

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

ESCUELA DE POSGRADO



## TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

---

“El Desempeño Laboral en el contexto COVID 19 y su  
relación con la Inteligencia Emocional en el personal que  
Labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” –  
Trujillo 2021

---

### Área de Investigación:

Educación y Desempeño

### Autor:

Br. Ipanaque Botton Mariela Pilar

### Jurado Evaluador:

**Presidente** : Dra. Merino Carranza, Evelin Margot  
**Secretario** : Ms. Fiestas Dejo, Iris Paola  
**Vocal** : Ms. Rebaza Vásquez, Walter Oswaldo

### Asesor:

Cabrera Vértiz, Luis Alberto

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-2637-337X>

**TRUJILLO – PERÚ**  
**2022**

**Fecha de sustentación:** 2022/11/24



# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

ESCUELA DE POSGRADO



## TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DIDÁCTICA SUPERIOR

---

“El Desempeño Laboral en el contexto COVID 19 y su  
relación con la Inteligencia Emocional en el personal que  
Labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” –  
Trujillo 2021

---

### Área de Investigación:

Educación y Pedagogía

### Autor:

Br. Ipanaque Botton Mariela Pilar

### Jurado Evaluador:

**Presidente** : Dra. Merino Carranza, Evelin Margot  
**Secretario** : Ms. Fiestas Dejo, Iris Paola  
**Vocal** : Ms. Rebaza Vásquez, Walter Oswaldo

### Asesor:

Cabrera Vértiz, Luis Alberto

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-2637-337X>

**TRUJILLO – PERÚ  
2022**

**Fecha de sustentación:** 2022/11/24

## DEDICATORIA

*A mis queridos hijos,*

*Santiago Gerardo y Marina Guadalupe,*

*Por ser mi motivo de seguir adelante.*

*A la memoria de mi amado esposo, Gerardo*

*Por su amor y compañía.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A mi madre Fabiola,*

*Por apoyarme y aconsejarme siempre.*

*A mi tía Elena,*

*Por su apoyo incondicional.*

*A Lorena y Alvaro, mis hermanos,*

*Por apoyarme en todo momento.*

*A cada uno de mis maestros de formación de la maestría,*

*Por su guía, consejo, dedicación y cariño en la formación que me brindaron.*

## **RESUMEN**

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el desempeño laboral en el contexto COVID 19 y la inteligencia emocional en el personal que labora en la Institución Educativa N°1564 “Radiantes Capullitos” de Trujillo. Para esto se aplicó una investigación descriptiva correlacional a 30 trabajadores de una institución educativa de Trujillo. Para medir el Desempeño Laboral se utilizó el cuestionario de evaluación del desempeño laboral StarMeUp OS (2017), plataforma de reconocimiento dedicada a la gestión del desempeño laboral. Para medir la Inteligencia Emocional se utilizó el test de inventario emocional de BarOn ICE: NA – completo de 133 preguntas. Los resultados obtenidos han mostrado que el desempeño laboral en el contexto COVID 19 se relaciona significativamente con la inteligencia emocional del personal que labora en la I.E.I N° 1564 “Radiantes Capullitos” de Trujillo.

## **ABSTRACT**

The objective of the present investigation was to determine the relationship between job performance in the COVID 19 context and emotional intelligence in the personnel who work at Educational Institution No. 1564 "Radiantes Capullitos" in Trujillo. For this, a descriptive correlational investigation was applied to 30 workers of an educational institution in Trujillo. To measure Job Performance, the StarMeUp OS (2017) job performance evaluation questionnaire was used, a recognition platform dedicated to job performance management. To measure Emotional Intelligence, the BarOn ICE emotional inventory test was used: NA – complete with 133 questions. The results obtained have shown that job performance in the COVID 19 context is significantly related to the emotional intelligence of the personnel who work at the I.E.I No. 1564 "Radiantes Capullitos" in Trujillo.

## INDICE

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT .....	7
ÍNDICE.....	8
ÍNDICE DE TABLAS.....	10
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>14</b>
2.1 Planteamiento del problema.....	14
2.2 Justificación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.4</b>
2.3 Objetivos.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.4 Marco Teórico.....	<b>¡Error! Marcador no definido.7</b>
2.5 Antecedentes del estudio .....	26
2.6 Marco Conceptual.....	28
2.7 Sistema de Hipótesis.....	<b>¡Error! Marcador no definido.9</b>
<b>III. MATERIAL Y MÉTODOS .....</b>	<b>31</b>
3.1. Diseño del estudio.....	31
3.2. Población.....	32
3.3. Muestra .....	32
3.4. Operacionalización de las variables.....	33
3.5. Técnicas y Procedimientos.....	36
3.6. Consideraciones éticas .....	39
<b>IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>40</b>
<b>V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>48</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>54</b>
<b>VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>55</b>
<b>IX. ANEXOS.....</b>	<b>58</b>



## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	<b>24</b>
<i>Distribución del personal que labora en la I.E N° 1564 “Radiantes Capullitos”</i>	
<b>Tabla 2</b> .....	<b>29</b>
<i>Distribución de las variables e instrumentos de evaluación</i>	
<b>Tabla 3</b> .....	<b>30</b>
<i>Niveles de Coeficiente Emocional según Reuven Bar-On (1997)</i>	
<b>Tabla 4</b> .....	<b>31</b>
<i>Niveles de evaluación del Desempeño Laboral según cuestionario del soporte virtual StarMeUp OS (2017)</i>	
<b>Tabla 5</b> .....	<b>32</b>
<i>Nivel de Desempeño Laboral en el contexto COVID 19 del personal que labora en la I.E.I N°1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021</i>	
<b>Tabla 6</b> .....	<b>32</b>
<i>Nivel de Inteligencia Emocional del personal que labora en la I.E.I N°1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021</i>	
<b>Tabla 7</b> .....	<b>33</b>
<i>Prueba de Normalidad de los datos obtenidos de la muestra</i>	
<b>Tabla 8</b> .....	<b>34</b>
<i>Relación entre el Desempeño Laboral en el contexto COVID 19 y la Inteligencia Emocional en el personal que labora en la I.E.I N°1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021</i>	
<b>Tabla 9</b> .....	<b>35</b>
<i>Relación entre la dimensión <b>calidad y productividad</b> en el contexto COVID 19 y la Inteligencia Emocional en el personal que labora en la I.E.I N°1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021</i>	

**Tabla 10 ..... 36**

*Relación entre la dimensión **conocimiento** en el contexto COVID 19 y la Inteligencia Emocional en el personal que labora en la I.E.I N°1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021*

**Tabla 11 ..... 37**

*Relación entre la dimensión **compromiso y presentismo** en el contexto COVID 19 y la Inteligencia Emocional en el personal que labora en la I.E.I N°1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021*

**Tabla 12 ..... 38**

*Relación entre la dimensión **iniciativa y liderazgo** en el contexto COVID 19 y la Inteligencia Emocional en el personal que labora en la I.E.I N°1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021*

**Tabla 13 ..... 39**

*Relación entre la dimensión **trabajo en equipo** en el contexto COVID 19 y la Inteligencia Emocional en el personal que labora en la I.E.I N°1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021*

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente nos encontramos atravesando una situación diferente, cuyo escenario nos propone un futuro incierto. El COVID 19 es un evento inesperado que nos ha afectado a todos y esta dimensión de globalidad es uno de los aspectos que lo hace aún más estresante.

Normalmente las empresas se preocupan por valerse de gente preparada, demostrándolos en sus resultados satisfactorios. Pero hasta qué punto estas habilidades cognitivas son suficientes para responder positiva y activamente, cuando surgen situaciones que impide al personal hacer una buena gestión de sus emociones, como es el caso de la situación problemática sanitaria acaecida durante los dos últimos años.

Duque et al. (2016) señala que es posible observar como el desempeño laboral se manifiesta según las aptitudes emocionales, pensamientos y sentimientos.

La Institución Educativa Inicial “Radiantes Capullitos” es una entidad educativa líder en el ramo, considerada además en varios aspectos modelo a seguir en el sector público. Lo que nos demuestra que el desempeño laboral del personal cumple con los estándares de calidad requeridos, para que toda la comunidad educativa sienta la confianza y seguridad al formar parte de este equipo.

La presente investigación, **precisamente** se proyecta a **identificar y especificar** causas y consecuencias observadas durante la etapa mencionada y su relación con el desempeño de docentes en situaciones no previstas y que afectan el aspecto emocional de casi toda la comunidad educativa.

El hecho de no poder asistir con normalidad al centro de labores por efecto de la pandemia, produjo grandes efectos emocionales como ansiedad, depresión,

angustia, estrés y otros que se produjeron por el confinamiento, factores que lograron alterar el proceso correcto de labores y así mismo el aspecto emocional que se vio debilitado por la falta de costumbre que tiene el ser humano de estar confinando en sus domicilios. Las personas en general no estuvieron preparadas para saber sobrellevar esta situación, perder familiares y enfermar a raíz de este virus, esta situación estresaba y deprimía algunos en mayor porcentaje.

Goleman (1995) nos dice que, la inteligencia emocional puntualiza que las habilidades cognitivas no son una razón definitiva para alcanzar el éxito en el entorno profesional, se requiere de otros elementos.

Por lo que, es necesario considerar que hay un amplio camino por recorrer en este aspecto, y se considera oportuno el estudio del desempeño laboral en el COVID 19 y su relación con la inteligencia emocional, con la finalidad de que puedan desarrollar estrategias que ayude a los trabajadores a manejar correctamente sus sentimientos y emociones, esto permitirá un buen desempeño laboral a pesar de la situación que estamos atravesando y por ende resultados óptimos a nivel educativo.

## II. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1. Planteamiento del Problema

#### 2.1.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal que labora en la I.E.I. N.º 1564 “Radiantes Capullitos”, durante el COVID 19, ¿Trujillo 2021?

#### 2.1.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre Calidad y productividad del Desempeño laboral y la Inteligencia intrapersonal en el personal que labora en la I.E.I. N.º 1564 “Radiantes Capullitos”, durante el COVID 19, ¿Trujillo 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre Conocimiento del Desempeño laboral y la Inteligencia interpersonal en el personal que labora en la I.E.I. N.º 1564 “Radiantes Capullitos”, durante el COVID 19, ¿Trujillo 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre Compromiso y presentismo del Desempeño laboral y la adaptabilidad en el personal que labora en la I.E.I. N.º 1564 “Radiantes Capullitos”, durante el COVID 19, ¿Trujillo 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre Iniciativa y liderazgo del Desempeño Laboral y el manejo del estrés en el personal que labora en la I.E.I. N.º 1564 “Radiantes Capullitos”, durante el COVID 19, ¿Trujillo 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre Trabajo en equipo del Desempeño Laboral y estado de ánimo en el personal que labora en la I.E.I. N.º 1564 “Radiantes Capullitos”, durante el COVID 19, ¿Trujillo 2021?

## **2.2. Justificación del estudio:**

### **Teórica**

La presente investigación abordará estudios teóricos sugeridos en base a la teoría de Idalberto Chiavenato basado en la gestión del talento humano y la Teoría de Daniel Goleman sobre la inteligencia emocional, a fin de conocer y mejorar el desempeño laboral durante el COVID 19 de los trabajadores que forman parte de esta institución.

### **Social**

Con los resultados de la presente investigación se beneficiarán los trabajadores de la institución educativa en mención, dado que los factores que se relacionan con el desempeño laboral vinculados al manejo de las emociones de manera inteligente, permitirán a los colaboradores emplearlos en su bienestar contribuyendo en la estabilidad y el crecimiento de la entidad, aún en un contexto difícil e incierto como el actual. Además, contribuye como base para nuevos estudios.

### **Práctica**

Este trabajo de investigación contribuirá a conocer y entender de qué manera el desempeño laboral se ve influenciado por las emociones y así poder tomar las medidas correspondientes para mejorar el manejo de estas en el contexto COVID 19.

El desarrollo correcto de la inteligencia emocional, le dan al individuo la facilidad de mejorar su desempeño; generando estabilidad de las relaciones interpersonales,

motivación, seguridad y por tanto la garantía del éxito, en este caso con la comunidad educativa.

### **Metodológica**

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el método científico, demostrándose a través de la prueba CHI cuadrado, sobre el desempeño laboral en el contexto COVID 19 y la relación que existe con la inteligencia de los trabajadores de la I. E.I. “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

Para la recopilación de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que se realizarán a los trabajadores de la institución, lo que permitirá cuantificar y medir las variables del problema, contrastar la hipótesis, asimismo se utiliza la estadística descriptiva para el procesamiento de datos.

## **2.3. Objetivos:**

### **2.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación existente entre el desempeño laboral con la inteligencia emocional en el personal que labora en la I.E.I. N.º 1564 “Radiantes Capullitos” en el contexto COVID 19, de la ciudad de Trujillo en el 2021.

### **2.3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de Desempeño Laboral y su relación con la inteligencia intrapersonal en el contexto COVID 19 del personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021.
- Identificar el nivel de Desempeño Laboral y su relación con la inteligencia interpersonal en el contexto COVID 19 del personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021.
- Identificar el nivel de Desempeño Laboral y su relación con la adaptabilidad en el contexto COVID 19 del personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021.
- Identificar el nivel de Desempeño Laboral y su relación con el manejo del estrés en el contexto COVID 19 del personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021.
- Identificar el nivel de Desempeño Laboral y su relación con el estado de ánimo en el contexto COVID 19 del personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021.



## 2.4. Marco Teórico:

### 2.4.1. La Inteligencia Emocional

Goleman (1995) define la inteligencia emocional como “la habilidad de dirigirnos con efectividad hacia los demás y a nosotros mismos, de conectar con las emociones y gestionarlas” (pág.28). La inteligencia de una persona no depende solo de los conocimientos o habilidades que tenga en ámbitos como la lengua o las matemáticas, sino que existen otros tipos de inteligencia que se deben considerar. No basta con tener un coeficiente intelectual alto, sino que es necesario tener otra serie de habilidades.

#### Modelos de la inteligencia emocional

##### a. Modelos de habilidades.

Salovey y Mayer (2000), postulan la existencia de una serie de habilidades cognitivas o destrezas, han logrado consolidarlo como uno de los modelos más utilizados:

- **Facilitación emocional:** Relaciona las emociones con otras sensaciones y poder a transmitir sentimientos.
- **Percepción emocional:** Percibir, valorar y expresar las emociones.
- **Comprensión emocional:** Es la habilidad para identificar emociones.
- **Regulación reflexiva:** Es la habilidad para emplear los sentimientos de manera correcta; y así mejorar los recursos para afrontar ciertas condiciones y la facultad para autogenerar sentimientos positivos.

**b. Habilidades emocionales:**

Adaptación de Goleman (1999) en su revista *Práctica de la Inteligencia emocional* presenta una versión con cinco habilidades. (Pag.431.)

- **Conciencia de sí mismo:** Capacidad de saber lo que estamos sintiendo y de utilizar nuestras preferencias como guía para una toma de decisiones realista en función a uno mismo.
- **Autorregulación:** Manejo de las emociones evitando que interfieran con nuestras actividades; ser capaces de recuperarse del estrés emocional.
- **Motivación:** Utilizar nuestras preferencias para encaminar nuestros objetivos, ser eficaces y perseverar a pesar de los contratiempos y las frustraciones.
- **Empatía:** Comprender lo que están sintiendo las personas y ser capaces de ponerse en su lugar, cultivando buenas relaciones.
- **Habilidades sociales:** Manejar bien las emociones en las relaciones y en diversas situaciones interactuando fluidamente para negociar, resolver disputas, trabajar en equipo, etc.

(Pag.432.)

## **En cuanto a las dimensiones de la Inteligencia Emocional:**

### **Intrapersonal**

De acuerdo con Goleman (1996), “Está referido a entender lo que sentimos”. Es decir, tener la facultad de entender nuestras emociones y como pueden repercutir en sus pensamientos y actitudes, evaluando y confiando en uno mismo, llamada autopercepción emocional (pág. 124).

### **Interpersonal**

De acuerdo con Goleman (1996) “Permite vincularnos con los demás con facilidad”. Es necesario para entender los sentimientos de los demás, dado que implica la facultad de comprender y aceptar los sentimientos de terceros. Relacionado con la escucha activa. (pág. 320)

### **Adaptabilidad**

Según Frías & Véliz (2012).

La adaptabilidad es la agilidad con la que la organización responde a sus clientes externos y su disposición al cambio. Es una medida de la flexibilidad de la organización. Si no se logra de manera efectiva incrementar el grado de adaptabilidad a los cambios trascendentales o identificar cuáles son aquellos que verdaderamente requieren atención, se corre el riesgo de comenzar a experimentar una situación de caos.

## **Manejo del estrés**

El docente José Luis García (2021) nos indica que “La inteligencia emocional es clave para conservar la calma y evitar que esta coyuntura afecte negativamente nuestra vida personal y laboral. Para manejar el estrés debes descansar, alimentarte saludablemente” (pág., 108).

El primer paso que hay que dar es recuperar el control de lo que nos ocurre, porque es frecuente sentir que estamos a merced de lo que sucede. El estrés no se va de repente, requiere cambios, tratamientos y técnicas cuyos resultados se van instaurando de forma firme pero que van paso a paso.

## **Estado de ánimo**

“El estado de ánimo es el humor o tono sentimental, agradable o desagradable, que acompaña a una idea o situación y se mantiene por algún tiempo” (Thayer, 2011, pág. 201).

Cuando este tono se mantiene habitualmente o “es el que predomina a lo largo del tiempo, hablamos de humor dominante o estado fundamental de ánimo” (Yucra S. 2017, p.17).

El estado anímico general abarca la felicidad que es la capacidad para sentirse conforme con la vida, percepción de bienestar y realización, y el optimismo que es la actitud para ver y juzgar las cosas de la mejor manera, sintiéndose positivos frente a oportunidades y adversidades (Yucra S. 2017, p.18).

## **2.4.2. Desempeño Laboral**

Para Bohórquez (2004), es “el nivel de ejecución que alcanza el personal para lograr las metas dentro de una institución, en un plazo determinado” (pág.121). De tal manera, el desempeño laboral de los trabajadores variará según la actitud, conducta y acciones, y se medirá según los resultados que se obtienen.

### **Referido a las dimensiones del Desempeño Laboral**

- **Eficiencia**

Estatuto para alcanzar las metas previstas y el éxito. Se mide según los propósitos obtenidos. Está referido a la facultad para generar las consecuencias requeridas.

- **Calidad de Servicio**

Hernández, (2009), nos indica que es el “Instrumento que requiere una cultura organizativa, implica trabajo en equipo, dentro de un proceso que continuamente se encuentre en evaluación y mejora, para conseguir el compromiso y apego del consumidor” (p.11).

## **Factores del Desempeño Laboral**

Hay diferentes elementos que influyen en el Desempeño Laboral, entre ellos se definen diferentes variables para evaluar el Desempeño de los trabajadores. Para Chiavenato (2002) el Desempeño Laboral está definido por dos factores actitudinales y operativos.

### **a) Factores Actitudinales:**

- **Disciplina:** Cumplimiento de principios, disposiciones y normas.
- **Actitud cooperativa:** Capacidad de participar con esfuerzo en actividades con su equipo de trabajo.
- **Iniciativa:** Toma de decisiones cuando no se ha recibido instrucciones detalladas.
- **Responsabilidad:** Aptitud para cumplir asignaciones propuestas respetando plazos designados.

### **b) Factores Operativos:**

- **Conocimiento del trabajo:** Capacidad para establecer estrategias al desenvolverse en el campo de trabajo.
- **Calidad:** Esmero y preocupación por la forma de presentación de las labores designadas.
- **Cantidad:** Volumen de trabajo realizado, considerando la rapidez en la ejecución de su Labor.

- Exactitud: Cumplimiento de deberes referidas al desempeño de sus funciones.
- Trabajo en equipo: Se integra a un trabajo en conjunto dirigido al logro de los objetivos.
- Liderazgo: Se considera la habilidad para conducir, motivar y dirigir el trabajo de sus colaboradores o alternos.

### **Métodos de Evaluación del Desempeño más usados**

Universidad ESAN (2019) Hay diversidad en métodos para evaluar el nivel de desempeño lo más utilizados son los siguientes:

- a) **Método de escalas gráficas:** Es el que se utiliza con más frecuencia y tiene mayor divulgación. Este método exige precauciones para evitar que se llegue a una evaluación subjetiva y utiliza un cuadro de doble entrada.
- b) **Método de elección forzada:** Este método se emplea para evaluar el desempeño de las personas, una variedad de frases que detallan determinadas formas de desempeño individual.
- c) **Método de formas narrativas:** Requiere preparar un ensayo que describa al empleado con la mayor precisión posible.

## **Considerando nuestro contexto COVID - 19**

El virus COVID-19 es una dificultad global, económica y mortal que ya ha tomado varias vidas (Sandel, 2020). Hay normas internacionales que contienen orientaciones específicas para asegurar que haya trabajo decente en el contexto de la respuesta a la crisis, además incluye algunas orientaciones que guardan relación con el brote actual de COVID-19.

### **Impacto por la COVID 19 en empresas y empleados:**

Las respuestas ante la crisis deben estar fijadas en dos puntos importantes. Primero, es importante asegurar la salud del personal que labora, los empleadores y también de cada una de sus familias y así disminuir los riesgos de transmisión del VIRUS. Segundo, las acciones deben ser coordinadas en forma rápida para motivar la economía y contener los empleos, así se podrá generar mejores circunstancias laborales, así como los salarios y beneficios de los empleados.

### **La vida en Tiempos de Pandemia: Desempeño Laboral**

Para Daniel Quintero (2022) el Desempeño Laboral tiene implicaciones psicosociales en la conducta de cualquier trabajador como las siguientes:

- Lograr una identidad social y personal.
- Adquirir un estatus y prestigio.
- Mantener relaciones sociales.
- Cubrir necesidades básicas para sobrevivir.
- Desarrollar conocimientos y habilidades



Pero algunas de estas se han visto modificadas. Hoy ante la emergencia sanitaria para controlar el coronavirus, los trabajadores han tenido que adaptarse a la modalidad del teletrabajo como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades utilizando como soporte las tecnologías, disminuye el contacto social y a su vez las probabilidades de contagio, evita el despido de trabajadores; las implicaciones en el desempeño laboral se presentan de una manera diferente en cada uno. (Pag 146 – 147)

### **Necesidad de soporte a docentes y directivos:**

Los maestros y los trabajadores que forma parte de la comunidad educativa, han sido protagonistas en las acciones ante la pandemia de COVID-19 y han respondido a una serie de situaciones emergentes durante la crisis sanitaria. Los maestros y demás colaboradores de este ámbito han debido cambiar y adaptar su metodología, desarrollar modificaciones curriculares, considerar nuevas plataformas de trabajo, entre otros aspectos. La mejora de los aprendizajes y las recientes necesidades adquiridas por la COVID 19 encuentran a los docentes con una limitada formación y una precariedad de recursos tecnológicos que tienden a ser insuficientes para el logro de las metas educativas.

## 2.5. ANTECEDENTES

- **Antecedentes Internacionales**

### **Manifestaciones del aislamiento social por EL COVID 19**

Gómez Cera y otros, en la revista Didascalía (2020) manifiestan que el brote del virus del COVID 19 se le denominó como emergencia de salud pública e internacional, llamándola pandemia, en el ínterin de este tiempo se han presentado alteraciones psicológicas y emocionales de manera abundante siendo las personas que sufren estas manifestaciones.

Se realizó un estudio con la intención de brindar orientación psicológica y algunas formas de cómo saber llevar estas dificultades emocionales, implementando una vía telefónica para que las personas que sufran este tipo de manifestaciones puedan comunicarse con especialistas que los puedan ayudar a sobrellevar este aislamiento y estas sensaciones psico emocionales como de miedo, ansiedad, estrés y otros que se están presentando según Otero (2020) en la revista Didascalía.

Pereira Samayoa, Zulma (2012) en su Tesis: Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral, ciudad de Quetzaltenango, Universidad Rafael Landívar, encontró que:

Los empleados de la empresa Servipuertas S.A. poseen un nivel promedio de inteligencia emocional, lo que indica que poseen un óptimo manejo de las situaciones adversas en las que se desenvuelven.

Los empleados de la empresa Servipuertas S.A. poseen un nivel adecuado de desempeño laboral, el cual llena las expectativas de los altos mandos de la empresa, esto indica que

realizan más de lo que sus funciones les determinan y es superior a los estándares requeridos.

- **Antecedentes Nacionales**

**Bustamante, Kawakami & Reátegui (2010)**, con la tesis “Inteligencia Emocional y Liderazgo en los Gerentes Bancarios del Perú” de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

La investigación se basó sobre un estudio cuantitativo correlacional examinó la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los gerentes bancarios en el Perú. En este trabajo no encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional. Por otro lado, se encontró una relación negativa débil entre la inteligencia y el estilo de liderazgo pasivo – evitativo. Los resultados también mostraron una correlación positiva media entre la inteligencia emocional y las variables de resultado de liderazgo. Este estudio realiza una contribución a la teoría alrededor del liderazgo y la inteligencia emocional, y su aplicación en las organizaciones bancarias.

- **Antecedentes Locales**

**Orihuela Lázaro (2020)**, con la tesis “Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020”

Encontró que: La cultura organizacional y la satisfacción laboral, son el objeto de la creatividad e innovación y la fuente del éxito del trabajo institucional. Obviamente, lo que está midiendo el personal es una respuesta forzada por el entorno actual cambiante y comprometido socialmente con la vida humana.

La organización que antes de las circunstancias en que vivimos, no era más creativa ni innovadora y que entro en colapso en términos inmediatos con el COVID-19, se convirtió en incapaz incluso de identificarse cultural y organizacionalmente ella misma.

## **2.6. Marco Conceptual**

- **Inteligencia**

Facultad del ser humano para proceder en forma intencionada, pensar en forma racional y actuar en forma eficaz con su medio. (Souza 1999)

- **Inteligencia Emocional**

Capacidad de aceptar nuestras emociones y las de otros, de incentivarnos y manejar bien nuestros sentimientos, con nosotros mismos y en nuestras relaciones. (Goleman 1995)

- **Desempeño Laboral**

Es el conjunto de conductas observadas en los empleados que son notables para alcanzar los objetivos de la institución. (Chiavenato 2000)

- **Percepción**

Se puede definir como la situación en que las personas generan un conocimiento por medio de las impresiones a través de sus sentidos. (Gil 2000)

- **Relaciones**

Es satisfacer las necesidades de cada parte implicada, permutando información sobre las emociones, pensamientos e ideas; y así, asegurarse que existe una correlación y correspondencia. (Weisinger 1998).

## **2.7. Sistema de Hipótesis**

### **2.7.1. Hipótesis General**

**H<sub>i</sub>:** Existe una relación positiva y significativa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en los trabajadores de la I.E.I. N.º 1564 “Radiantes Capullitos” en el contexto COVID 19 de la ciudad de Trujillo.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en los trabajadores de la I.E.I. N.º 1564 “Radiantes Capullitos” en el contexto COVID 19 de la ciudad de Trujillo.

### **2.7.2. Hipótesis Específicas**

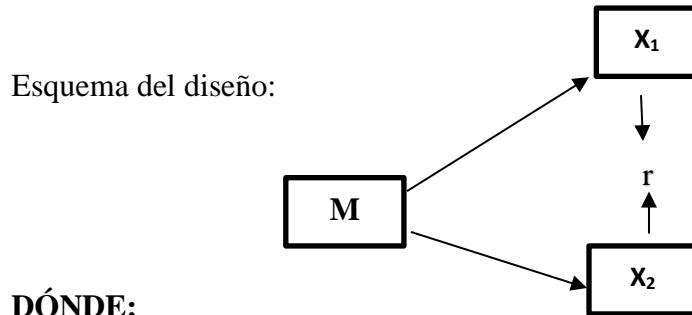
- H1: Existe una relación positiva y significativa entre el nivel de Desempeño Laboral y la inteligencia intrapersonal, en el contexto COVID 19 del personal que labora en la I.E.I. N.º 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021.
- H2: Existe una relación positiva y significativa entre el nivel de Desempeño Laboral y la inteligencia interpersonal, en el contexto COVID 19 del personal que labora en la I.E.I. N.º 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021.

- H3: Existe una relación positiva y significativa entre el nivel de Desempeño Laboral y la adaptabilidad, en el contexto COVID 19 del personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021.
- H4: Existe una relación positiva y significativa entre el nivel de Desempeño Laboral y el manejo del estrés, en el contexto COVID 19 del personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021.
- H5: Existe una relación positiva y significativa entre el nivel de Desempeño Laboral y el estado de ánimo, en el contexto COVID 19 del personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021.

### III. MATERIAL Y MÉTODOS

#### 3.1. Diseño del Estudio

En esta investigación se utilizó el diseño descriptivo correlacional, que consideró medir el grado en que se relacionaron estas dos variables.



**DÓNDE:**

**X<sub>1</sub>:** Desempeño laboral en el COVID 19

**X<sub>2</sub>:** La inteligencia emocional

**r:** Relación

**M:** Es la Muestra del personal que labora en la Institución Educativa Inicial

Nº1564 “Radiantes Capullitos”

#### 3.2. Población:

La población estuvo compuesta por el personal completo que labora, directivo, docentes, auxiliares, administrativos y de apoyo de la Institución Educativa Inicial Nº1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo, siendo un total de 30 trabajadores.

**TABLA 1: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA POR CARGO**

<b>MUESTRA</b>	<b>CONJUNTO DE DATOS SELECCIONADOS</b>
DIRECTIVO	1
DOCENTES	15
AUXILIARES	5
ADMINISTRATIVOS	4
P. APOYO	5
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

**FUENTE:** INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 1564

### **3.3. Muestra:**

La muestra estuvo conformada por los 30 trabajadores de la Institución Educativa Inicial N° 1564 “Radiantes Capullitos”. La muestra es la misma que la población por ser esta pequeña.



### 3.4. Variables y operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala de Medición
<b>VARIABLE 1</b>						
<b>Desempeño Laboral en el contexto COVID 19</b>	Mejillón (2017), Está referido al <b>rendimiento que demuestra</b> el personal que labora, durante el accionar de sus responsabilidades. Esta es la razón por la que las instituciones deciden valorar el desempeño y medir la eficacia en sus resultados en cada uno de sus colaboradores.	Chiavenato (2000) expone que el <b>desempeño laboral</b> puede determinarse a través de procesos de observación o cuestionarios, aplicados por investigadores, autoridades o pares en situaciones de trabajo o simuladas, considerando	<b>Calidad y productividad</b>	Precisión y calidad del trabajo	Cuestionario de evaluación del desempeño laboral. StarMeUp OS (2017)	<b>Escala de Likert</b>
				Cantidad de trabajo completada		
				Organización del trabajo		
				Cuidado de materiales		
			<b>Conocimiento</b>	Nivel de experiencia		
				Uso y conocimiento de métodos		
				Uso y conocimiento de herramientas		
				Puede desempeñarse sin ayuda		
			<b>Compromiso y presentismo</b>	Capacidad de enseñar		
				Trabaja sin necesidad de supervisión		
				Se esfuerza		
				Puntualidad		
				Presentismo		
	Busca nuevas asignaciones					

		<p>criterios de evaluación, plasmados en instrumentos específicos.</p>	<p><b>Iniciativa y liderazgo</b></p>	<p>Elige prioridades</p> <p>Sugiere mejoras</p> <p>Identifica errores</p> <p>Ayuda y es un soporte emocional</p>		
			<p><b>Trabajo en equipo</b></p>	<p>Trabaja fluidamente con supervisores y pares</p> <p>Tiene actitud positiva</p> <p>Promueve el trabajo en equipo</p>		
<b>VARIABLE 2</b>						
	<p>La inteligencia emocional (IE) es la habilidad del ser humano para percibir sentimientos propios y de otros, gestionando las emociones de manera adecuada, y las consecuencias en su</p>	<p>La inteligencia emocional como el conjunto de aptitudes personales, puede observarse y determinarse mediante la aplicación de un</p>	<p><b>Intrapersonal</b></p>	<p>Comprensión de sí mismo</p> <p>Autoconcepto</p> <p>Autorrealización</p> <p>Independencia</p>	<p>Test de Inventario de inteligencia Emocional BarOn ICE: NA. BarOn Emotional Queriente Inventory.</p>	<p><b>Escala de Likert</b></p>
			<p><b>Interpersonal</b></p>	<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Responsabilidad Social</p> <p>Empatía</p>		
				<p>Solución de problemas</p>		

<b>Inteligencia emocional</b>	comportamiento con los demás. (Goleman, 2018).	test de inventario emocional y cuestionario que se aplicaron en el proceso de investigación y que permitirá evaluar la adaptación del individuo al entorno, y de cómo enfrentar situaciones cotidianas.	<b>Adaptabilidad</b>	Prueba de realidad	Adaptación peruana: Nelly Ugarriza Chávez 133 preguntas.	
				Flexibilidad		
			<b>Manejo del estrés</b>	Tolerancia al estrés		
				Control de impulsos		
			<b>Estado de ánimo</b>	Felicidad		
				Optimismo		

### 3.5. Técnicas y Procedimientos

#### 3.5.1. Técnicas: Como técnica se utiliza la encuesta.

##### **La encuesta:**

Es el procedimiento que se utilizó para la investigación descriptiva correlacional.

La encuesta fue aplicada a los trabajadores de la Institución Educativa N° 1564 “Radiantes Capullitos”, con la finalidad de recabar información sobre el Desempeño Laboral en el contexto COVID 19 y la inteligencia emocional, y formalizar la relación que hay entre las dos variables.

##### **El cuestionario:**

**Hurtado (2000)** Señala que “el cuestionario es una serie de preguntas relativas a una temática, para obtener información sobre un problema o necesidad específica. Se realizó de forma escrita y con serie de preguntas”

Se aplicó a los trabajadores de la I.E.I N°1564 “Radiantes Capullitos” de Trujillo en el periodo 2021.

**TABLA 2**

<b>Variabes</b>	<b>Técnica e Instrumento</b>	<b>Población - Muestra</b>
Desempeño Laboral en el contexto COVID 19	Encuesta - Cuestionario	Trabajadores de la Institución Educativa Inicial N° 1564 “Radiantes Capullitos”
Inteligencia Emocional		

### 3.5.2. Instrumentos de recolección de datos

**INSTRUMENTO 1: Se utilizó el test de inventario emocional de BarOn ICE: -**

Nombre Original: BarOn Emotional Quotient Inventory.

- Autor: Reuven BarOn
- Procedencia: Toronto, Canadá
- Adaptación Peruana: Nelly Ugarriza Chávez y Liz Pajares del Águila
- 133 preguntas.

Cuenta con propiedades psicométricas satisfactorias, se llevaron a cabo 3 análisis sobre 3 tipos de confiabilidad: de consistencia interna, de la media de correlaciones ínter – ítem y sobre el error estándar de medición/predicción. Los resultados para consistencia interna fueron medidos por el alfa de Cronbach, cuyo índice oscila entre 0.60 y 0.80 para casi todas las escalas, lo cual nos muestra un inventario confiable.

**Tabla 3:**

*Niveles de Coeficiente Emocional (CE)*

VARIABLES	COMPONENTES	NIVELES
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Componente Intrapersonal	130 o más (Marcadamente Alta)
	Componente Interpersonal	120 – 129 (Muy alta)
	Componente de Adaptabilidad	110 – 119 (Alta)
		90 – 109 (Promedio)
	Componente Manejo del estrés	80 – 89 (Baja)

		70 – 79 (Muy baja)
	Componente del Estado de Ánimo	Debajo de 70 (Marcadamente Baja)

**Reuven Bar-On (1997)**

### **INSTRUMENTO 2: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral**

StarMeUp OS (2017), es un soporte virtual de identificación entre duos que fortalece la ideología y sociedad institucional. Cuyo cometido está dirigido al desempeño laboral quienes han instituido Keep it. Es un sistema para evaluar y valorar el desempeño. Determinó puntajes para cada aspecto laboral: Calidad y productividad, conocimiento, compromiso y presentismo, iniciativa y liderazgo, trabajo en equipo. Varía de acuerdo a los requerimientos de la empresa y el entorno, mide con sus 5 niveles. Se califica mediante escala Likert. Se suma y divide por el total de ítems. El promedio resultante es una puntuación general de desempeño.

**TABLA N°4**

<b>Muy insatisfactorio</b>	<b>Insatisfactorio</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Muy satisfactorio</b>	<b>Sobresaliente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**. (Anexo 1 y 2 respectivamente)**

### **3.5.3. Procedimientos:**

La investigación se inició con la previa recolección de datos de la población de interés, por medio de los instrumentos escogidos para la medición de las variables: **Test de inventario emocional de BarOn ICE y Cuestionario de evaluación del desempeño laboral**. Dichos resultados, fueron analizados, procesados y comparados entre sí para alcanzar el objetivo de determinar la relación significativa predominante en el personal que labora en la Institución Educativa “Radiantes Capullitos”.

Los medios que se emplearon para el procedimiento fueron: programas de Microsoft Office Word y Excel; además, del empleo del programa estadístico SPSS. Estas herramientas ayudaron para la elaboración de los cuadros y gráficos estadísticos facilitando el análisis de los resultados y las conclusiones del trabajo de investigación.

#### **Procesamiento.**

Para procesar los datos obtenidos en la presente investigación se utilizó el software Microsoft Excel

Las tabulaciones se presentaron en cuadro de doble entrada, gráfico de barras y circulares para medir la frecuencia y proporcionalidad de las respuestas.

### **3.6. Consideraciones éticas.**

Dada la naturaleza de la presente investigación no se transgrede ninguna norma ética, en los aspectos profesionales ni tampoco a nivel institucional. La Institución Educativa mediante su representante firmó una carta donde se autoriza el presente trabajo de investigación.

## IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

**Tabla 5**

*Nivel de Desempeño Laboral en el contexto COVID 19 del personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021*

Nivel	N°	%
Bueno	9	30%
Regular	19	63%
Malo	2	7%
Total	30	100%

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la **tabla 5** se observa que el 63% del personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021 alcanzaron un nivel regular de desempeño laboral.

**Tabla 6**

*Nivel de Inteligencia Emocional del personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021*

Nivel	N°	%
Marcadamente alta	0	0%
Muy alta	0	0%
Alta	1	3%
Promedio	27	90%
Baja	2	7%
Muy baja	0	0%
Marcadamente baja	0	0%
Total	30	100%

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la **tabla 6** se observa que el 90% del personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021 alcanzaron un nivel promedio de inteligencia emocional.



**H0:** Los datos siguen distribución normal

**H1:** Los datos no siguen una distribución normal

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad de los datos obtenidos de la muestra*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0.945	30	0.127
Inteligencia emocional	0.991	30	0.994

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la tabla 7 se observa que el valor de significancia en ambas variables es mayor a 0.05, lo que quiere decir que se acepta la hipótesis H0, asegurando de esta manera que los datos siguen una distribución normal, por consiguiente, la prueba estadística para probar las hipótesis de esta investigación será la prueba paramétrica de Pearson.

**H0:** El desempeño laboral en el contexto COVID 19 no se relaciona con la inteligencia emocional en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021

**H1:** El desempeño laboral en el contexto COVID 19 se relaciona con la inteligencia emocional en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021

**Tabla 8**

*Relación entre el desempeño laboral en el contexto COVID 19 y la inteligencia emocional en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021*

		Desempeño laboral	Inteligencia emocional
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	0.821
	Sig. (bilateral)		0.004
	N	30	30
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	0.821	1
	Sig. (bilateral)	0.004	
	N	30	30

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la **tabla 8** se aprecia que el valor de significancia ( $p=0.004$ ) es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis  $H_0$ , esto quiere decir que el desempeño laboral en el contexto COVID 19 se relaciona con la inteligencia emocional en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.821, lo cual indica que la relación es muy alta.

---

**H0:** El desempeño laboral no se relaciona con la dimensión inteligencia intrapersonal en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021

**H1:** El desempeño laboral se relaciona con la dimensión inteligencia intrapersonal en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021

**Tabla 9**

*Relación entre el desempeño laboral y la dimensión inteligencia intrapersonal en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021*

		Desempeño laboral	Inteligencia intrapersonal
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	0.939
	Sig. (bilateral)		0.015
	N	30	30
Inteligencia intrapersonal	Correlación de Pearson	0.939	1
	Sig. (bilateral)	0.015	
	N	30	30

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la **tabla 9** se aprecia que el valor de significancia ( $p=0.015$ ) es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis  $H_0$ , esto quiere decir que el desempeño laboral se relaciona con la dimensión inteligencia intrapersonal en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.939, lo cual indica que la relación es muy alta.

**H<sub>0</sub>**: El desempeño laboral no se relaciona con la dimensión inteligencia interpersonal en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021

**H<sub>1</sub>**: El desempeño laboral se relaciona con la dimensión inteligencia interpersonal en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021

**Tabla 10**

*Relación entre el desempeño laboral y la dimensión inteligencia interpersonal en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021*

		Desempeño laboral	Inteligencia interpersonal
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	0.860
	Sig. (bilateral)		0.007
	N	30	30
Inteligencia interpersonal	Correlación de Pearson	0.860	1
	Sig. (bilateral)	0.007	
	N	30	30

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la **tabla 10** se aprecia que el valor de significancia ( $p=0.015$ ) es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis  $H_0$ , esto quiere decir que el desempeño laboral se relaciona con la dimensión inteligencia interpersonal en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.860, lo cual indica que la relación es muy alta.

**H0:** El desempeño laboral no se relaciona con la dimensión adaptabilidad en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021

**H1:** El desempeño laboral se relaciona con la dimensión adaptabilidad en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021

**Tabla 11**

*Relación entre el desempeño laboral y la dimensión adaptabilidad en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021*

		Desempeño laboral	Adaptabilidad
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	0.821
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	30	30
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	0.821	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	30	30

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la **tabla 11** se aprecia que el valor de significancia ( $p=0.015$ ) es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis  $H_0$ , esto quiere decir que el desempeño laboral se relaciona con la dimensión adaptabilidad en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.821, lo cual indica que la relación es muy alta.

---

**H0:** El desempeño laboral no se relaciona con la dimensión manejo del estrés en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021

**H1:** El desempeño laboral se relaciona con la dimensión manejo del estrés en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021

**Tabla 12**

*Relación entre el desempeño laboral y la dimensión manejo del estrés en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021*

		Desempeño laboral	Manejo del estrés
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	0.899
	Sig. (bilateral)		0.004
	N	30	30
Manejo del estrés	Correlación de Pearson	0.899	1
	Sig. (bilateral)	0.004	
	N	30	30

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la **tabla 12** se aprecia que el valor de significancia ( $p=0.015$ ) es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis  $H_0$ , esto quiere decir que el desempeño laboral se relaciona con la dimensión manejo del estrés en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.899, lo cual indica que la relación es muy alta.

**H0:** El desempeño laboral no se relaciona con la dimensión estado de ánimo en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021

**H1:** El desempeño laboral se relaciona con la dimensión estado de ánimo en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021

**Tabla 13**

*Relación entre el desempeño laboral y la dimensión estado de ánimo en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021*

		Desempeño laboral	Estado de ánimo
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	0.853
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	30	30
Estado de ánimo	Correlación de Pearson	0.853	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	30	30

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la **tabla 13** se aprecia que el valor de significancia ( $p=0.015$ ) es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis  $H_0$ , esto quiere decir que el desempeño laboral se relaciona con la dimensión estado de ánimo en el contexto COVID 19 en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el 2021; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.853, lo cual indica que la relación es muy alta.

## V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Al identificar el nivel de desempeño laboral en el personal que labora en la I.E.I. N° 1564 “Radiantes Capullitos” en el periodo 2021 se evidenció que la mayoría (63%) tiene un desempeño regular, esto indica que se han mantenido un nivel el cual, si bien ha permitido cumplir con objetivos, aun es necesario corregir ciertos aspectos que permitirán que el desempeño sea el óptimo y así garantizar una mayor calidad en el servicio educativo. Estos resultados son similares al de Yabar (2016) que en la micro red La Molina-Cieneguilla pudo encontrar que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la salud fue regular en su mayoría (70.7%), donde también se ha considerado que es necesario buscar alternativas que permitan salir del estado conforme que se ha venido laborando en estos últimos años.

Con respecto a la inteligencia emocional, se ha determinado el nivel en que los trabajadores de la institución educativa han sido promedio en su mayoría (90%), lo que demuestra que han logrado equilibrar su estado emocional ya sea con el manejo de estrés, las presiones que se demandan en la institución, sin embargo, aún es necesario mejorar debido a que por el contexto de la pandemia del COVID-19 puede lograr afectar en cierta manera el estado emocional de los trabajadores. Estos resultados son análogos al de Acuña (2017) que en su investigación realizada en el personal de recursos humanos del hospital nacional Dos de Mayo de la ciudad de Lima, se identificó que la mayoría (75%) presentó un nivel medio de inteligencia emocional, lo cual también comprueba que, si bien se ha logrado mantener un nivel estable del control emocional, aún es necesario identificar los factores que generan que no se logre el estado ideal en el manejo emocional.



Al determinar si existe relación entre la dimensión inteligencia intrapersonal y desempeño laboral, se obtuvo como resultado que el nivel de significancia (p valor) fue de 0.015, lo cual indica que existe una relación significativa, posterior a ello se midió el coeficiente de correlación de Pearson obteniendo el valor de 0.939 lo que quiere decir que la relación es positiva muy fuerte, esto demuestra que es importante que exista un alto nivel de inteligencia intrapersonal y desempeño laboral, ya que si los trabajadores manejan de manera correcta sus emociones podrán tener un mejor desempeño en sus labores dentro de la institución. Estos resultados son similares de los expuesto por Troncoso (2018) en una investigación realizada en los colaboradores de un hotel en la ciudad de Puerto Maldonado, el cual obtuvo como resultado que el valor de significancia fue de 0.349 lo cual indica que no existe una relación entre la dimensión calidad del desempeño laboral y la inteligencia emocional en lo colaboradores del mencionado hotel.

En el siguiente objetivo que fue medir la relación entre la dimensión inteligencia interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la referida institución educativa, se obtuvo un resultado estadístico en la que el p valor fue de 0.007, lo que significa que existe relación significativa, asimismo el coeficiente de correlación de Pearson dio como resultado 0.860, lo que se estima que la relación es positiva muy fuerte. Esto puede interpretarse que cuando un trabajador tiene mayor control de sus emociones al trato con otras personas estará mejor capacitado para brindar un mejor servicio y generará que tenga un mayor nivel de inteligencia emocional. Estos resultados son parecidos al de Dionicio (2019), que realizó una investigación en trabajadores de una empresa gráfica en la ciudad de Trujillo, se comprobó que existe

relación entre la dimensión conocimiento del desempeño laboral y la inteligencia emocional con un p valor de 0.000 lo cual indica que su relación es altamente significativa, asimismo el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.898 indicando que la relación es muy fuerte.

En el siguiente objetivo donde se buscó medir la relación entre la dimensión adaptabilidad y desempeño laboral en los colaboradores de la institución educativa “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo, se obtuvo un p valor de 0.02, lo cual indica que hay una relación significativa, asimismo el coeficiente de correlación de Pearson obtuvo como resultado 0.821 lo que significa que la relación es positiva muy fuerte, esto lleva a deducir que si los colaboradores están identificados y por ende demuestran un alto compromiso y adaptación a la nueva forma de trabajo por la institución logrará que su nivel de desempeño laboral pueda aumentar. Estos resultados se asemejan a los de Moreno y Vigo (2017), que buscaron determinar la influencia entre la dimensión compromiso del desempeño laboral y la inteligencia emocional en trabajadores de una empresa logística en la ciudad de Cajamarca, obtuvieron como resultado un p valor de 0.000 lo que indica que hubo una influencia altamente significativa, y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.664 lo que indica que la influencia es moderada.

En el siguiente objetivo específico donde se midió la relación entre la dimensión manejo de estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la referida institución educativa, obtuvo como resultado un p valor de 0.004, lo que indica que la relación es significativa, y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.899 lo que significa que la relación es muy fuerte, esto se interpreta que si existe una mayor manejo de

estrés producida por la carga laboral, el mismo contexto de la pandemia como el temor a contagiarse tanto ellos como algún familiar, esto permitirá que su nivel de desempeño laboral aumente. Estos resultados son similares a los de Silva y Pérez (2016) que buscaron medir la relación entre la dimensión liderazgo del desempeño laboral y la inteligencia emocional en los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo, obtuvieron como resultado un p valor de 0.000 lo que indica que a relación es altamente significativa.

Y como último objetivo específico, se determinó encontrar la relación entre la dimensión estado de ánimo y desempeño laboral en los trabajadores de la institución educativa mencionada con anterioridad, se obtuvo un resultado de 0.002 como p valor lo que indica que la relación es significativa, y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.853 que quiere decir que la relación es positiva muy fuerte, esto sugiere que si dentro de la institución los trabajadores desarrollan sus labores con buen ánimo y actitud proactiva, traerá como consecuencia que el nivel de desempeño laboral aumente en los trabajadores. Estos resultados son similares al de Dionicio (2019) en el que midió la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la inteligencia emocional en trabajadores de una empresa privada de Trujillo, obtuvo un resultado de 0.000 como p valor lo cual indica que hay relación altamente significativa, y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.924 que significa que la relación es muy fuerte.

Con respecto al objetivo general que fue medir la relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en los trabajadores de la institución educativa “Radiantes

Capullitos”, se obtuvo como resultado un p valor de 0.004 lo cual indica que existe una relación significativa entre ambas variables, asimismo el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.821 lo que quiere decir que la relación es muy fuerte, esto se deduce que los trabajadores tendrán un alto desempeño laboral si logran tener un nivel de inteligencia emocional alto. Estos resultados son análogos a los de Carrillo (2021) que buscó determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los trabajadores de instituciones educativas en la ciudad de Jaén, obtuvo como resultado un P valor de 0.023 lo que indica que existe una relación significativa entre ambas variables, y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.221 lo que significa que la relación es débil.

## VI. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional ( $p$  valor $<0.05$ ) en los trabajadores de la institución educativa “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo año 2022

La mayoría de los trabajadores de la institución educativa “Radiantes Capullitos” tienen un desempeño laboral regular, quiere decir que, si bien han logrado cumplir con los objetivos de la institución, aún es necesario mejorar algunos aspectos para lograr el nivel óptimo

La mayoría de los trabajadores de la institución educativa “Radiantes Capullitos” mostraron un nivel promedio de inteligencia emocional, si bien logran poder controlar su estado emocional, hay aspectos que se deben ir corrigiendo para el óptimo estado emocional en cada trabajador.

Las dimensiones de la inteligencia emocional: Inteligencia intrapersonal, inteligencia interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo, se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa “Radiantes Capullitos” de la ciudad de Trujillo en el año 2021

## VII. RECOMENDACIONES

- Para generar un óptimo Desempeño Laboral, se recomienda promover acciones que generen un nivel superior de Inteligencia Emocional y viceversa, dado que su relación es altamente significativa.
- Se sugiere la aplicación del cuestionario de DESEMPEÑO LABORAL cada cierto tiempo para medir si se logra alcanzar el nivel óptimo en el personal que labora en la I.E.
- Aplicar nuevamente el INVENTARIO EMOCIONAL Barón ICE: NA – Completo, a los trabajadores, después de un tiempo prudente para medir si se alcanzó un nivel superior de Inteligencia emocional en cada uno.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, E. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral según el personal de recursos humanos del hospital nacional Dos de Mayo, Lima 2016. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16055/Acu%C3%B1a\\_S E.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16055/Acu%C3%B1a_S E.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Becerra, S. (2013). Rol de estrés percibido y su afrontamiento en las conductas de salud de estudiantes universitarios de Lima (Tesis de Maestría) Universidad Pontificia Católica del Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5013>
- Bustamante y Kawakami, (2010) Inteligencia emocional y liderazgo en los Gerentes bancarios del Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.  
Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1675>
- Carrillo, A. (2021). Inteligencia emocional y desempeño docente en el nivel secundario en tiempos de pandemia COVID-19 en las instituciones educativas de Jaén, Cajamarca-2021. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72594/Carrillo\\_AA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72594/Carrillo_AA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (1996). Administración de recursos humanos. Editorial Mac Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Editorial Mac Graw Hill - Quinta Edición. México.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. Segunda Edición. Editorial: Graw – Hill S.A Disponible en [https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento\\_Organizacional\\_Idalberto\\_Chiavenato\\_McGrawhill\\_2da Edición.pdf](https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edici%C3%B3n.pdf)
- Dionicio, Y. (2019). Inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa gráfica de Trujillo. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24083/TESIS%20WORD%20DIONICIO%20PAZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Duque, J. (2016). Emociones e inteligencia emocional: Una aproximación a su pertinencia y surgimiento en las organizaciones. *Revista Libre Empresa*. 9 (2) (2016), pp. 147 – 169 disponible en <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/2979>
- Echeverri - Espitia. (2020). Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. [PaolaAndrea EcheverriGomez 2020 - TESIS SOBRE COVID 19.pdf](#)
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia Emocional en la empresa*. Editorial: Kairos S.A
- Grados, J. G. (2018). Las enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017. In Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14781>
- Moreno, G. y Vigo, C. (2017). La inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pits Logística Integral de la ciudad de Cajamarca, periodo 2017. Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/834/DICIEMBRE-TESIS%20INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20DE%20PITS%20LOGIST..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orihuela, E. M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47458/Orihuela\\_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47458/Orihuela_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Silva, K. y Pérez, J. (2017). Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Novedades B&V S.A.C. de la ciudad de Trujillo en el periodo 2016. Universidad Privada Antenor Orrego. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2327/1/RE\\_ADMI\\_KENIA.SILVA\\_JAVIER.PEREZ\\_RELACION.ENTRE.LA.INTELIGENCIA.EMOCIONAL\\_D ATOS.PDF](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2327/1/RE_ADMI_KENIA.SILVA_JAVIER.PEREZ_RELACION.ENTRE.LA.INTELIGENCIA.EMOCIONAL_D ATOS.PDF)



- StarMeUp OS. (2017, November 9). Modelo de evaluación de Desempeño Laboral. Word / StarMeUp / Blog. StarMeUp OS. <https://www.starmeup.com/blog/esgestion-del-desempeño/modelo-evaluación-desempeño-laboral/>
- Troncoso, R. (2018). La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado, 2018. Universidad Andina del Cusco. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2629/Rodrigo\\_Tesis\\_bachiller\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2629/Rodrigo_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ugarriza, N. (2001) La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en zuna muestra de Lima Metropolitana, Revista persona, 4, 129 – 160. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Vallés, A (2012). Inteligencia emocional: ¿Personalidad o inteligencia? El modelo de procesamiento emocional de la información. Revista Peruana de Psicología, 7(12). Disponible en <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/310420/TJRMJ.pdf?sequence=1>
- Yabas, K (2016). Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la micro red La Molina-Cieneguilla. Universidad San Martín de Porres. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2593/YABAR\\_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2593/YABAR_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **IX. ANEXOS**

### **ANEXO N.º1. ENCUESTA – INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Puesto en que labora: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

INVENTARIO EMOCIONAL Barón ICE: NA – Completo

#### **INSTRUCCIONES**

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cinco posibles respuestas:

1. Nunca      2. Pocas veces      3. A veces      4. Casi siempre      5. Siempre

Dinos cómo te sientes, piensas o actúas. LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LOS LUGARES. Elige UNA sola respuesta para cada oración, coloca un ASPA sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es “Rara vez” haz un ASPA sobre el número 2 en la misma línea de la oración. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas.

Nº	ITEMS	Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1.	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2.	Es duro para mí disfrutar de la vida.					
3.	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4.	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5.	Me agradan las personas que conozco.					
6.	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7.	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8.	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9.	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10.	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11.	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12.	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					

13.	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14.	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas					
15.	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
16.	Me gusta ayudar a la gente.					
17.	Me es difícil sonreír.					
18.	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19.	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20.	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21.	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
22.	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23.	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24.	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25.	Creo que he perdido la cabeza.					
26.	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27.	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28.	En general, me resulta difícil adaptarme.					
29.	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30.	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31.	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32.	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33.	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
34.	Pienso bien de las personas.					
35.	Me es difícil entender cómo me siento.					
36.	He logrado muy poco en los últimos años.					
37.	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38.	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39.	Me resulta fácil hacer amigos(as).					

40.	Me tengo mucho respeto.					
41.	Hago cosas muy raras.					
42.	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
43.	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44.	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45.	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46.	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47.	Estoy contento(a) con mi vida.					
48.	Me resulta difícil tomar decisiones por mi mismo(a).					
49.	No puedo soportar el estrés.					
50.	En mi vida no hago nada malo.					
51.	No disfruto lo que hago.					
52.	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53.	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54.	Generalmente espero lo mejor.					
55.	Mis amigos me confían sus intimidades.					
56.	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57.	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58.	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59.	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60.	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61.	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62.	Soy una persona divertida.					
63.	Soy consciente de cómo me siento.					
64.	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65.	Nada me perturba.					
66.	No me entusiasman mucho mis intereses.					
67.	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68.	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.					

69.	Me es difícil llevarme con los demás.					
70.	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71.	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72.	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73.	Soy impaciente.					
74.	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75.	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76.	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77.	Me deprimó.					
78.	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79.	Nunca he mentado.					
80.	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81.	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
82.	Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83.	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84.	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85.	Me siento feliz con el tipo de persona que soy					
86.	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.					
87.	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88.	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89.	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90.	Soy capaz de respetar a los demás.					
91.	No estoy muy contento(a) con mi vida.					
92.	Prefiero seguir a otros a ser líder.					
93.	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94.	Nunca he violado la ley.					
95.	Disfruto de las cosas que me interesan.					

96.	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97.	Tiendo a exagerar.					
98.	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.					
99.	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100.	Estoy contento(a) con mi cuerpo					
101.	Soy una persona muy extraña.					
102.	Soy impulsivo(a).					
103.	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104.	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
105.	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106.	En general tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surgen problemas.					
107.	Tengo tendencia a depender de otros.					
108.	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles					
109.	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110.	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
111.	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112.	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113.	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114.	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115.	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116.	Me es difícil describir lo que siento.					
117.	Tengo mal carácter.					
118.	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver unproblema.					
119.	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120.	Me gusta divertirme.					
121.	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					

122.	Me pongo ansioso(a).					
123.	No tengo días malos.					
124.	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125.	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
126.	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127.	Me es difícil ser realista.					
128.	No mantengo relación con mis amistades.					
129.	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
130.	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
131.	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132.	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.					
133.	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

**ANEXO N.º 2**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**Información del empleado**

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>Supervisor</b>	<b>Fecha de evaluación</b>

**Cuestionario**

<b>Muy insatisfactorio</b>	<b>Insatisfactorio</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Muy satisfactorio</b>	<b>Sobresaliente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Califique cada pregunta utilizando la escala numérica. Sume y divida por la cantidad total de preguntas. El promedio dará como resultado una puntuación general del desempeño.

<b>1.- Calidad y productividad</b>	<b>Score</b>
a. Precisión y calidad del trabajo remoto realizado en tiempos de COVID 19.	
b. Cantidad de trabajo completada con eficiencia en situaciones de estrés.	
c. Organización del trabajo en tiempo y forma.	
d. Cuidado de materiales, equipos e imagen de la institución.	
Promedio:	

<b>2.- Conocimiento</b>	<b>Score</b>
a. Nivel de experiencia y conocimiento para el trabajo requerido.	
b. Uso y conocimiento de métodos y procedimientos a distancia.	
c. Uso y conocimiento de herramientas tecnológicas. (TICs)	
d. Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	
e. Capacidad de enseñar y ser un apoyo para otros.	
Promedio:	

<b>3.- Compromiso y presentismo</b>	<b>Score</b>
a. Trabaja sin necesidad de supervisión incluso en situaciones inestables.	
b. Se esfuerza más si la situación lo requiere.	
c. Puntualidad.	
d. Presentismo.	
Promedio:	



4.- Iniciativa / liderazgo	Score
a. Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	
b. Elige prioridades de forma eficiente.	
c. Sugiere mejoras para la institución y compañeros.	
d. Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	
e. Motiva y ayuda siendo un soporte emocional para los demás.	
Promedio:	

5.- Trabajo en equipo	Score
a. Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	
b. Tiene una actitud positiva y proactiva, ante situaciones adversas.	
c. Promueve el trabajo en equipo, a nivel personal e institucional.	
Promedio:	

#### Comentarios

Comentarios del empleado
Comentarios y recomendaciones del supervisor
Metas y objetivos para la próxima evaluación

Puntuación general del desempeño:

Marque el resultado que mejor refleje el desempeño general.

Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio	Sobresaliente