizar las emociones negativas y aumentar las positivas. De acuerdo con Mayer y Salovey (2007) “Los individuos emocionalmente maduros sabrán retroceder y discutir los asuntos con cabeza fría” (p. 36); es decir, tendrán la capacidad de valorar hasta qué punto un estado anímico es aceptable y en qué momento tendrán que corregirlo. Los resultados encontrados concuerdan con los de Carrillo et al. (2018); Pincay et al. (2018); López, M (2016) y López, P (2016), quienes encontraron que la regulación emocional es la habilidad que mejor tienen desarrollada los docentes presentando puntuaciones excelentes y menores puntajes bajos, lo que da a entender que los docentes tienen una buena capacidad para regular sus emociones.

En cuanto a la diferencia de género, se pudo evidenciar en la dimensión atención emocional que los docentes hombres tuvieron mejores puntajes en comparación de las

mujeres. Sin embargo, las mujeres manifiestan una mejor claridad y regulación de sus emociones al contrario de los hombres. Lo expuesto anteriormente, muestra que a nivel general los hombres y mujeres tuvieron buenas puntuaciones en las dimensiones de la inteligencia emocional, encontrando poca diferencia entre el género de los participantes, coincidiendo con los resultados de Carrillo et al. (2018); López, P (2016); Carboneros et al. (2020) y Taramuel y Zapata, (2017).

Sin embargo, se evidenció que los hallazgos de Arredondo et al. (2018) y Sainz et al. (2016), mostraron diferencias significativas con respecto al género y puntuaciones poco favorables en cada una de las dimensiones, descubriendo una pobreza en las habilidades emocionales de los docentes. Cabe resaltar que estas diferencias pueden estar relacionadas al tipo de población estudiada, considerando que son escasas las investigaciones en docentes universitarios que en otros grupos poblacionales como son los docentes de primaria o incluso docentes en formación, y a las particularidades o características sociodemográficas de la población objeto de este estudio.

Continuando con la variable desempeño laboral, Robbins y Judge (2013), la definieron como “acciones y conductas referidas al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, y a la productividad. (pág. 555). Por otra parte, Yabar (2016) definió el desempeño laboral como “el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (pág. 60).

Por tanto, los resultados de la investigación mostraron que más del 50% de los docentes obtuvo una puntuación media en cada uno de los componentes del desempeño laboral, mientras que un porcentaje considerable presentaron puntuaciones altas en las

dimensiones, esto es muy significativo ya que este es un componente fundamental dentro de las organizaciones para así garantizar la productividad, calidad y posicionamiento de la misma.

Si bien, a nivel general fueron pocos los docentes que obtuvieron puntajes bajos en cada dimensión del instrumento, es por esto que aunque sean pocos, es imprescindible indagar las causas del bajo desempeño e implementar estrategias con la finalidad de mejorar este aspecto, además, es importante realizar evaluaciones de desempeño de forma periódica a los docentes, teniendo en cuenta que un desempeño laboral deficiente devaluará a la empresa o institución negativamente, sobre todo si hablamos del contexto universitario ya que se manifestará en un bajo rendimiento de las clases por la falta de motivación y poca eficiencia del docente. Los resultados presentados anteriormente, coinciden con los estudios de Bayona (2018), Sixto (2020), Yabar (2016) y Condezo (2019).

En definitiva, los resultados obtenidos demuestran cómo se encuentran los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar, las similitudes y diferencias en cuanto a la literatura revisada sobre la inteligencia emocional y desempeño laboral, dando a conocer los aspectos que los docentes podrían mejorar, obteniendo ciertas habilidades que no solamente ayudan en su ámbito lo personal, sino también en lo laboral, ya que como lo expresan Extremera y Fernández (2004), los docentes con altos niveles de inteligencia emocional logran formar buenos lazos con sus alumnos perfeccionando de esta manera el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Conclusiones

El presente estudio permitió realizar la evaluación de algunas habilidades emocionales tales como percepción, claridad y regulación emocional, así como su relación en cuanto a la satisfacción laboral, compensación y beneficios, trabajo en equipo, comunicación y funciones esenciales de los docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Popular del Cesar; dentro de los hallazgos se destaca principalmente que en general el grupo de docentes de la Universidad tienen una puntuación adecuada en cada una de las dimensiones de la escala TMMS-24 y el cuestionario de desempeño laboral.

Con respecto a los datos sociodemográficos, en los resultados se pudo evidenciar que el 55% de la población pertenece al género femenino; el 25% de los docentes se encuentran en un rango de edad de 40 a 44 años, mientras que el 41% de la población es casada; además, los resultados indicaron que el 55% de los sujetos pertenecen al programa académico de derecho; cuentan con una maestría el 57% de los docentes; el 45% de la población objeto tienen una vinculación ocasional tiempo completo; mientras que el 57% tienen entre 1 a 5 años de antigüedad dentro de la institución.

En cuanto al instrumento que evaluó la inteligencia emocional, se puede destacar que de los tres componentes que la conforman, la que arrojó mayor puntuación en el nivel escaso fue la dimensión atención emocional, esto permitió concluir que se debe crear estrategias enfocadas en esta dimensión para fortalecer la habilidad de prestar atención a sus sentimientos y emociones para así expresarlos de una manera adecuada. Por otra parte, la dimensión en la que se obtuvo mayor porcentaje excelente fue regulación emocional, indicando que los docentes tienen mejor capacidad de regular sus estados emocionales. Como se ha mencionado anteriormente, los docentes obtuvieron buenos puntajes en cada una de las dimensiones de la

inteligencia emocional; sin embargo, se debe trabajar en cada una de estas para mejorar esas habilidades y conseguir porcentajes altos.

De acuerdo a la diferencia de género, en la dimensión atención emocional los hombres obtuvieron mejor puntuación en comparación con las mujeres. Por el contrario, las mujeres superaron a los hombres en porcentaje en las dimensiones claridad y regulación emocional, pero probablemente esto se debe a que en su mayoría los participantes del estudio fueron mujeres.

Con relación al instrumento de desempeño laboral aplicado a los docentes, este arrojó que la dimensión compensación y beneficios fue la que obtuvo mayor porcentaje bajo, dando a entender que es necesario implementar una filosofía de incentivos de acuerdo a los objetivos institucionales que motiven a los colaboradores a brindar su máximo esfuerzo. Por el contrario, los resultados permitieron conocer que la dimensión donde los docentes obtuvieron mayor porcentaje alto fue comunicación, indicando la existencia de un ambiente de trabajo agradable, donde todos tienen la libertad de expresar sus opiniones.

Teniendo en cuenta el objetivo general del presente proyecto investigativo, se determinó por medio del Rho de Spearman que en su mayoría el cruce de las dimensiones de las variables inteligencia emocional y el desempeño laboral, arrojaron una correlación positiva media, lo cual indica que a mayor inteligencia emocional, mayor desempeño laboral; lo anterior da a entender que los docentes en su mayoría presentan habilidades que les permiten desempeñarse correctamente dentro de su área de trabajo, no obstante, estas son susceptibles de mejoras.

Por otra parte, a lo largo de la elaboración de dicha investigación, se pudo apreciar los beneficios que ejerce el desarrollo de las habilidades de la inteligencia emocional a nivel preventivo en los docentes. Es decir, una correcta capacidad de atención, claridad y reparación sobre las emociones, puede ser muy útil para controlar los diversos efectos negativos en el ámbito laboral como puede ser la sobrecarga de trabajo, inadecuados clima laboral, entre otros, pudiendo contrarrestar complicaciones de tipo somática como el estrés o incluso depresión.

Bajo este criterio es necesario que las instituciones educativas fomenten dentro de su política institucional, capacitaciones y la puesta en marcha de tácticas que estimulen una adecuada inteligencia emocional en el personal y mucho más el docente universitario con el objetivo de que se conviertan en habilidades intrínsecas, para así potenciar el desempeño laboral y con ello la eficiencia y eficacia tanto de los mismo como de la Universidad.

Finalmente, los resultados presentados en esta investigación pueden ser considerados como un acercamiento al estudio de la inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Popular del Cesar, ya que para la aplicación de los instrumentos hubo dificultades para acceder a la población por motivos de la pandemia por Covid19; es por esto, que se recomienda para futuras líneas de investigación que se amplíe el muestreo probabilístico, para así demostrar la existencia o no de diferencias en la parte emocional y laboral de los docentes de la universidad.

Recomendaciones

- ❖ Se recomienda realizar una réplica de esta investigación, ampliando la población, y trabajar no solo con docentes, sino también, con estudiantes y personal del área administrativa, esto permitirá conocer las particularidades de la población, así como a identificar las necesidades presentes en estos grupos específicos. De esta manera se presentará un contexto global sobre el estado de la Inteligencia Emocional en el personal de la Universidad Popular del Cesar.

- ❖ Diseñar y ejecutar un programa de entrenamiento en habilidades emocionales a los docentes, ya que a pesar de que en los resultados no se evidenció una inteligencia emocional nula, si hay algunas áreas por fortalecer. Es por lo anterior, que se recomienda este programa con la finalidad de que los docentes reconozcan sus emociones en diferentes contextos, para así, identificar las conductas favorables y minimizar las conductas desfavorables. Así pues, con esto se puede lograr reconocer no solo las emociones propias sino también de las personas a su alrededor, además, se puede fortalecer la empatía y tener buenas relaciones laborales.

- ❖ Si bien, hay suficiente evidencia en la literatura que demuestra las ventajas de un adecuado desempeño en las organizaciones a través de las distintas habilidades emocionales para docentes y estudiantes; por lo tanto, es importante generar espacios de concientización relacionados con este constructo.

- ❖ Que los directivos de la Universidad promuevan la realización de integraciones en espacios diferentes al lugar de trabajo; es claro que el porcentaje de insatisfacción es bajo según los resultados obtenidos, pero estas actividades pueden fortalecer la interacción entre docentes y motivación, haciéndolos saber que son importantes para la organización y que su salud está antes que cualquier cosa.

- ❖ Por último, se recomienda la realización de estudios e intervenciones direccionadas a la promoción y prevención de la salud mental específicamente en relación con el uso de estrategias de afrontamiento que permitan mantener un equilibrio entre las necesidades intrínsecas del individuo y las exigencias de su entorno, así como también, la prevención de enfermedades como por ejemplo el síndrome del quemado, considerando la prevalencia de este síndrome y las repercusiones que tiene en la población de docentes, al igual que las implicaciones en cuanto a la calidad de la formación ofrecida a los estudiantes.

Referencias

- Alles, M. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica. Recuperado de: <https://cutt.ly/dpzQ9EK>
- Ander-Egg, E. (2000). Métodos y técnicas de investigación social. Argentina: Editorial Humanitas, 17.
- Ander-Egg, E. (2002). Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad. Argentina. Editorial Lumen, 44.
- Arredondo, J., Berumen, R., & Martínez, J. (2018). inteligencia emocional y formación de profesores de educación básica. México.
<http://www.conisen.mx/memorias2018/memorias/1/P868.pdf>
- Ahumada, F. (2011). La Relación entre la Inteligencia Emocional y la Salud Mental. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
<https://docplayer.es/19785791-La-relacion-entre-inteligencia-emocional-y-salud-mental.html>
- Bar-On, R. (1997). El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional. Toronto: Multi-Health Systems, 78.
- Bayona, E. (2018). Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Castrense del Perú, 2018. [Tesis de Grado, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/81902f1b-33cf-4004-94a0-43e22d6cc38a/content>
- Carboneros, M., Gutiérrez, N., Martínez, M., Deliautaite, K. y Angosto S. (2020). Evaluación de la inteligencia emocional del maestro de educación física en centros educativos de la Región de Murcia. SPORT TK: Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte, vol. 9 n.º 2. 2340-8812. <https://revistas.um.es/sportk/article/view/454131/292671>
- Carrillo, M., Sanabria B., Bermúdez, V y Espinosa-Castro, J. F. (2018). Actores en la educación: una mirada des de la psicología educativa. Barranquilla, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2490/Cap_6_InteligenciaEmocional_DocentesPrimaria.pdf?sequence=9&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones. México D.F.: McGraw Hill Interamericana Editores. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47811/Sixto_BT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, (2009) Comportamiento Organizacional. [En línea] [2° edición]. México. McGrawHill. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones. (2 edición), p. 84, 187, 276. Recuperada de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47811/Sixto_BT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. Novena edición. México. MCGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A., p. 202. Recuperada de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47811/Sixto_BT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Conde, (2018). Inteligencia Emocional en el Personal de Salud del Hospital Jorge Voto Bernaldes del Distrito de Santa Anita, 2017. [Título profesional]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2698/TRAB.SUF.PROF_Blanca%20Lezlie%20Conde%20Caro.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Condezo, N. (2019). Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la micro red la oroya – Yauli- Junín – 2018. [Título de Grado]. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2887/TESIS-MAESTRIA-2019-CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD-CONDEZO%20ZARATE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cooper, R. y Sawaf, A. (1998). La Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones. Norma. Bogotá, Colombia, 34 -

Cruz, I. y Vargas, A. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del gimnasio “Nueva América”. [Tesis de Grado, Fundación Universitaria los Libertadores].

- <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1240/cruzivonne2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Díaz, C., Batanero, C. y Cobo, B. (2003). Fiabilidad y generalizabilidad. Aplicaciones en evaluación educativa. Revista Números. Edición 54. p. 7.
- Extremera, N y Fernández, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado, Revista Iberoamericana de Educación, Universidad de Málaga, España. 61, <https://rieoei.org/historico/deloslectores/759Extremera.PDF>
- Fernández, P., & Extremera, N. (2005). La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el modelo de Mayer y Salovey. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado.
- Gallo, J. (2019). Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Santa Teresita, Sullana-2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42851>
- Gallego, D., Alonso, C, Cruz, A., y Lizama, L. (1999). Implicaciones Educativas de la Inteligencia Emocional. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Gardner, H. (1999). Intelligence reframed: Multiple intelligence for the 21st century. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). Inteligencia Emocional. Madrid: Planeta.
- Goleman D (1996). Inteligencia Emocional. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (1998). La práctica de la inteligencia emocional: working with emotional intelligence, versión castellana: 1998 by Editorial Kairós. S.A. Numancia 117—121. 08029 Barcelona España. Recuperado de: <https://cutt.ly/hpzSL0M>
- Goleman, D. (2000). La Inteligencia Emocional en el trabajo. Barcelona, España: Kairos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México D. F: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S. A.
- Hose, C. (1 de febrero de 2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? Obtenido de Cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-ladefinicion-de-desempeno-laboral>
- López, M. (2016). La inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes dentro de un contexto educativo. [Tesis de Magister].

<http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1246/1/paper%20final%202016.pdf>

- López, P. (2016). Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granda. Tesis de maestría. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14793/LOPEZ%20PACHECO%20JENNY%20CAROLINA%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kyocera. (18 de agosto de 2017). La importancia de la inteligencia emocional en el trabajo. Obtenido de <https://smarterworkspaces.kyocera.es/blog/la-importancia-la-inteligencia-emocional-trabajo/>
- Mayer, J. y Salovey, P. (2007). ¿Qué es la inteligencia emocional? En Mestre, J. y Fernandez-Berrocal, P. (Coords). Manual de inteligencia emocional. p. 36. Madrid: Piramide.
- Mestre, J. (2007). Manual de inteligencia emocional. Madrid: Ediciones Pirámide. p. 26.
- Morles, V. (1992). Planeamiento y análisis de investigación. (6ta edición) Caracas: Editorial El Dorado. p 126.
- Mousalli, G. (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. Mérida.
- Palella, S y Martins, F. (2003). Metodología de la investigación cuantitativa Caracas, Fedupel. •La Edición. p. 172.
- Palella, S y Martins, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa Caracas, Fedupel. p 86,
- Pérez, M. (1996). Medición y evaluación. Trabajo no publicado. Venezuela. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo. p. 63.
- Pita, S. y Pértegas, S. (2001). La distribución normal. Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario-Universitario de A Coruña (España). CAD ATEN PRIMARIA 2001; p. 268-274.
<https://www.fisterra.com/formacion/metodologia-investigacion/la-distribucion-normal/#top>
- Pita, S. y Pértegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario-Universitario Juan Canalejo. A Coruña (España). p. 9.
https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/cuanti_cuali2.pdf

- Pincay, A., Candelario, G. y Castro, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. Volumen 2, N°2. pp. 32 - 40. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/699/595>
- Price, P. C., Jhangiani, R. S., & Chiang, I.-C. A. (2017). Correlational Research. Obtenido de. What Is Correlational Research?: opentextbc.ca
- Raffino, M.E. (2020) Investigación no Experimental. Argentina. Disponible en: <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. 15a edición. México, p. 25, 555. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1
- Salkind N. (1999). Métodos de Investigación. (Tercera Edición). México: Prentice Hall.
- Sabino, C. (1996). El proceso de Investigación. Colombia: Cometa de Papel. p. 7.
- Sainz, M., Aguirre, M., Sánchez, J. y Cruz, E. (2016). La Inteligencia Emocional en Docentes de Tiempo Completo en una Institución de Educación Superior en Coatzacoalcos. ISSN: 2448-5101 Año 2 Número 1. México. <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/787-809%20-%20La%20Inteligencia%20Emocional%20en%20Docentes%20de%20Tiempo%20Completo%20de%20una%20Institucion%20de%20Educacion%20Superior%20en%20Coatzacoalcos,%20Veraacruz.pdf>
- Sánchez Hernández, V. (2014). Metodología de la investigación, bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud. 2ª ed. Editado, impreso y publicado con autorización del Hospital General de México.
- Sixto, T. (2020). Inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal del Establecimiento Penitenciario del Callao, 2020. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47811/Sixto_BT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, cognition and personality, p. 9, 239.

- Salovey, P. y Mayer J.D. (1997). "What is emotional intelligence?" En P. Salovey y D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Salovey y Mayer (2001). *Emotional intelligence: Conceptualization and measurement*. En: Fletcher, G. y Clark, M. S. (eds.). *Blackwell handbook of social psychology: Intraindividual processes*. Oxford: Blackwell, pp. 279-307.
- Tamayo, A. y Tamayo, F. (1995). *El proceso de investigación científica*. (3era edición). México: Editorial Limusa, Noriega Editores. p. 114
- Taramuel, J. & Zapata, V. (2017). Aplicación del test TMMS-24 para el análisis y descripción de la Inteligencia Emocional considerando la influencia del sexo. *Revista Publicando*, 4 No 11.
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/download/518/pdf_345
- Uribe, L. y Gómez, J. (2008). Validación de la escala de Inteligencia Emocional TMMS-24 versión castellano, de Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, para su aplicación en Colombia. (Tesis de grado). Universidad de Antioquia, Medellín
- Yabar, K. (2016). *Niveles de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en el personal de salud administrativo de La Micro Red La Molina – Cieneguilla*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres], p. 25, 60
https://repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2593/YABAR_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1.**ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA**

A continuación, encontrará una serie de preguntas. Especifique su respuesta marcando con una cruz la respuesta que corresponde a su situación actual. Las respuestas son anónimas y serán usadas para el estudio en el que usted está participando.

Edad: _____

Sexo: F ____ M ____

Estado civil:

Soltero ____ Casado ____ Viudo ____ Unión Libre ____ Separado ____

Nivel de educación

Profesional ____ Especialización ____ Maestría ____ Doctorado ____

Tipo de vinculación

____ Ocasional tiempo completo

____ Medio tiempo

____ Catedráticos

Tiempo de servicio

____ Entre 1 y 5 años

____ Entre 5 y 10 años

____ Entre 10 y 15 años

____ Más de 15 años...

Anexo 2.**INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

Nada de Acuerdo (1)

Algo de Acuerdo (2)

Bastante de acuerdo (3)

Muy de Acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

ENUNCIADOS		NA	AA	BA	MA	TA
1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8	Presto mucha atención a cómo me siento					
9	Tengo claros mis sentimientos.					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11	Casi siempre sé cómo me siento.					
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14	Siempre puedo decir cómo me siento.					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos					

17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

Anexo 3.**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado usuario, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre el desempeño laboral, por lo que se espera su participación para lograr el objetivo. Se agradece su gentil colaboración. Instrucciones: Marca con una “X” sólo una alternativa la que crea conveniente.

Nunca (1)

Pocas veces (2)

A veces (3)

Muchas veces (4)

Siempre (5)

ENUNCIADOS		N	PC	AV	MV	S
1	La Institución cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos.					
2	Se preocupan los funcionarios por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.					
3	La Institución brinda seguridad laboral para los trabajadores					
4	Se interesan por su situación personal que usted atraviesa.					
5	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.					
6	En esta Institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
7	Las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores se dan por iniciativa de la institución.					
8	En esta Institución existe suficiente recompensa por hacer un buen trabajo.					
9	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.					
10	Las promociones y ascensos en la Institución se manejan de una manera justa.					
11	La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros.					

12	En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.					
13	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la Institución.					
14	En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.					
15	En esta Institución existe individualismo y la cooperación es pobre.					
16	La comunicación es adecuada en la institución.					
17	El personal comunica libremente sus ideas.					
18	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.					
19	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas.					
20	Existe participación y colaboración en forma conjunta entre personal y institución.					
21	Existe un seguimiento o evaluación del desempeño de los trabajadores.					
22	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
23	Se cumple con las metas u objetivos establecidas por la Institución.					
24	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.					
25	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos para tener un buen desempeño en el puesto.					

Anexo 4.**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La puesta en marcha de esta investigación se ciñe a lo establecido por Ley 1090 expedida por el Congreso de la República y por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, el cual dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

Objetivo:

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales de la Universidad Popular del Cesar ubicada en la ciudad de valledupar-2021.

Consideraciones Éticas:

El proceso de investigación se sustenta bajo los parámetros éticos de la confidencialidad, el respeto de la individualidad y del derecho a participar en el estudio solamente de manera voluntaria sin coartar la libertad y decisión de la persona; el cumplimiento de este parámetro está evidenciado en la firma (Acepto) por parte de los participantes del consentimiento informado. Ninguna otra persona diferente a los involucrados en la investigación tendrá acceso a la información suministrada, pues es de carácter privado y confidencial, la información recolectada será usada únicamente con fines investigativos.

De igual forma y bajo el cumplimiento de los deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional. Se establece la necesidad de garantizar la confidencialidad; haciendo uso apropiado de los datos y resultados obtenidos a partir de las aplicaciones, mantenidos en un lugar seguro y sin acceso de terceros, aspecto relacionado con la fase 2 y 3, de atención, control y seguimiento. (Congreso de la República de Colombia 1090 -2006, Art

46) también establece que los instrumentos utilizados deben cumplir con el rigor científico y los criterios de validez y confiabilidad. La aprobación por parte del comité consiste en la importancia de la investigación con personas, así como lo establece la Ley 1090 del 2006 en los principios éticos de la psicología.

Si alguna de las preguntas genera malestar en los participantes, están en toda la libertad de negarse a responderlas o pueden retirarse de la investigación en cualquier momento sin dar explicaciones al respecto; su participación no tiene ningún costo y no se recibirá ningún beneficio económico por responder a los instrumentos utilizados.

De acuerdo con la resolución N°8430 de 1993 del Ministerio de Salud de la República de Colombia por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, se considera que la investigación presenta un riesgo mínimo, puesto que: “Son estudios prospectivos que emplean el registro de datos a través de procedimientos comunes consistentes en: exámenes físicos o psicológicos de diagnósticos o tratamientos rutinarios, entre los que se consideran: pruebas psicológicas a grupos o individuos en los que no se manipulará la conducta del sujeto” citado en el Capítulo 1, Artículo 11.

He leído este documento y he decidido colaborar, con la devolución de esta información, aceptando la participación en esta investigación.

Acepto

No acepto