

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RELACIONES  
INTERPERSONALES LABORALES DE LOS DOCENTES  
EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS DE  
ANDAHUAYLAS – APURÍMAC, 2018.**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en  
Administración de Empresas

**Presentada por:  
SOLEDAD SUCA CARRILLO**

**Andahuaylas, Perú**

**2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RELACIONES  
INTERPERSONALES LABORALES DE LOS DOCENTES  
EN LA FACULTAD CIENCIAS DE LA EMPRESA DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS DE  
ANDAHUAYLAS – APURÍMAC, 2018.**

**SOLEDAD SUCA CARRILLO**

**Asesor:**

**Mgtr. Henry Wilfredo Agreda Cerna**

**Andahuaylas, Perú**

**2018**



# Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



## ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de San Jerónimo, siendo las 11:00 horas del día veinte de diciembre del año 2018, se reunieron el Mg. John Peter Aguirre Landa, Mg. Esther Reyna Merino A. Nave y el Mg. Rosa Nélida A. Nave Ruiz integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: Inteligencia emocional y relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Ambato - Apurímac, 2018 cuyo autor es el Bachiller en Administración de Empresas Selodad Susca Carrillo y su Asesor Mg. Henry Wilfredo Aguada Coyna, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: Aprobar por unanimidad al Bachiller en Administración de Empresas Selodad Susca Carrillo, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<u>15</u>	<u>Quince</u>	<u>Bueno</u>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

Mgta. Esther Reyna Merino A. Nave  
DOCENTE  
CLAD: 09015

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
Mg. John Peter Aguirre Landa  
DOCENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
Mgtr. Rosa Nélida A. Nave Ruiz  
DOCENTE  
CLAD: 09016

## **DEDICATORIA**

A Dios, a mí y a mi querido hijo Adrián Steve.

A mis padres: Virginia y Teófilo, a mis hermanos:  
Marizol, Teodoro, Wilson y Ana Cristina.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por la vida, por las circunstancias perfectas él solo las sabe crear para cada uno.

A mi madre Virginia por su amor incondicional, porque ella me enseñó a ser fuerte, a persistir, a tener metas, y enseñarme que una persona vale por si sola y no por nadie más.

A mi segunda madre y hermana Marizol quien estuvo en las buenas y malas, más malas que buenas, por enseñarme solo lo que tú sabes.

A mi padre Teófilo, y mis hermanos Wilson, Teodoro y Ana Cristina por su amor y apoyo.

Al Mgtr. Henry Agreda Cerna por su tiempo, por sus conocimientos, por la orientación en la realización de esta tesis.

A mis amigas Lisbet, Liz Fanny, Brenda y a mi amigo Alfredo por motivarme en el cumplimiento de esta meta profesional.

A la Universidad Nacional José María Arguedas (UNAJMA), a mis profesores por transmitir sus sapiencias y experiencias en mi desarrollo profesional.

A todas aquellas personas que anteriormente no las mencionó que me inspiraron a seguir adelante, por sus buenos deseos y bendiciones.

## **PRESENTACIÓN**

### **Señores del jurado:**

Con la mira de obtener el grado académico de Licenciado en Administración de Empresas, y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Empresa (FCE) de la Universidad Nacional José María Arguedas (UNAJMA), es un honor presentar a vuestro conocimiento y aprobación la tesis titulada: Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales Laborales de los Docentes en la Facultad Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – Apurímac, 2018. Aprovecho la ocasión para manifestar mi gratitud a los señores docentes de la Facultad por su colaboración y su tiempo.

El objetivo de esta investigación es determinar la relación de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales. Para lograr esto se consideró todo lo que atañe con el proceso de investigación científica, los cuales se contrastan en esta investigación tanto en su contenido como en su forma.

Se muestran teorías y resultados de las variables en la población de estudio, la cual permite coadyuvar en la comprensión de los lectores, y de cómo las variables estudiadas se desarrollan en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa (FCE), tomando en cuenta que forman parte de la persona, así como de la interacción y convivencia laboral que implica en la institución. Por otra parte, las demandas que exige el siglo XXI de conocer y desarrollar la inteligencia emocional sin dejar de lado la inteligencia cognitiva hace que sea relevante su investigación en cualquier campo profesional.

Por tanto, la investigación presenta resultados que, consientes saber si las variables se relación teóricamente y estadísticamente.

# ÍNDICE

	pág.
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS .....	xiii
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT .....	xvi
INTRODUCCIÓN .....	xviii
CAPÍTULO I .....	19
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	19
1.1. Planteamiento del problema .....	19
1.2. Formulación del problema .....	21
1.2.1. Problema general .....	21
1.2.2. Problemas específicos .....	21
1.3. Delimitación .....	22
1.3.1. Delimitación espacial.....	22
1.3.2. Delimitación temporal.....	22
1.3.3. Delimitación teórica .....	22
1.4. Justificación .....	23
1.4.1. Justificación metodológica .....	23
1.4.1. Justificación teórica .....	23
1.4.2. Justificación práctica .....	24
1.5. Objetivos .....	24
1.5.1. Objetivo general .....	24
1.5.2. Objetivos específicos.....	24
CAPÍTULO II .....	26
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
2.1. Antecedentes .....	26
2.1.1. Internacionales:.....	26
2.1.2. Nacional.....	27
2.1.3. Regional – Local.....	29
2.2. Marco Teórico .....	31

2.2.1.	Evolución del término inteligencia emocional .....	31
2.2.2.	Inteligencia emocional .....	31
2.2.3.	Componentes de la inteligencia emocional según el modelo de Bar-On .....	32
2.2.4.	Relaciones interpersonales laborales.....	37
2.2.5.	Tipos de relaciones interpersonales en el trabajo .....	37
2.2.6.	Dimensiones de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo .....	38
2.2.7.	Los docentes de la Universidad Nacional José María Arguedas .....	43
2.2.8.	Marco conceptual .....	44
CAPÍTULO III .....		46
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		46
3.1.	Hipótesis.....	46
3.1.1.	Hipótesis general.....	46
3.1.2.	Hipótesis específicas .....	46
3.2.	Variables.....	47
3.3.	Operacionalización de variables.....	47
3.4.	Metodología .....	48
3.4.1.	Enfoque .....	48
3.4.2.	Tipo de estudio.....	48
3.4.3.	Diseño de investigación.....	48
3.5.	Población y Muestra.....	49
	Población.....	49
	Muestra .....	51
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	51
3.7.	Métodos de análisis de datos.....	52
CAPÍTULO IV .....		55
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....		55
4.1.	Resultados de la investigación .....	55
4.1.1.	Fiabilidad del instrumento de (Alfa de Cronbach) .....	55
4.1.2.	Análisis de los datos generales del docente de Facultad de Ciencias de la Empresa 57	
4.1.3.	Distribución de frecuencias de investigación por ítems .....	62
4.1.4.	Distribución de frecuencias de variables y dimensiones .....	92
5.1.	Contrastación estadística de hipótesis.....	102
5.1.1.	Hipótesis general.....	102
5.1.2.	Hipótesis específica 1 .....	103

5.1.3.	Hipótesis específica 2 .....	104
5.1.4.	Hipótesis específica 3 .....	105
5.1.5.	Hipótesis específica 4 .....	106
5.1.6.	Hipótesis específica 5 .....	107
CAPÍTULO V	.....	108
DISCUSIÓN	.....	108
CONCLUSIONES	.....	113
RECOMENDACIONES	.....	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	.....	116
ANEXOS	.....	120

## ÍNDICE DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Género del docente de la Facultad de Ciencias de la Empresa .....	57
Figura 2. Distribución de edad del docente de la Facultad de Ciencias de la Empresa .....	58
Figura 3. Tiempo que labora el docente en la Facultad de Ciencias de la Empresa .....	59
Figura 4. Nivel de estudio alcanzado del docente de la Facultad de Ciencias de la Empresa .....	60
Figura 5. Condición laboral del docente en la Facultad de Ciencias de la Empresa.....	61
Figura 6. Respuestas de la pregunta N° 01 .....	62
Figura 7. Respuestas de la pregunta N° 02 .....	63
Figura 8. Respuestas de la pregunta N° 03 .....	64
Figura 9. Respuestas de la pregunta N° 04 .....	65
Figura 10. Respuestas de la pregunta N° 05 .....	66
Figura 11. Respuestas de la pregunta N° 06 .....	67
Figura 12. Respuestas de la pregunta N° 07 .....	68
Figura 13. Respuestas de la pregunta N° 08 .....	69
Figura 14. Respuestas de la pregunta N° 09 .....	70
Figura 15. Respuestas de la pregunta N° 10 .....	71
Figura 16. Respuestas de la pregunta N° 11 .....	72
Figura 17. Respuestas de la pregunta N° 12 .....	73
Figura 18. Respuestas de la pregunta N° 13 .....	74
Figura 19. Respuestas de la pregunta N° 14 .....	75
Figura 20. Respuestas de la pregunta N° 15 .....	76
Figura 21. Respuestas de la pregunta N° 16 .....	77
Figura 22. Respuestas de la pregunta N° 17 .....	78
Figura 23. Respuestas de la pregunta N° 18 .....	79
Figura 24. Respuestas de la pregunta N° 19 .....	80
Figura 25. Respuestas de la pregunta N° 20 .....	81
Figura 26. Respuestas de la pregunta N° 21 .....	82
Figura 27. Respuestas de la pregunta N° 22 .....	83
Figura 28. Respuestas de la pregunta N° 23 .....	84
Figura 29. Respuestas de la pregunta N° 24 .....	85
Figura 30. Respuestas de la pregunta N° 25 .....	86
Figura 31. Respuestas de la pregunta N° 26 .....	87
Figura 32. Respuestas de la pregunta N° 27 .....	88
Figura 33. Respuestas de la pregunta N° 28 .....	89
Figura 34. Respuestas de la pregunta N° 29 .....	90
Figura 35. Respuestas de la pregunta N° 30 .....	91
Figura 36. Inteligencia emocional en los docentes.....	92
Figura 37. Componente intrapersonal en los docentes .....	93
Figura 38. Componente interpersonal en los docentes .....	94
Figura 39. Componente de adaptabilidad en los docentes.....	95
Figura 40. Componente de manejo de estrés en los docentes.....	96
Figura 41. Componente de estado de ánimo general en los docentes.....	97
Figura 42. Relaciones interpersonales laborales en los docentes.....	98
Figura 43. Comportamiento asertivo en los docentes .....	99
Figura 44. Confianza interpersonal en los docentes .....	100
Figura 45. Compañerismo en los docentes.....	101

## ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Etapas de la inteligencia emocional .....	31
Tabla 2. Docentes del Departamento Académico de Ciencias Empresariales de la FCE durante el periodo 2018-I.....	50
Tabla 3. Docentes del Departamento Académico de Educación y Humanidades de la FCE durante el periodo 2018-I.....	51
Tabla 4. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman .....	54
Tabla 5. Criterio general para evaluar la confiabilidad del instrumento .....	55
Tabla 6. Coeficiente de confiabilidad de la V1: Inteligencia emocional y la V2: Relaciones interpersonales laborales.....	56
Tabla 7. Coeficiente de confiabilidad de la V1: Inteligencia emocional.....	56
Tabla 8. Coeficiente de confiabilidad de la V2: Relaciones interpersonales laborales .....	56
Tabla 9. Frecuencia de género de los docentes.....	57
Tabla 10. Frecuencia de edades de los docentes .....	58
Tabla 11. Frecuencia del tiempo que labora en la Facultad .....	59
Tabla 12. Frecuencia del nivel de estudios alcanzados .....	60
Tabla 13. Frecuencia de la condición laboral .....	61
Tabla 14. Frecuencia de la pregunta N° 01 .....	62
Tabla 15. Frecuencia de la pregunta N° 02.....	63
Tabla 16. Frecuencia de la pregunta N° 03.....	64
Tabla 17. Frecuencia de la pregunta N° 04.....	65
Tabla 18. Frecuencia de la pregunta N° 05.....	66
Tabla 19. Frecuencia de la pregunta N° 06.....	67
Tabla 20. Frecuencia de la pregunta N° 07.....	68
Tabla 21. Frecuencia de la pregunta N° 08.....	69
Tabla 22. Frecuencia de la pregunta N° 09.....	70
Tabla 23. Frecuencia de la pregunta N° 10.....	71
Tabla 24. Frecuencia de la pregunta N° 11.....	72
Tabla 25. Frecuencia de la pregunta N° 12.....	73
Tabla 26. Frecuencia de la pregunta N° 13.....	74
Tabla 27. Frecuencia de la pregunta N° 14.....	75
Tabla 28. Frecuencia de la pregunta N° 15.....	76
Tabla 29. Frecuencia de la pregunta N° 16.....	77
Tabla 30. Frecuencia de la pregunta N° 17.....	78
Tabla 31. Frecuencia de la pregunta N° 18.....	79
Tabla 32. Frecuencia de la pregunta N° 19.....	80
Tabla 33. Frecuencia de la pregunta N° 20.....	81
Tabla 34. Frecuencia de la pregunta N° 21.....	82
Tabla 35. Frecuencia de la pregunta N° 22.....	83
Tabla 36. Frecuencia de la pregunta N° 23.....	84
Tabla 37. Frecuencia de la pregunta N° 24.....	85
Tabla 38. Frecuencia de la pregunta N° 25.....	86
Tabla 39. Frecuencia de la pregunta N° 26.....	87
Tabla 40. Frecuencia de la pregunta N° 27.....	88
Tabla 41. Frecuencia de la pregunta N° 28.....	89
Tabla 42. Frecuencia de la pregunta N° 29.....	90
Tabla 43. Frecuencia de la pregunta N° 30.....	91
Tabla 44. Tabla de Frecuencia de la V1: Inteligencia emocional.....	92

Tabla 45. Tabla de frecuencia de la V1-D1: Componente intrapersonal .....	93
Tabla 46. Tabla de frecuencia de la V1-D2: Componente interpersonal .....	94
Tabla 47. Tabla de frecuencia de la V1-D3: Componente de adaptabilidad .....	95
Tabla 48. Tabla de frecuencia de la V1-D4: Componente de manejo de estrés.....	96
Tabla 49. Tabla de frecuencia de la V1-D5: Componente de estado de ánimo general ...	97
Tabla 50. Tabla de frecuencia de la V2: Relaciones interpersonales laborales.....	98
Tabla 51. Tabla de frecuencia de la V2-D1: Comportamiento asertivo.....	99
Tabla 52. Tabla de frecuencia de la V2-D2: Confianza interpersonal.....	100
Tabla 53. Tabla de frecuencia de la V2-D3: Compañerismo .....	101
Tabla 54. Correlación entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales laborales .....	102
Tabla 55. Correlación entre componente intrapersonal y relaciones interpersonales laborales.....	103
Tabla 56. Correlación entre componente interpersonal y relaciones interpersonales laborales.....	104
Tabla 57. Correlación entre componente de adaptabilidad y relaciones interpersonales laborales.....	105
Tabla 58. Correlación entre componente de manejo de estrés y relaciones interpersonales laborales.....	106
Tabla 59. Correlación entre componente de estado de ánimo general y relaciones interpersonales laborales.....	107

## ÍNDICE DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1. Matriz de Consistencia de la Investigación .....	121
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables .....	123
Anexo 3. Matriz de instrumento de recojo de datos .....	124
Anexo 4. Ficha de validación por criterio de jueces o expertos .....	126
Anexo 5. Docentes de la FCE de la UNAJMA, 2018-I.....	129
Anexo 6. Encuesta de la investigación.....	130
Anexo 7. Fotografías de la investigación.....	132

## RESUMEN

La tesis titulada: Inteligencia emocional y relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018. Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las variables antes mencionadas durante el semestre académico 2018.

Ante todo, la investigación es de enfoque cuantitativo, del tipo de estudio descriptivo correlacional y de diseño no experimental, transeccional correlacional. Los docentes de la FCE de la UNAJMA representan la población estudiada; la cual está conformada por 37 docentes del género femenino y masculino. Por ello la muestra es la misma población por ser una cantidad pequeña, pero que solo se encuestó a 36 docentes ya que un docente se encontraba en licencia durante todo el año académico 2018. Cabe mencionar que el instrumento fue validado por tres expertos y la respectiva prueba piloto para determinar la confiabilidad; en cual se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de ,913 la cual evidencia que el instrumento es válido y confiable. El cuestionario la compone 30 preguntas con cinco alternativas de escala; 15 preguntas de la variable inteligencia emocional y 15 preguntas de la variable relaciones interpersonales laborales.

En torno a la encuesta realizada se tienen los siguientes resultados; 66,7% de los docentes son varones mientras que el 33,3% son docentes mujeres, en cuanto a su edad 41,7% de los docentes tienen de 46 años a más, en cuanto al tiempo que laboran en la facultad el 61,2% de los docentes viene trabajando 5 años a más, en cuanto a su grado académico el 61,1% de los docentes son magister, en cuanto a su condición laboral en la facultad el 50% de los docentes son nombrados.

Por otro lado, los resultados evidencian que el 36,11% de los docentes se encuentran en la categoría de bueno de la variable inteligencia emocional, con referencia a su primera dimensión el 38,89% de los docentes indicaron que poseen un nivel muy bueno del componente intrapersonal, con referencia a su segunda dimensión el 50,00% de los docentes indicaron que poseen un nivel regular del componente interpersonal, con referencia a su tercera dimensión el 41,67% de los docentes indicaron que poseen un nivel malo del componente de adaptabilidad, con referencia a su cuarta dimensión el 55,56% de los docentes indicaron que poseen un nivel muy malo del componente de manejo de estrés, con referencia a su quinta dimensión el 38,89% de los docentes ostentan una categoría de muy bueno y una categoría de regular del componente de estado de ánimo general.

En tanto para la segunda variable el 25,00% de los docentes indicaron que las relaciones interpersonales laborales en la Facultad ostentan una categoría de muy adecuado y una categoría de moderado simultáneamente, con referencia a su primera dimensión el 33,33% de los docentes indicaron que tiene un nivel moderado de comportamiento asertivo en sus relaciones, con referencia a su segunda dimensión el 30,56% de los docentes indicaron que la confianza interpersonal se encuentra en una categoría de grave y con referencia a su tercera dimensión el 27,78% de los docentes indicaron que el compañerismo en sus relaciones se encuentra en un nivel moderado.

En conclusión, los datos obtenidos evidencian una correlación de Spearman ( $r = ,402^*$ ), lo que significa una correlación positiva moderada entre la variable inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad.

**Palabra clave:** inteligencia emocional, componente intrapersonal, componente interpersonal, componente de adaptabilidad, componente de manejo de estrés, componente de estado de ánimo general, relaciones interpersonales laborales, comportamiento asertivo, confianza interpersonal y compañerismo.

## ABSTRACT

The thesis entitled: Emotional intelligence and interpersonal labor relations of teachers in the Faculty of Business Sciences of the National University José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018. Its objective is to determine the relationship that exists between the aforementioned variables during the semester 2018 academic.

First of all, the research is of a quantitative approach, of the type of correlational descriptive study and of non-experimental, correlational transectional design. The teachers of the FCE of UNAJMA represent the population studied; which is made up of 37 teachers of the female and male gender. Therefore the sample is the same population because it is a small amount, but only 36 teachers were surveyed since a teacher was on leave throughout the academic year 2018. It is worth mentioning that the instrument was validated by three experts and the respective one pilot test to determine reliability; in which a reliability coefficient of 913 was obtained which shows that the instrument is valid and reliable. The questionnaire consists of 30 questions with five scale alternatives; 15 questions of the variable emotional intelligence and 15 questions of the variable interpersonal work relationships.

At the end of the survey you have the following results; 66.7% of teachers are male, while 33.3% are female teachers, 41.7% of teachers are 46 years of age or older, as far as their age is concerned., 2% of teachers have been working 5 years more, in terms of their academic degree 61.1% of teachers are magister, in terms of their working status in the faculty 50% of teachers are appointed.

On the other hand, the results show that 36.11% of teachers are in the category of good emotional variable variable, with reference to their first resignation 38.89% of teachers indicated that they have a very good level of the intrapersonal component, with reference to its second dimension 50.00% of teachers indicated that they have a regular level of the interpersonal component, with reference to its third dimension 41.67% of teachers indicated that they have a bad level of the component of adaptability, with reference to its fourth dimension, 55.56% of teachers indicated that they have a very poor level of the stress management component, with reference to its fifth dimension, 38.89% of teachers hold a very high level of good and a regular category of the general mood component.

Meanwhile, for the second variable, 25.00% of teachers indicated that the interpersonal work relationships in the Faculty show a category of very adequate and a category of moderate simultaneously, with reference to its first dimension 33.33% of teachers they indicated that they have a moderate level of assertive behavior in their relationships, with reference to their second dimension, 30.56% of teachers indicated that interpersonal trust is in a serious category and with reference to their third dimension, 27.78 % of teachers indicated that the companionship in their relationships is at a moderate level.

In conclusion, the data obtained show a Spearman correlation ( $r = .402^*$ ), which means a moderate positive correlation between the variable emotional intelligence and the interpersonal labor relations of the Faculty's teachers.

**Keyword:** emotional intelligence, intrapersonal component, interpersonal component, adaptability component, stress management component, general mood component, interpersonal work relationships, assertive behavior, interpersonal trust and companionship.

## INTRODUCCIÓN

Ser docente es la ciencia de la formación y educación del ser humano. Es una carrera profesional que últimamente implica una actualización constante y dominio de los diversos saberes, así que la alfabetización y el dominio de la inteligencia emocional y de las relaciones interpersonales laborales es muy importante. Llevar a cabo esta labor implica una gran responsabilidad; ya que, la población estudiantil está en constante observación de sus maestros. Cabe mencionar que un buen nivel de inteligencia emocional en sí solo no basta para tener relaciones interpersonales adecuadas, pero que sí influye.

El auge de esta nueva inteligencia respecto a las demás nos indica que actualmente es más importante, ya que el dominio de esta habilidad nos permite alcanzar laureles en diferentes ámbitos de nuestra vida. Por otro lado, el manejo inadecuado de relaciones interpersonales nos puede llevar al fracaso por ser considerados una persona detestable, arrogante e insensible.

Por tal razón en la UNAJMA, FCE que comprende el Departamento Académico de Ciencias de Empresariales y el Departamento Académico de Educación y Humanidades, se realizó el estudio con el objetivo de determinar la relación de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales.

En este sentido la investigación consta; Capítulo I, planteamiento del problema de investigación, formulación del problema, justificación, objetivos; Capítulo II, fundamentación teórica de la investigación; Capítulo III, metodología de la investigación, hipótesis, variables, población y muestra, Capítulo IV, resultados de la investigación, contrastación estadística de hipótesis, Capítulo V, discusión, conclusión, recomendación; Referencias bibliográficas y Anexos.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

Desde tiempos antiguos la investigación de las emociones fue transcendental. Así Aristóteles señala que. "Cualquiera puede enfadarse, eso es algo muy sencillo. Pero enfadarse con la persona adecuada, en el grado exacto, en el momento oportuno, con el propósito justo y del modo correcto, eso, ciertamente, no resulta tan sencillo" (Goleman, Inteligencia emocional, 1996). Señala que las emociones pueden ser "alfabetizadas" y utilizadas en beneficio de buenas relaciones interpersonales.

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid menciona que el arte de relacionarse es "un elemento de la vida social que contribuye a que las personas interactúen entre sí, obteniendo beneficios mutuos. Es decir, la persona que desarrolla y posee unas competencias sociales reciba un buen trato y consideración por la otra parte" (Extremera y Fernández, 2004). En este sentido el ser humano es eminentemente social y por consiguiente es una necesidad elemental relacionarnos con nuestros semejantes en cualquier contexto de la vida.

Según Bauman (2007). "construir relaciones interpersonales en las organizaciones en un contexto de complejidad, cambio e incertidumbre es un alto desafío. El debilitamiento de las relaciones interpersonales en el contexto actual se puede relacionar a que priman intereses individualistas y alta desconfianza social". Asimismo, la flaqueza de los vínculos sociales dentro de las organizaciones llevaría a una reducción de la cohesión social lo que significaría grupos de trabajo individualista, egoísta y de miedo interpersonal.

Por otra parte, según López (2015) la inteligencia emocional:

Se ha presentado como una característica que facilita las relaciones interpersonales, debido a que permite ser consciente de las emociones, comprenderlas, manejarlas en uno mismo y en otros, y utilizarlas para razonar mejor. En las relaciones que construye, refleja sus ideas, sus valores, su competencia profesional y sus características personales. Y eso es así porque su comportamiento muestra a los demás lo que piensa, lo que le importa, lo que es capaz de llevar a cabo, sus cualidades, sus fortalezas y sus debilidades.

Por tanto, una buena relación interpersonal depende del dominio de la inteligencia emocional que tenga.

Estar a la vanguardia de los cambios que acontecen en la educación universitaria, y en concordancia con la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) quienes velan por la calidad universitaria en el Perú, implica lograr que los docentes y estudiantes quienes representan la unidad más pequeña de donde se inicia la calidad en la educación trabajen colaborativamente dentro de un buen clima laboral de confianza interpersonal, así Yáñez (2006) argumenta lo siguiente:

La tarea de los profesores universitarios es muy demandante y tienen que asumir el desafío de adaptar sus prácticas de enseñanza a los cambios sociales, necesitan del diálogo reflexivo, del intercambio de información y del apoyo de los colegas. También se estima... se ha producido una balcanización de las relaciones sociales, lo cual ha llevado a que los profesores desarrollen una tendencia al aislamiento, un marcado celo por su autonomía y despersonalización en el trato con otros. Sin duda, las características antes descritas son factores que inhiben la confianza, la colaboración y la disposición al cambio en los centros educacionales.

En este sentido una mala relación interpersonal entre docentes genera un desinterés en la gestión de la facultad a la cual pertenecen y se ajusten a su rol de educadores.

Las investigaciones sobre las relaciones interpersonales en la FCE de la UNAJMA de Andahuaylas, son austeras, debido a que aún no sea realizado estudio alguno sobre el tema en mención, evidenciándose la falta de consistencia entre la forma de relacionarse que poseen los docentes en cuanto prima el individualismo, la competitividad entre compañeros mas no así con otros departamento académicos y/o otras universidades de la Provincia de Andahuaylas, una baja confiabilidad entre ellos, además de una deficiente comunicación, debido al poco contacto entre miembros, control de impulsos, actitudes, habilidades y personalidad.

Al observar la relación interpersonal de los docentes de la FCE de la UNAJMA se identifica un revanchismo entre ellos, mala actitud para enfrentar los diversos problemas que concierne su labor docente, falta de cooperación para lograr los

objetivos del departamento, de la facultad y por consiguiente de la universidad, falta de comunicación asertiva para expresar lo que siente, lo que piensan, con el tono adecuado, en el momento oportuno y con la persona exacta, conflictos interpersonales en la relación jefe-docente, relación docente-docente y relación docente-estudiante, desconfianza a todos los niveles generando individualismo y poca colaboración entre ellos demostrando de esta manera que el “analfabetismo emocional” tiene efectos negativos en la interrelación con los pares.

En la UNAJMA se prioriza el desarrollo de inteligencia lingüístico e inteligencia lógica y el énfasis en conocer, desarrollar y tomar herramientas de la inteligencia emocional es ninguna. Dominar el impulso emocional es una necesidad, lo contradictorio traería secuelas en las relaciones interpersonales docentes. Ahora bien, todos los docentes necesitan gozar de emociones saludables y estables a la hora de relacionarse con sus pares además que esta incide sobre la salud.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿De qué manera se relaciona el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas?
- ¿De qué manera se relaciona el componente interpersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas?
- ¿De qué manera se relaciona el componente de adaptabilidad y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de

Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas?

- ¿De qué manera se relaciona el componente de manejo de estrés y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas?
- ¿De qué manera se relaciona el componente de estado de ánimo general y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas?

### **1.3. Delimitación**

#### **1.3.1. Delimitación espacial**

Lugar: Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Sede académica: Ccoyahuacho- Totoral

Distrito: San Jerónimo

Provincia: Andahuaylas

Departamento: Apurímac

#### **1.3.2. Delimitación temporal**

La ejecución de la investigación se realizó en el segundo semestre académico del año 2018.

#### **1.3.3. Delimitación teórica**

Inteligencia Emocional:

- Componente intrapersonal
- Componente interpersonal
- Componente de adaptabilidad

- Componente de manejo de estrés
- Componente de estado de ánimo general

Relaciones interpersonales laborales

- Comportamiento asertivo
- Confianza interpersonal
- Compañerismo

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Justificación metodológica**

Los resultados del presente estudio proponen dos instrumentos validados y confiables que pueden ser utilizados en otras investigaciones. Para formular el cuestionario de la variable inteligencia emocional se toma como base la teoría de Bar-On y para la variable relaciones interpersonales laborales se toma un cuestionario con 3 dimensiones y respectivos indicadores delimitados por la investigadora.

Cabe destacar que ambos cuestionarios son validados por expertos y los estadísticos respectivos que confirman su validez y confiabilidad en el SPSS versión 24.

### **1.4.2. Justificación teórica**

En este sentido la investigación pretende contrastar la teoría de la inteligencia emocional de Bar-On, y como las teorías tomadas para la variable relaciones interpersonales laborales se presentan en los docentes de la FCE de la UNAJMA. Busca analizar la realidad problemática, reconocer y evaluar la categoría en la que encuentran las variables en estudio, así como determinar la correlación de estas variables.

Asimismo, el resultado de esta investigación será un complemento teórico y podrá servir a toda la comunidad educativa que desee realizar un trabajo de investigación con las variables mencionadas, ya que esta investigación se fundamenta en el método científico.

### **1.4.3. Justificación práctica**

Dentro de esta óptica el estudio es importante porque permite a nivel de la FCE de la UNAJMA visualizar datos y sobre todo ofrecer resultados que permitan tomar acciones para alfabetizar y/o potenciar la inteligencia emocional así como las relaciones interpersonales laborales saludables entre los docentes de la FCE de la UNAJMA, la intervención en esto beneficia al docente en forma individual, laboral y como persona llamada a participar activamente en la sociedad a través de la interacción permanente en diferentes áreas, contextos y momentos de la vida.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación que existe entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.
- Determinar la relación que existe entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.
- Determinar la relación que existe entre el componente de adaptabilidad y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

- Determinar la relación que existe entre el componente de manejo de estrés y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.
- Determinar la relación que existe entre el componente de estado de ánimo general y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Internacionales:

Marin (2017), *El desarrollo de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los niños de 4 y 5 años del jardín infantil Centro de estimulación Adecuada Sueños y Alegría, en Suba Bilbao de la ciudad de Bogotá, D.C.* (Tesis para obtener el título de Licenciada en Educación Preescolar). Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Este estudio se proyectó la implantación pedagógica por medio de relatos bíblicos potenciar la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales. El cual facilitó a los niños el conocimiento emocional de sí mismos, el de los demás, el autocontrol y automotivarse.
- La falta de conocimiento para comunicar sus sentimientos generaba en los niños peleas, gritos e insultos que dañan a sus compañeros de forma emocional y física. Ahora bien, al conocer las maneras como pueden comunicar sus sentimientos, comenzaron a mostrar actitudes más estables, equilibrados, de control, de comunicación asertiva, de conocimiento emocional de los demás y establecer vínculos saludables.
- El autoconocimiento y la automotivación en los niños ayuda en el lazo que se establece con demás, y genera la destreza para alcanzar metas.
- Los relatos bíblicos mostraron el modelo de comportamiento óptimo, generando conciencia de nuevas maneras de comunicar sus sentimientos personales y reconocer los sentimientos de los otros para fortificar interrelaciones saludables.

- Los niños evidenciaron una metamorfosis gracias a la actitud de poner en práctica la inteligencia emocional. Comenzaron a mostrar comportamientos asertivos y expresarse con empatía en las ocasiones que no les agradaba algo.

Moncada, Tamayo y Torres (2015), *Relaciones interpersonales entre los docentes en el municipio de Itagui* (Tesis para obtener el Título de Especialista en Psicología Organizacional y del Trabajo). Universidad de San Buena Ventura, Medellín, Colombia.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- La encuesta aplicada muestra la existencia de barreras de comunicación, la falta de escucha activa y la tendencia a juzgar que dificultan las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas.
- Para lograr un vínculo interpersonal eficaz se debe desarrollar una comunicación asertiva. El comportamiento asertivo impulsa la actitud cooperativa de los trabajadores para el logro de los objetivos.
- Es muy importante controlar emociones y sentimientos, ya que nos permite llevar y tener interrelaciones saludables. De lo contrario afectaría negativamente nuestros vínculos.

### **2.1.2. Nacional**

Zeña (2016), *"Programa de Inteligencia Emocional para mejorar las relaciones interpersonales de los estudiantes del cuarto grado de educación primaria de la institución educativa 11036 "27 de Diciembre"-Lambayeque- 2016"* (Tesis para obtener el Grado de Magister en Psicología Educativa). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Antes del taller se encontró al 72,2% (13 estudiantes) con bajo nivel de relaciones interpersonales. Posterior al taller se encuentra al 66,7% (12 estudiantes) con nivel alto de relaciones interpersonales. Por tanto, este taller de 12 sesiones con duración de 60 minutos cada uno si perfeccionó el nivel de dominio de las relaciones interpersonales.
- Antes del taller se encontró 44,4% (8 estudiantes) muy bajos en el dominio de la dimensión empatía y cooperación.
- Posterior al taller el 66,6% (12estudiantes) desarrollaron en un nivel bueno la dimensión respeto.
- Posterior al taller se observó que se desarrolló a la perfección la dimensión comunicación, con 88,9% (16 estudiantes).
- Los resultados del taller evidencian una mejora en nivel promedio a 1,33 con una desviación típica de 0,480; lo que significa que mejoró las relaciones interpersonales en el aula.

Jauregui y Machuca (2015), "*Relaciones interpersonales entre docentes – alumno (a) en la Facultad de Trabajo Social de la UNCP* " (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- En la Facultad los vínculos interpersonales de docente- alumno es por lo general adecuado, a causa de interrupciones durante el desarrollo de clases, el uso de medios electrónicos y comportamientos que distraen la atención. Lo que obstruye la enseñanza y aprendizaje.
- La mayoría de docentes poseen una comunicación asertiva. Los resultados evidencian que el 50% de profesores emplean un tomo de voz óptimo cuando reniega mientras que el 17% de profesores gritan.

- El comportamiento de interrupción genera inapropiadas relaciones interpersonales en clases. El 61% de los estudiantes reconocieron que algunas veces su comportamiento ha distraído en el desarrollo de clases. Y el 19% de los estudiantes reconocieron que su comportamiento siempre ha distraído en el desarrollo de clases.

### 2.1.3. Regional – Local

Maucaylle (2017), *Relación entre la inteligencia emocional y el conflicto laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Andahuaylas, región Apurímac, 2017* (Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración de Empresas). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, Perú.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- El resultado obtenido ( $r = 0.515^{**}$ ,  $p = ,000 < 0.05$ ) establece que existe la relación significativa positiva moderada, entre la inteligencia emocional y el conflicto laboral en el personal administrativo de la UGEL Andahuaylas.
- El resulta obtenido ( $r = ,275^*$ ,  $p = ,022 < 0.05$ ) establece que existe relación significativa positiva baja, entre el componente intrapersonal y el conflicto funcional en el personal administrativo de la UGEL de Andahuaylas
- El resultado obtenido ( $r = ,299^*$ ,  $p = .012 < 0.05$ ) establece que existe relación significativa positiva baja, entre el componente interpersonal y el conflicto funcional en el personal administrativo de la UGEL de Andahuaylas.
- El resultado obtenido ( $r = ,425^{**}$ ,  $p = 0.001 < 0.05$ ) establece que existe relación significativa positiva moderada, entre el componente de adaptabilidad y el conflicto funcional en el personal administrativo de la UGEL de Andahuaylas.

- El resultado obtenido ( $r = ,688^{**}$ ,  $p = .000 < 0.05$ ) establece que existe relación significativa positiva moderada, entre el componente de manejo de estrés y el conflicto funcional en el personal administrativo de la UGEL de Andahuaylas.
- El resultado obtenido ( $r = ,508^{**}$ ,  $p = .000 < 0.05$ ) establece que existe relación significativa positiva moderada, entre el componente del estado de ánimo general y el conflicto funcional en el personal administrativo de la UGEL de Andahuaylas.

Gomez (2017), *Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más en la unidad territorial de Andahuaylas, 2016* (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, Perú.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Con ( $p = .000 < .05$  y  $r = .722$ ) evidencia que existe relación positiva alta entre la variable relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores del Programa.
- Con ( $p = .002 < .05$  y  $r = .513$ ) evidencia que existe relación positiva moderada entre la motivación y eficiencia de los trabajadores del Programa.
- Con ( $p = .000 < .05$  y  $r = .896$ ) evidencia que existe relación positiva alta entre la comunicación y eficiencia de los trabajadores del Programa.
- Con ( $p = .000 < .05$  y  $r = .621$ ) evidencia que existe relación positiva moderada entre la motivación y eficacia de los trabajadores del Programa.
- Con ( $p = .000 < .05$  y  $r = .873$ ) evidencia que existe relación positiva alta entre la comunicación y eficacia de los trabajadores del Programa.

## 2.2. Marco Teórico

### 2.2.1. Evolución del término inteligencia emocional

La evolución del concepto inteligencia emocional se ha dividido por etapas (Mayer, 2001, citado en Fragoso, 2015), como se muestra a continuación.

**Tabla 1**  
*Etapas de la inteligencia emocional*

<b>Etapas</b>	<b>Suceso</b>	<b>Tiempo</b>
Primera etapa	Concepción de inteligencia y emoción como conceptos separados	1900 a 1970
Segunda etapa	Los precursores de la inteligencia emocional, surgen dos autores claves: Howard Gardner (1983), con la teoría de las inteligencias múltiples Robert Sternberg con la teoría trídica de la inteligencia basada en el procesamiento de información.	1970 a 1990
Tercera etapa	Mayer y Salovey acuñan el término inteligencia emocional	1990 a 1993
Cuarta etapa	Daniel Goleman, populariza el concepto inteligencia emocional gracias a su libro del mismo nombre Bar-On, propone su modelo de inteligencia emocional	1994 a 1997
Quinta etapa	Institucionalización del modelo de habilidades e investigación. Se produce un refinamiento del constructo por parte de Salovey y Mayer, se crean nuevos instrumentos de medición, crece el número de investigaciones	1998 hasta la actualidad

*Fuente:* Elaboración propia, adaptado de Mayer, 2001.

### 2.2.2. Inteligencia emocional

Las diferentes perspectivas sobre inteligencia emocional (IE) evidencian que aún no se tiene una definición exacta. En este sentido la investigación se inicia con una definición del modelo de habilidades, y consecuentemente las definiciones del modelo mixto de IE, que comprende a Goleman y Bar-On.

De esta manera en 1990 Salovey y Mayer acuñan “el término inteligencia emocional” como la habilidad de entender nuestras emociones y las de los demás, así como de diferenciar entre ellas y manejarlas de tal forma que guíen nuestros pensamientos y actos (Molero, Saiz y Esteban, 1998, pp. 25-26)

Por otra parte, Goleman (2008) define la IE como la capacidad de autodominio que comprende desde evitar que la angustia interfiera con nuestra razón, controlar nuestros impulsos, regular nuestro estado de ánimo, automotivarnos, perseverar a expensas de las dificultades, prorrogar las gratificaciones, y la habilidad de empatizar e interrelacionarnos con nuestros semejantes.

Finalmente, Bar-On (2014) define la IE como conjunto de competencias, herramientas y comportamientos emocionales y sociales, que determinan cómo de bien percibimos, entendemos y controlamos nuestras emociones, nos ayudan a entender cómo se sienten los demás permitiendo de esta manera interrelacionarnos, además que coadyuvan a enfrentar demandas y presiones del medio.

Considerando lo expuesto se llega a la siguiente definición, la IE como la capacidad y habilidad de manejar tus emociones a tu favor en cualquier contexto. Bar-On (2014)

En vista que existe diferentes perspectivas de la IE, para la investigación se trabaja con el modelo de IE de Bar-On. En este sentido se analizará desde la perspectiva sistémica que comprende los cinco componentes de la IE con sus respectivos subcomponentes como se detalla a continuación:

### **2.2.3. Componentes de la inteligencia emocional según el modelo de Bar-On**

El modelo de Reuven Bar-On (2014) de Inteligencia Emocional agrupa 15 subcomponentes factoriales. Identificando así 5 meta- factores o factores principales en los que se fundamentan; componente intrapersonal, componente interpersonal, componente de adaptabilidad, componente de

manejo de estrés y componente de estado de ánimo general, acto seguido se procede a definir estas dimensiones con sus respectivos indicadores.

- **Componente Intrapersonal**

Este factor “es aquella que: Conoce y comprende las emociones, así como expresa sentimientos con eficacia” (Bar-On, 2014).

Es decir, este componente abarca la habilidad de ser consciente y comprender nuestras propias emociones, estar en contacto con nuestros sentimientos, expresarlo abiertamente, ser independientes, ser fuertes y confiar en la realización de nuestras ideas y creencias (López, 2008). Corresponden a esta área los siguientes sub componentes:

**Conocimiento emocional de sí mismo (CIA)**

Es la habilidad de ser consciente de nuestras emociones, saber que las ocasiono y diferenciarlas. Así como reconocer y ser conscientes de los sentimientos que generan estas emociones. (López, 2008)

**Asertividad (SE)**

“Es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva” (Cabrera, 2011, p.12)

**Autoconcepto (AC)**

Es la habilidad de autoaceptación y autorespeto como lo que uno es. La autoaceptación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. (Guerrero, 2014)

### **Autorrealización (AR)**

Es la habilidad de esforzarse para desarrollar nuestras aptitudes, habilidades y potenciales talentos, además de desempeñar actividades agradables y significativas. Es importante señalar que los sentimientos de autosatisfacción forman parte de esta. (Guerrero, 2014).

### **Independencia (IN)**

Es la capacidad de desempeñarse autónomamente, tomar nuestras propias decisiones, autodirigirse, sentirse seguro de nuestros pensamientos y acciones. Mostrándose libre de cualquier dependencia emocional. (Cabrera, 2011).

- **Componente interpersonal (CIE)**

Con este factor “entiende cómo las demás personas que le rodean se sienten y se relaciona bien con ellos” (Bar-On, 2014).

Así el manejo de este segundo componente nos ayuda a tener relaciones satisfactorias. Corresponden a este grupo las habilidades de:

### **Empatía (EM)**

Es la habilidad de ser consciente, entender y apreciar los sentimientos de los demás. Interesarse, preocuparse y cuidarlos (Guerrero, 2014)

### **Responsabilidad Social (RS)**

Es la capacidad de demostrarse a sí misma como un miembro colaborador, cooperador y constructivo de un grupo social (Guerrero, 2014).

## **Relaciones Interpersonales (RI)**

Ser capaz de establecer y mantener relaciones mutuamente satisfactorias mostrar sensibilidad hacia otros, caracterizadas por la intimidad y el dar y recibir afecto. Así como con la capacidad de sentir tranquilidad, comodidad y satisfacción con dichas relaciones y manifestar expectativas positivas relacionadas con el intercambio social (Guerrero, 2014).

- **Componente de adaptabilidad (CAD)**

Con este factor “gestiona y controla las emociones de manera efectiva con el fin de hacer frente a las demandas cotidianas, los problemas y la presión diarios” (Bar-On, 2014).

Así el manejo de este tercer componente nos permite tomar una actitud positiva frente a los cambios, sabiendo que nada es seguro y que lo único seguro es el cambio que acontece en el diario vivir. A continuación, se muestra los subfactores que pertenecen a este grupo:

### **Prueba de la Realidad y /o Validación (PR)**

Es la capacidad de ser objetivos, ver la realidad tal cual es, sin mezclarlas con nuestras emociones personales. (Cabrera, 2011)

### **Flexibilidad (FL)**

Es la capacidad de adaptar nuestro pensamiento y conducta al entorno cambiante, tener un enfoque amplio ante la diversidad de situaciones. (Guerrero, 2014, p.33).

### **Solución de Problemas (SP)**

Es la destreza de identificar los problemas, ser metódico. Así como enfrentarlo entregando lo mejor de sí a través de un plan. (López, 2008).

- **Componente de manejo de estrés (CME)**

Con este factor “sabe manejar los cambios, se adapta y soluciona problemas personales e interpersonales” (Bar-On, 2014).

Así el manejo de este cuarto componente permite tomar acciones concretas frente a los problemas, sin perder el control de las emociones propias. Corresponde a este grupo los siguientes sub-componentes.

**Tolerancia al estrés (TT)**

Es la habilidad de tolerar las situaciones adversas y difíciles para tomar acciones concretas y enfrentarlas sin dejarse llevar por sentimientos desfavorables (Guerrero, 2014).

**Control de impulsos (CI)**

Es la habilidad de resistir o controlar un impulso. Es aceptar que sientes un impulso agresivo, manteniendo tranquilo y bajo control el arranque. (Guerrero, 2014).

- **Componente de estado de ánimo general (CAG)**

Con este factor “es capaz de generar estados de ánimo positivos, auto-motivarse y comprometerse” (Bar-On, 2014).

Así este quinto y último componente permite automotivarnos y solucionar problemas diversos a través del disfrute y satisfacción de la vida misma. Corresponden a este grupo los siguientes subcomponentes.

**Optimismo (OP)**

Es la habilidad de ver el lado bueno y mostrar una actitud positiva, en las dificultades y los sentimientos negativos. (López, 2008).

## **Felicidad (FE)**

Es la habilidad de sentirse realizado con nuestra vida tal cual es y la vida en general, disfrutar de uno mismo y de los demás, entretenerse y comunicar sentimientos positivos. (López, 2008)

### **2.2.4. Relaciones interpersonales laborales**

Denominadas también como relaciones humanas, interrelaciones personales o relaciones interpersonales, son aquellas interacciones o vínculos que se establecen entre dos o más personas y son parte esencial de la vida en sociedad, característica del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental. (Montes, 2016)

De igual forma Vásquez (2015) define como interacciones diarias que permiten a las personas compartir, cooperar, establecer metas comunes y particulares.

Asimismo, Rodríguez (2015) define como la capacidad de cooperar y trabajar con sus compañeros por medio de la comunicación, la autoestima, empatía y manejo de conflictos, estableciendo una meta a conseguir y organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño del resto.

Por lo tanto, las relaciones interpersonales laborales se definen como cualquier vínculo o interacción que se establece en el ámbito laboral para el logro de objetivos en común, a través de comportamientos asertivos, confianza interpersonal y compañerismo laboral.

### **2.2.5. Tipos de relaciones interpersonales en el trabajo**

Las relaciones interpersonales en el trabajo constituyen un papel crítico en cualquier institución (Rodríguez, 2015) y estas relaciones son:

## **Relación Jefe – Empleado**

Los jefes necesitan comprender qué es lo que representa una relación interpersonal correcta con los trabajadores. A menudo se les aconseja mantener cierta distancia social con los trabajadores. Sin embargo, un jefe debe ser abordable y amistoso sin dejar de ser justo y firme. (Rodríguez, 2015)

## **Relación empleado – jefe**

"Es un tipo de relación de carácter jerárquica y se rige por principios de efectividad, productividad y obediencia" (Yanez, s.f.)

Las relaciones entre empleado-jefe, tiene un sustento en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, pero todo en límites precisos, ya que si se torna excesivo puede devenir en estrés, acoso laboral y otros inconvenientes de este estilo. (Rodríguez, 2015)

## **Relaciones entre compañeros de trabajo**

"Deben basarse en el respeto, el buen trato y cooperación" (Rodríguez, 2015)

Las relaciones entre compañeros de trabajo son las más naturales, inmediatas y numerosas puesto que se refiere a las relaciones con y entre el universo de empleados de una empresa.

Como cualquier relación entre personas debe fundamentarse en el respeto, el buen trato y la cooperación. (Yanez, s.f.)

### **2.2.6. Dimensiones de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo**

Los criterios tomados por la investigadora en cuanto a las dimensiones en las que se fundamenta la variable relaciones interpersonales laborales son: comportamiento asertivo, confianza interpersonal y compañerismo. A

continuación, se procede a definir estas dimensiones con sus respectivos indicadores.

- **Comportamiento asertivo**

El comportamiento asertivo es aquel que implica la expresión directa de los propios sentimientos, necesidades, derechos legítimos u opiniones, sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de las otras personas (Abrines, s.f.)

Por tanto, es la actitud y acción tomada con autoafirmación para expresar sentimientos en las relaciones, teniendo presente el respeto, la igualdad entre personas y del derecho de cada uno a manifestar las propias opiniones.

### **Comunicación asertiva**

Es la actitud personal positiva a la hora de relacionarse con los demás y consiste en expresar opiniones y valoraciones evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos. Esto es “saber decir las cosas” o en el otro extremo, “no dejarse avasallar”. (Definición.MX, s.f.)

En otras palabras, no es ganar al otro sino triunfar al momento de llevar una comunicación creando un clima positivo y sin ánimo de conflicto. Esforzarse para transmitir y recibir los mensajes de sentimientos, creencias u opiniones propias o de los demás, de una manera sana, honesta, oportuna, respetuosa. (EcuRed, 2018)

### **Respeto mutuo**

La palabra respeto hace referencia a “la consideración y valoración especial que se le tiene a la otra persona, al que se le reconoce valor social o especial diferencia”, tanto sus palabras como sus acciones, aunque no aprobemos ni compartamos todo lo que haga. El respeto es aceptar a la otra persona y no pretender

cambiarla. Respetar a otra persona es no juzgarla por sus actitudes, conductas o pensamientos. No se le reprocha nada ni esperamos que sea de otra forma. (García, s.f.)

Así el respeto mutuo es la aceptación y valoración recíproca de una persona tal cual es, sin permitir que nos haga daño y nosotros causarle algún daño.

### **Igualdad de derechos**

La igualdad significa que todos los seres humanos tienen el mismo valor y deben ser tratados por igual, independientemente por ejemplo, de su origen étnico, su orientación sexual o su discapacidad. (Diputación Provincial Västergötland, 2016)

Por tanto, la igualdad es la base de los derechos humanos. La cual es inherente a todas las personas, universales, fundamentales, innegociables e inalienables. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008)

- **Confianza interpersonal**

"La confianza interpersonal es la expectativa que tiene un individuo de que puede fiarse de la palabra, promesa o afirmación verbal o escrita de otro individuo o grupo". En este sentido espera una conducta honesta y cooperativa de la otra persona. (Fumero, 2009)

La confianza es un facilitador de las relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo. La confianza es, en gran medida, determinada por la confiabilidad y correspondería a la evaluación de los atributos personales en quien se va a confiar. (Yañez, Arenas y Ripoll, 2010)

Está conformada por los siguientes indicadores.

## **Competencia**

La competencia se refiere a un grupo de cualidades tales como influencia, habilidad, expertez y conocimientos que se necesitan para realizar actividades en algunos dominios específicos. Los dominios de habilidades son específicos, porque en quien se confía puede tener altas competencias en un área específica, pero pocas aptitudes, entrenamiento o experiencia en otra área. (Recursos & habilidades, s.f.)

Así, se denomina competencia cuando se posee características que capacitan a una parte para tener influencia en un determinado dominio. (Urcelay, 2016)

## **Benevolencia**

La definen como la medida en que alguien en quien se confía es percibido con la voluntad de hacer el bien a aquel que confía en él, más allá de su propio interés. (Urcelay, 2016)

En otras palabras, cuando existe un balance entre el autointerés y la preocupación por otro. (Recursos & habilidades, s.f.)

## **Integridad**

La integridad es ser justo en la toma de decisiones y honesto. (Yañez et al., 2010)

Actitudes relacionadas con la integridad son ser consistente con la conducta pasada, decir la verdad, ser justo, cumplir las promesas. (Recursos & habilidades, s.f.)

Ser integró es poseer principios éticos en nuestro actuar.

- **Compañerismo**

Compañerismo significa “una vida común juntos” es una relación amistosa y cooperación entre compañeros. Por un lado, como el vínculo que existe entre compañeros, y en su segunda acepción, como la armonía y buena correspondencia entre compañeros. (Bellver, s.f.)

En tanto el compañerismo es el sentimiento que surge de estar en permanente interacción en el ámbito laboral, e implica el deseo de bien hacia los demás, honestidad y comprensión entre colegas.

### **Buen trato**

Tamayo Calderón (1990) sostiene que el buen trato se manifiesta en la interacción de las personas. Está condicionado por tres componentes fundamentales: amabilidad, cortesía y buenos modales. (Melgarejo et al., 2015)

La amabilidad, se determina como “índole de agradable” y se puede decir que un individuo amable se diferencia por su conducta ya sea por ser cariñoso, atento, caritativo, servicial, afable, incluso gracioso y risueño. (ConceptoDefinición, 2014)

La cortesía, son las pruebas de atención o respeto de una persona a otra y sus factores son la justicia, la modestia y el tratar igual a todos (Melgarejo et al., 2015)

Buenos modales, es ser educado: pedir por favor, dar las gracias, dar los buenos días, devolver el saludo, sonreír a otra persona, pedir disculpa luego de un error. (Bellver, s.f.)

## **Cooperación**

Es el compromiso individual y colectivo a través de objetivos compartidos por todo el grupo y que se han consensuado entre todos y que les permiten ser un equipo para lograr las metas. (Bellver, s.f.)

Por tanto, es vencer el individualismo y sumar fuerzas para el logro del objetivo.

### **2.2.7. Los docentes de la Universidad Nacional José María Arguedas**

La Universidad Nacional José María Arguedas (UNAJMA) nació el 01 de noviembre del 2004 en Andahuaylas. Establecida con Ley N° 28372. A la fecha alberga dos facultades: Facultad de Ciencias de la Empresa (FCE) y la Facultad de Ingeniería. A su vez la FCE posee dos departamentos académicos: Departamento Académico de Ciencias Empresariales y Departamento Académico de Educación y Humanidades.

Los directivos universitarios deben poseer la filosofía de anticiparse a los cambios que se dan en Andahuaylas, Apurímac, el Perú y a nivel internacional. Esto con la participación proactiva de los docentes. Lo quiere decir trabajar cooperativamente con relaciones de mutua confianza.

Si bien es cierto, las facultades que alberga la Universidad poseen departamentos académicos que realizan sus propias políticas, tienen docentes con profesiones similares, lo que permiten lograr una filosofía como departamento y como facultad.

Actualmente de vive en una sociedad individualista y competitiva. Por ello desarrollar la inteligencia emocional y cuidar las relaciones interpersonales laborales entre docentes es muy importante para el buen funcionamiento de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la UNAJMA.

La falta de confianza entre docentes dificulta la partición en actividades para el desarrollo del departamento y de la Facultad. Es decir, los docentes se concentran solo en sus responsabilidades. En concordancia con Mayer

(2003) la comunicación organizaciones, el trabajo en equipo es afectada por la falta de confianza. Por lo tanto, quienes llevan la gestión tienen la obligación de propiciar relaciones interpersonales saludables en la FCE.

Por otro lado, el rol docente es muy exigente, tienen que adecuar sus enseñanzas a los cambios, por ello necesitan compartir entre colegas tips y estrategias que permitan brindar una calidad educativa.

Esta investigación se centra en la teoría de Bar-On de la inteligencia emocional y en las relaciones interpersonales laborales entre colegas-compañeros de la Facultad Ciencias de la Empresa de la UNAJMA se va a ignorar la relación de docentes- jefe y viceversa.

#### **2.2.8. Marco conceptual**

**Adaptabilidad:** Capacidad de una persona para adaptarse o ajustarse a un nuevo medio, nueva situación, distinta condición, etc.

**Ambiente Laboral:** Es aquello que concierne tanto el ambiente físico como las políticas de remuneración, motivación y capacitación que velan por el bienestar de los colaboradores.

**Compañerismo:** Es la cualidad de apoyarse mutuamente para el logro de objetivos, la cual surge de la interacción entre colegas, en un ambiente armonioso y buen trato.

**Comportamiento asertivo:** Es la habilidad de expresar eficazmente nuestras emociones y pensamientos, cuidando de lastimar a otra persona con expresiones o términos dañinos. Es manejar la palabra exacta para comunicarse.

**Confianza interpersonal:** es la sensación de creer que la persona en la se confía es sincera y actúa de acuerdo a los principios humanos, y que esta persona nos puede ayudar en las diversas situaciones, así como él o ella cree lo mismo de nosotros.

**Emoción:** Una alteración del ánimo intensa o pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática.

**Estado de ánimo:** Es el tono sentimental que poseemos en nuestro ser. Comunica como nos sentimos internamente. A diferencia de las emociones y sentimientos cambiantes, esta es más duradera. El término "estado" precisa humor interno.

**Inteligencia emocional:** Es la habilidad de tener bajo control tus emociones y mostrar actitud positiva para enfrentar los problemas del diario vivir.

**Inteligencia:** Es el aprendizaje, dominio y la habilidad de tomar decisiones en base a ella en determinados contextos.

**Interpersonal:** Es la interacción o comunicación que se da entre personas. El vínculo se pueda desarrollar en cualquier dominio del ser humano.

**Intrapersonal:** Es la habilidad de reconocerse así mismo con destrezas y limitaciones. Ser realista con nuestra persona, que características se posee y que se desea.

**Manejo de estrés:** Es la habilidad de tener bajo control las emociones intensas y preocupantes para tomar acciones concretas y enfrentar el problema. Ya sea utilizando estrategias de cambio emocional o físico.

**Relaciones interpersonales:** Es el vínculo que surge en diversos contextos y características. Permite el ingreso en su vida a la otra persona, así como entrar en de él o ella.

**Sentimiento:** Es el sentir profundo y que genera emociones estableciendo nuestro estado de ánimo. Surge de interpretar internamente los sucesos de la realidad.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

Existe relación entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas-Apurímac, 2018.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.
- Existe relación entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.
- Existe relación entre el componente de adaptabilidad y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.
- Existe relación entre el componente de manejo de estrés y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.
- Existe relación entre el componente de estado de ánimo general y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de

### 3.2. Variables

Variable independiente (V1): Inteligencia emocional

Variable dependiente (V2): Relaciones interpersonales laborales

### 3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
VI=V1 Inteligencia Emocional	Conjunto de competencias, herramientas y comportamientos emocionales y sociales, que determinan cómo de bien percibimos, entendemos y controlamos nuestras emociones. Y todas estas competencias, herramientas y comportamientos nos ayudan a entender cómo se sienten los demás y cómo relacionarnos con ellos, además de hacer frente a obligaciones, desafíos y presión diarios. Una definición breve para mí sería el tener a tus emociones trabajando a tu favor y no en tu contra. (Bar-On, 2014)	Conjunto de habilidades que permiten entender la emoción y el sentimiento que estos generan para tomar actitudes positivas frente a los problemas tanto a nivel intrapersonal, interpersonal y otros factores externos que condicionan el diario vivir.	Componente intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento emocional de sí mismo</li> <li>• Asertividad</li> <li>• Autoconcepto</li> <li>• Autorrealización</li> <li>• Independencia</li> </ul>
			Componente interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> <li>• Responsabilidad social</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>
			Componentes de adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba de la realidad</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Solución de problemas</li> </ul>
			Componente de manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tolerancia al estrés</li> <li>• Control de impulsos</li> </ul>
			Componentes de estado de ánimo general	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimismo</li> <li>• Felicidad</li> </ul>
VD=V2 Relaciones Interpersonales Laborales	Capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo una meta a conseguir y organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño del resto (Rodríguez, 2015)	Vínculo o interacción que se establece en el ámbito laboral para el logro de objetivos en común, a través de comportamientos asertivos, confianza interpersonal y compañerismo laboral.	Comportamiento asertivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Respeto mutuo</li> <li>• Igualdad de derechos</li> </ul>
			Confianza Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia</li> <li>• Benevolencia</li> <li>• Integridad</li> </ul>
			Compañerismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buen trato</li> <li>• Cooperación</li> </ul>

### **3.4. Metodología**

#### **3.4.1. Enfoque**

##### **Cuantitativo**

Según Cazau (2006), el paradigma cuantitativo, aboga por métodos cuantitativos, posee una concepción global positivista, hipotético- deductivo, particularista, objetiva, al margen de los datos; perspectiva "desde fuera", orientada a los resultados, fiable: datos "sólidos" y repetibles, que se puede inferir: estudios de casos múltiples, asume una realidad estable y propia de las ciencias naturales.

#### **3.4.2. Tipo de estudio**

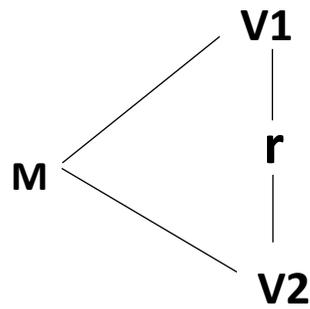
El estudio es de tipo descriptivo correlacional; busca identificar, analizar cómo es y cómo se manifiesta las variables: inteligencia emocional y relaciones interpersonales laborales en los docentes de la FCE de la UNAJMA de Andahuaylas -Apurímac, 2018. Así como busca medir la relación existente entre las variables de interés. (Vásquez, 2005)

#### **3.4.3. Diseño de investigación**

El diseño de este estudio es del tipo no experimental, transeccional correlacional; no experimental porque se recoge los datos tal cual se presentan en la FCE de la UNAJMA, transeccional; la recolección de datos se realizó una sola vez y durante el segundo semestre académico del año 2018 y correlacional; porque se determina la relación de las variables estudiadas.

El estudio no experimental cuantitativo es una investigación donde no se manipula intencionalmente la variable inteligencia emocional para ver su efecto sobre la variable relaciones interpersonales laborales. Sino que se recoge los datos tal cual se presentan en el diario vivir, para proceder a analizarlo. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010)

La investigación correlacional posee la siguiente composición:



Donde:

M = Muestra, docentes de la FCE de la UNAJMA

V1 = Variable inteligencia emocional

V2 = Variable relaciones interpersonales laborales

r = Correlación de las variables

### 3.5. Población y Muestra

#### Población

La población son todos aquellos que coinciden con una serie de características. (Hernández et al., 2010)

Constituyen la población el total de docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, el cual está conformado por docentes del Departamento Académico de Ciencias Empresariales y docentes del Departamento Académico de Educación y Humanidades, siendo un total de 37 docentes nombrados y contratados durante el semestre académico 2018-I.

N= 37

A continuación, se muestra las tablas que conforman la población.

**Tabla 2**

*Docentes del Departamento Académico de Ciencias Empresariales de la FCE durante el periodo 2018-I*

<b>Nº</b>	<b>Apellidos y Nombre</b>	<b>Condición</b>
01	Agreda Cerna, Henry Wilfredo	Nombrado
02	Aguirre Landa, John Peter	Nombrado
03	Álvarez Siguayro, Raquel	Contratado
04	Apaza Apaza, Oscar	Contratado
05	Ascue Ruiz, Rosa Nélica	Contratado
06	Bustinza Salívar, Doris	Nombrado
07	Cama Flores, Simón José	Nombrado
08	Campos Pelaez, Godofredo Eduardo	Nombrado
09	Gárate Luque, Víctor Raúl	Nombrado
10	Guillén Cuba, Sandy	Contratado
11	Gutierrez Mendoza, Jorge Augusto	Contratado
12	Lujan Minaya, Julio César	Contratado
13	Machaca Mamani, Julio César	Nombrado
14	Machaca Rejas, Joaquín	Nombrado
15	Méndez Soto, Rony Bequerel	Contratado
16	Merino Ascue, Esther Reyna	Contratado
17	Mescoco Cáceres, Edwin	Nombrado
18	Ramírez Cajamarca, Juan Cielo	Nombrado
19	Rodríguez Peceros, Rosmel Iván	Contratado
20	Román Lizarme, Héctor	Contratado
21	Valles Díaz, Felipe Rafael	Nombrado
22	Valreymond Tacora, Dario	Nombrado
23	Valverde Mamani, Grecia	Contratado
24	Yarleque Morante, Francisco Javier	Contratado
<b>Total de docentes de DACE</b>		<b>24</b>

*Fuente:* Área de Recursos Humanos de la UNAJMA.

**Tabla 3**

*Docentes del Departamento Académico de Educación y Humanidades de la FCE durante el periodo 2018-I.*

<b>Nº</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Condición</b>
01	Andrada Barboza, Fredy	Contratado
02	Aroquipa Aparco, Yolanda	Contratado
03	Félix Benites. Edwin Daniel	Nombrado
04	Gutiérrez López, Santos	Contratado
05	Janqui Guzmán, Lucrecia	Contratado
06	León Sonco, Dionisia	Contratado
07	López Huarancca, Cirilo	Nombrado
08	Martínez Huamán, Edgar Luis	Nombrado
09	Ponceca Marín, Marisol Georgina	Contratado
10	Quiza Añazco, Carmen	Nombrado
11	Rivas Loayza, Lucio Isaías	Nombrado
12	Suaña Díaz, Olinda	Nombrado
13	Yauris Polo, William Camilo	Contratado
<b>Total de Docentes de DAEH</b>		<b>13</b>

*Fuente:* Área de Recursos Humanos de la UNAJMA.

### **Muestra**

Como la población es reducida, no será necesario extraer una muestra. Por consiguiente, la muestra para esta investigación estará conformada por los 36 docentes de la población, tanto: docentes nombrados y docentes contratados de la FCE. Constituyendo así una muestra tipo censal. (Montero, 2011) Dado que un docente se encuentra en licencia todo el año académico 2018.

$$n = 36$$

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para poder analizar los datos es muy importante determinar la técnica e instrumento de obtención de estos, ya que constituyen la materialización y concretización del método. Para la presente investigación el método opera y funciona con la técnica de encuesta e instrumento del cuestionario. (Esteban, 2009)

- **Técnica encuesta**

La manera como se obtiene los datos en esta investigación es utilizando la técnica de encuesta que es igual a que los docentes van a leer las preguntas para marcar las opciones propuestas, la cual es válida (medir lo que realmente desea medir; es eficaz para predecir el comportamiento de los docentes de la FCE) y confiable (es consistente y exacta los resultados, si esta se volviera a aplicar)

- **Instrumento cuestionario**

La presente investigación utilizó como instrumento y/o recurso de recolección de datos el cuestionario, que viene a ser un formato redactado en primera persona y en forma de interrogatorio, la cual es aplicada personalmente para obtener, registrar o almacenar información primaria de los docentes de la FCE de la UNAJMA. De esta manera el cuestionario sintetizó el marco teórico al brindar datos correspondientes a la variable inteligencia emocional y la variable relaciones interpersonales laborales, cada una de las variables con 15 preguntas de autoinforme lo cual hacen un total de 30 preguntas. Este cuestionario va en una escala Likert 5, desde siempre = 5 hasta nunca = 1. (Fariñas, Gomez, Ramos y Rivero, s.f.)

### **3.7. Métodos de análisis de datos**

Los siguientes métodos de análisis fueron utilizados para representar los datos obtenidos en la encuesta:

- **SPSS V24 (Statistical Package for the Social Sciences)** (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales)

Es un software capaz de ocuparse de datos de diversos formatos y adaptable al análisis estadístico que, genera desde gráficas sencillas hasta análisis estadísticos complejos. Además, que logra revelar relaciones de dependencia e interdependencia entre variables. (Cuchillo, 2018)

Así a través del SPSS V24 se analizó los datos de la encuesta, tanto de la variable inteligencia emocional con de la variable relaciones interpersonales laborales. A continuación, se crean tablas y figuras para analizar, interpretar y describir las variables estudiadas y su relación entre ellas.

- **Alfa de Cronbach**

La confiabilidad o consistencia del instrumento aplicado se mide a través del coeficiente de alfa de Cronbach.

Por tanto, la confiabilidad hace referencia a la precisión con que el cuestionario; mide lo que mide. Tan solo denota algo que es consistente, no necesariamente bueno o malo, sino tan solo consistente. (Quero, 2010)

- **Distribución de frecuencias**

Los datos recogidos en el cuestionario se evidencian a través de tablas que muestra el número y el porcentaje de los casos de cada valor observados en la variable inteligencia emocional y la variable relaciones interpersonales laborales de los docentes de la FCE de la UNAJMA. (Terol, 2010)

- **Coefficiente de correlación Rho de Spearman**

La prueba estadística de Rho de Spearman nos permite evaluar la existencia o no de correlación entre variables, simbolizado como  $r$ . El valor del coeficiente expresa el nivel de correlación entre las variables estudiadas, y signo positivo o negativo que la acompaña revela la orientación de la correlación.

El significado del valor del coeficiente de Spearman se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 4***Coefficiente de correlación de Rho de Spearman*

Valor Significado
-1 Correlación negativa grande y perfecta
-,9 a -,99 Correlación negativa muy alta
-,7 a -,89 Correlación negativa alta
-,4 a -,69 Correlación negativa moderada
-,2 a -,39 Correlación negativa baja
-,01 a -,19 Correlación negativa muy baja
0 Correlación nula
,01 a ,19 Correlación positiva muy baja
,2 a ,39 Correlación positiva baja
,4 a ,69 Correlación positiva moderada
,7 a ,89 Correlación positiva alta
,9 a ,99 Correlación positiva muy alta
1 Correlación positiva grande y perfecta

*Fuente:* Tomado de Román (2017)

## CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Resultados de la investigación

Acto seguido se muestra las estadísticas respectivas del cuestionario aplicado a los docentes de la FCE que laboraron en el primer semestre académico del 2018, pero cuya encuesta se realizó en el segundo semestre académico del mismo año. En donde se no se le ubico al docente Joaquín Machacca Rejas por motivo de licencia durante todo el año 2018.

#### 4.1.1. Fiabilidad del instrumento de (Alfa de Cronbach)

Una vez realizada la comprobacion piloto del cuestionario, el método utilizado para estimar la confiabilidad es la de Coeficiente de alfa de Cronbach. La cual mide la homogeneidad de las preguntas o ítems. Donde se puede dar confiabilidad total representa por el valor de 1 y confiabilidad nula representa por el valor de 0. (Corral, 2009)

Para la interpretación de la confiabilidad del instrumento se toma la escala de Kuder Richardson como se muestra:

**Tabla 5**  
*Criterio general para evaluar la confiabilidad del instrumento*

Valor	Significado
,53 a menos	Nula confiabilidad
,54 a ,59	Baja confiabilidad
,60 a ,65	Confiable
,66 a ,71	Muy confiable
,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

*Fuente: Tomado de Gomez (2017)*

Dentro de esta óptica se tiene el siguiente resultado según el SPSS V24.

**Tabla 6**

*Coefficiente de confiabilidad de la V1: Inteligencia emocional y la V2: Relaciones interpersonales laborales*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	30

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Con respecto a la tabla 6, se puede contrastar el resultado con la tabla de Kuder Richardson, el coeficiente de confiabilidad es de ,918 la cual se encuentra ubicado en el nivel de ,72 a ,99. Por consiguiente el coeficiente de confiabilidad del instrumento aplicado es de excelente confiabilidad.

**Tabla 7**

*Coefficiente de confiabilidad de la V1: Inteligencia emocional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	15

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Con respecto a la tabla 7, se puede contrastar el resultado con la tabla de Kuder Richardson, el coeficiente de confiabilidad es de ,783 la cual se encuentra ubicado en el nivel de ,72 a ,99. Por lo tanto el cuestionario aplicado de la variable inteligencia emocional es de excelente confiabilidad.

**Tabla 8**

*Coefficiente de confiabilidad de la V2: Relaciones interpersonales laborales*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	15

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Con respecto a la tabla 8, se puede contrastar el resultado con la tabla de Kuder Richardson, el coeficiente de confiabilidad es de ,940 la cual se encuentra ubicado en el nivel de ,72 a ,99. Por lo tanto el cuestionario aplicado de la variable relaciones interpersonales laborales es de excelente confiabilidad.

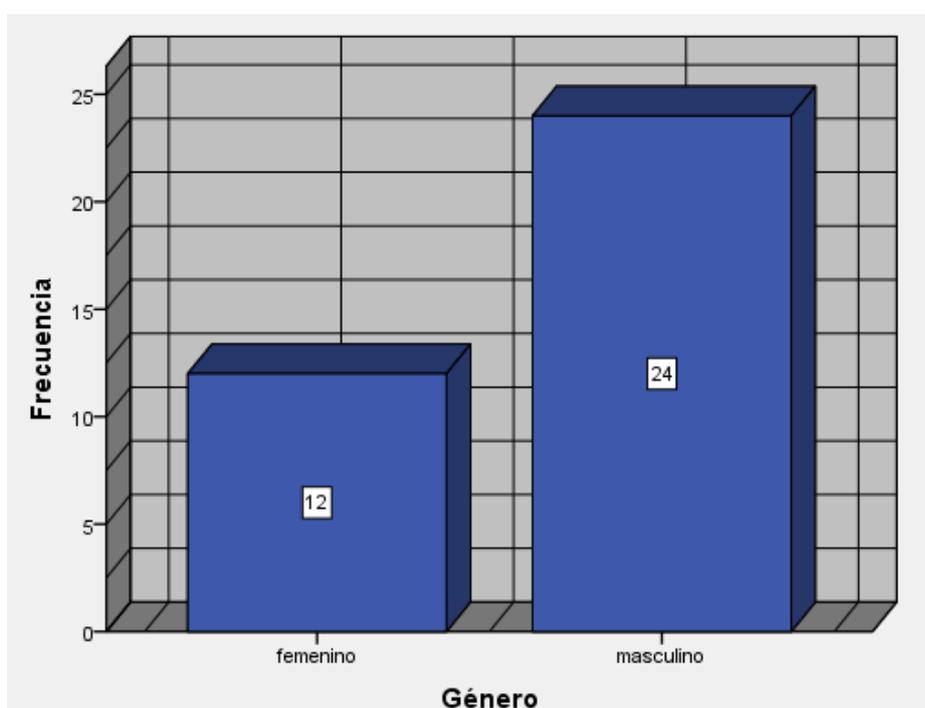
#### 4.1.2. Análisis de los datos generales del docente de Facultad de Ciencias de la Empresa

**Tabla 9**

*Frecuencia de género de los docentes*

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	12	33,3	33,3	33,3
<b>Masculino</b>	<b>24</b>	<b>66,7</b>	<b>66,7</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 1.* Género del docente de la Facultad de Ciencias de la Empresa

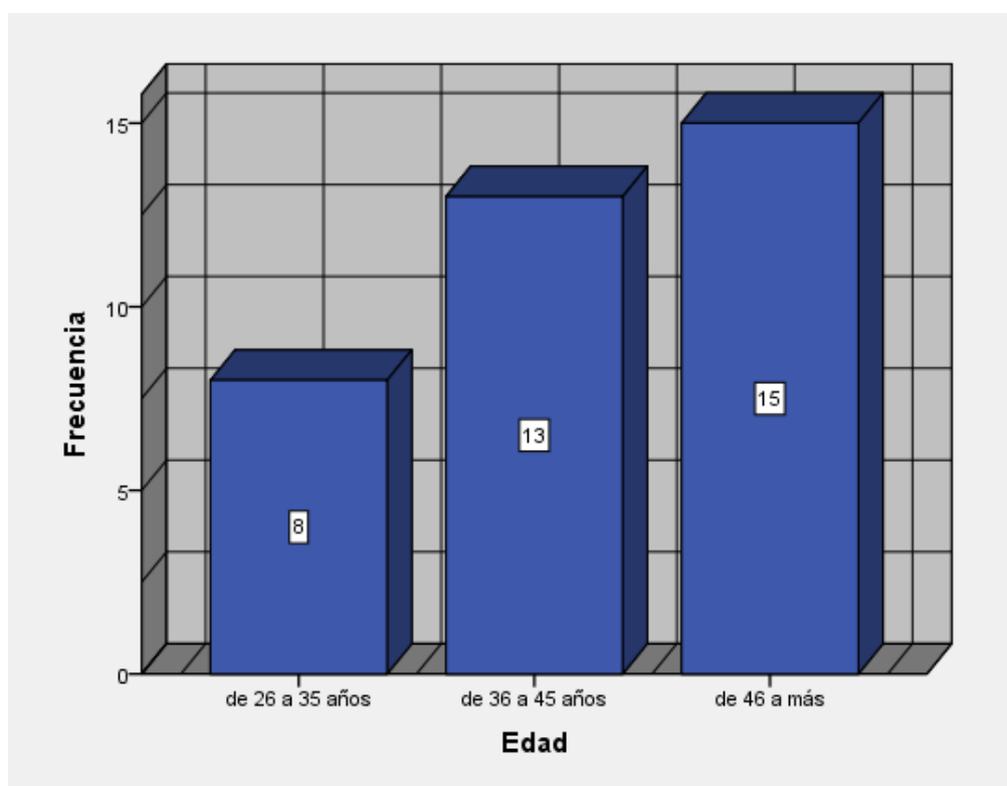
*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 9 y figura 1 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados, 12 docentes son mujeres; lo que representa el 33,3% del total y 24 docentes varones; lo que representa el 66,7% del total. Por lo tanto, el grupo mayoritario de los docentes de la FCE son de género masculino.

**Tabla 10**  
*Frecuencia de edades de los docentes*

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 26 a 35 años	8	22,2	22,2	22,2
De 36 a 45 años	13	36,1	36,1	58,3
<b>De 46 a más</b>	<b>15</b>	<b>41,7</b>	<b>41,7</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 2.* Distribución de edad del docente de la Facultad de Ciencias de la Empresa

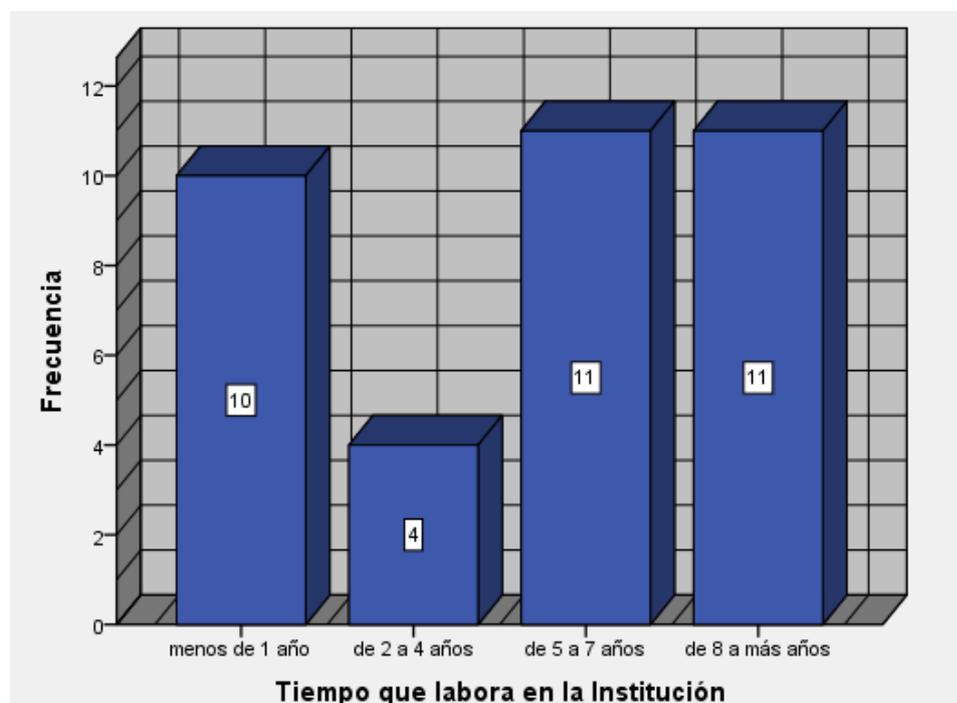
*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 10 y figura 2 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados, 8 docentes tienen entre 26 a 35 años de edad; lo que representa el 22,2% del total, 13 docentes tienen entre 36 a 45 años de edad; lo que representa el 36,1% del total y 15 docentes tienen más de 46 años de edad; que representa el 41,7% del total. Por consiguiente, en la FCE predominan docentes que poseen de 46 a más años de edad.

**Tabla 11**  
*Frecuencia del tiempo que labora en la Facultad*

Tiempo que labora	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 1 año	10	27,8	27,8	27,8
De 2 a 4 años	4	11,1	11,1	38,9
<b>De 5 a 7 años</b>	<b>11</b>	<b>30,6</b>	<b>30,6</b>	<b>69,4</b>
<b>De 8 a más años</b>	<b>11</b>	<b>30,6</b>	<b>30,6</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 3.* Tiempo que labora el docente en la Facultad de Ciencias de la Empresa

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

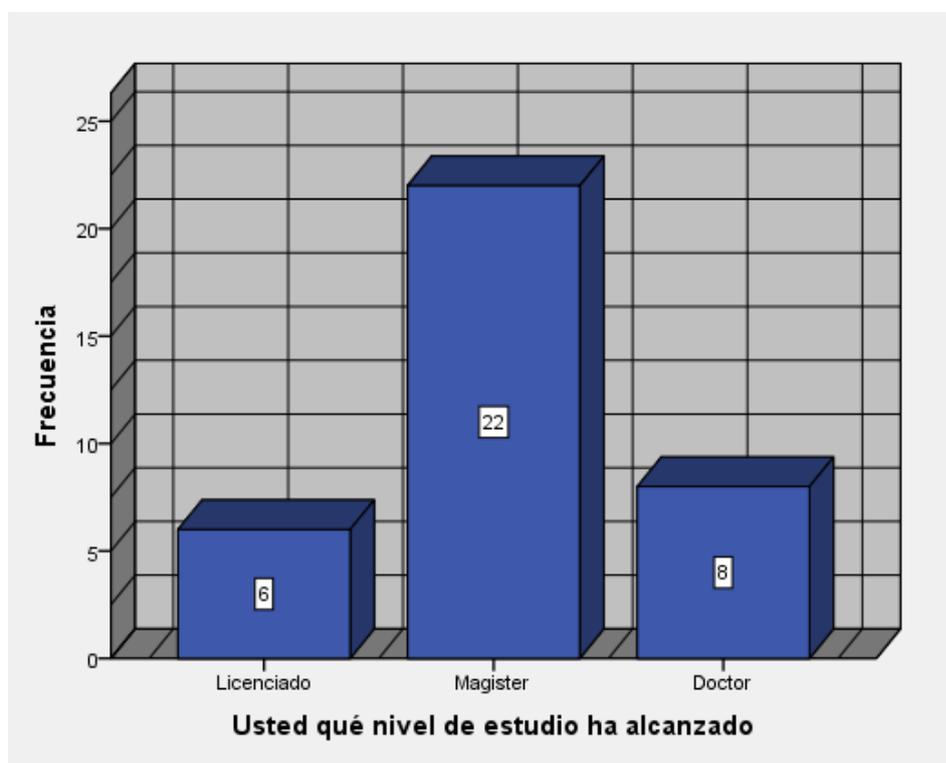
Según la tabla 11 y figura 3 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados, 4 docentes laboran entre 2 a 4 años; lo que representa el 11,1% del total, 11 docentes laboran entre 5 a 7 años; lo que representa el 30,6% del total y así también 11 docentes laboran de 8 a más años; lo que representa el 30,6%. Lo que implica que en la FCE la mayoría de los docentes vienen laborando de 5 a más años.

**Tabla 12**

*Frecuencia del nivel de estudios alcanzados*

Nivel de estudio alcanzado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Licenciado	6	16,7	16,7	16,7
<b>Magister</b>	<b>22</b>	<b>61,1</b>	<b>61,1</b>	<b>77,8</b>
Doctor	8	22,2	22,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 4.* Nivel de estudio alcanzado del docente de la Facultad de Ciencias de la Empresa

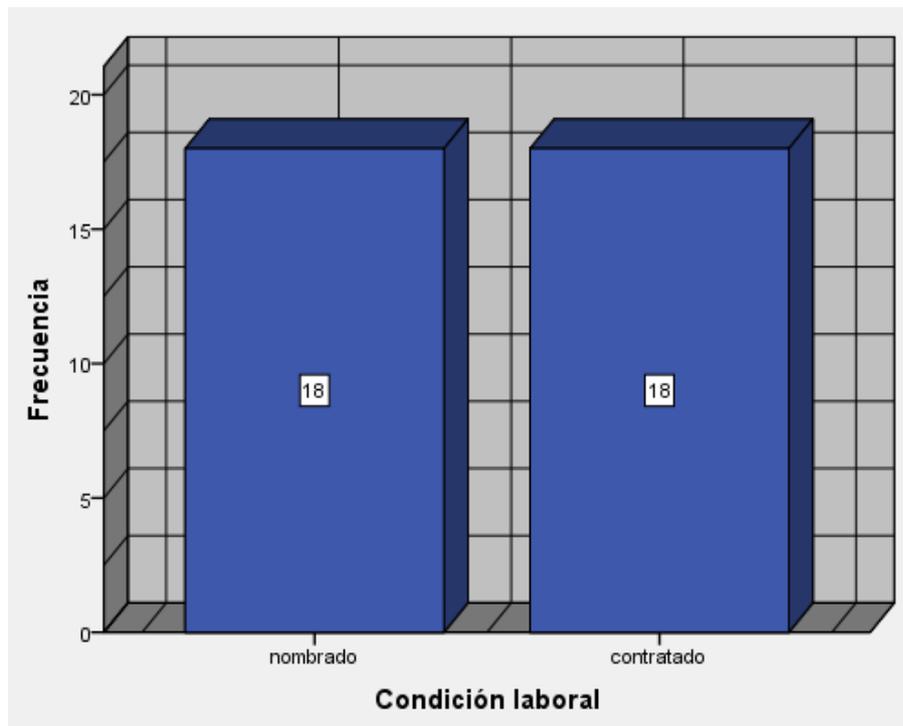
*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 12 y figura 4 en la Facultad de Ciencias del Empresa; de los 36 docentes encuestados, 6 docentes tienen el grado académico de licenciado; que representa el 16,7% del total, mientras que 22 docentes tienen el grado académico de magister; que representa el 61,1% del total. Por tanto, de acuerdo al resultado la mayor cantidad de docentes de la Facultad poseen el grado académico de magister.

**Tabla 13**  
*Frecuencia de la condición laboral*

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado	18	50,0	50,0	50,0
Contratado	18	50,0	50,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 5.* Condición laboral del docente en la Facultad de Ciencias de la Empresa

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 13 y figura 5 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados, 18 docentes son nombrados y 18 son contratados, que representan el 50% respectivamente. Es decir, en la FCE existe la misma cantidad de docentes nombrados y contratados.

#### 4.1.3. Distribución de frecuencias de investigación por ítems

Análisis e interpretación descriptiva de tablas y figuras de los ítems de la V1: inteligencia emocional; dimensión 1: Componente intrapersonal.

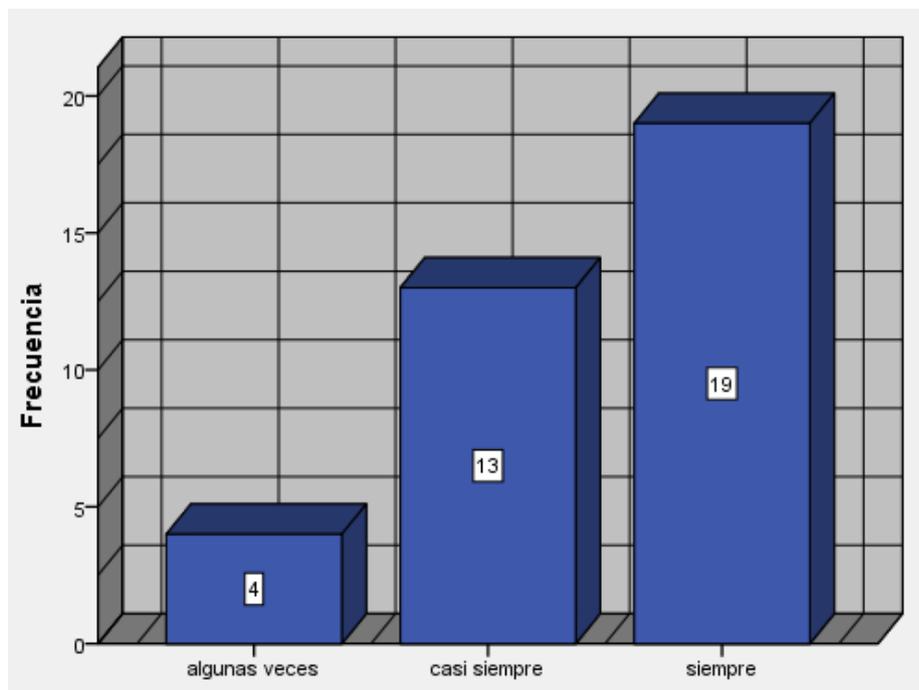
**Pregunta N° 01:** Reconozco mis emociones y la que las originó en mi trabajo.

**Tabla 14**

*Frecuencia de la pregunta N° 01*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	4	11,1	11,1	11,1
Casi siempre	13	36,1	36,1	47,2
<b>Siempre</b>	<b>19</b>	<b>52,8</b>	<b>52,8</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 6.* Respuestas de la pregunta N° 01

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 14 y figura 6 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Reconozco mis emociones y la que las originó en mi trabajo, el 52,8% de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 19 docentes y el 11, 1% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 4 docentes. Por tanto, la gran mayoría de los docentes de la FCE siempre tienen conociendo emocional de sí mismo.

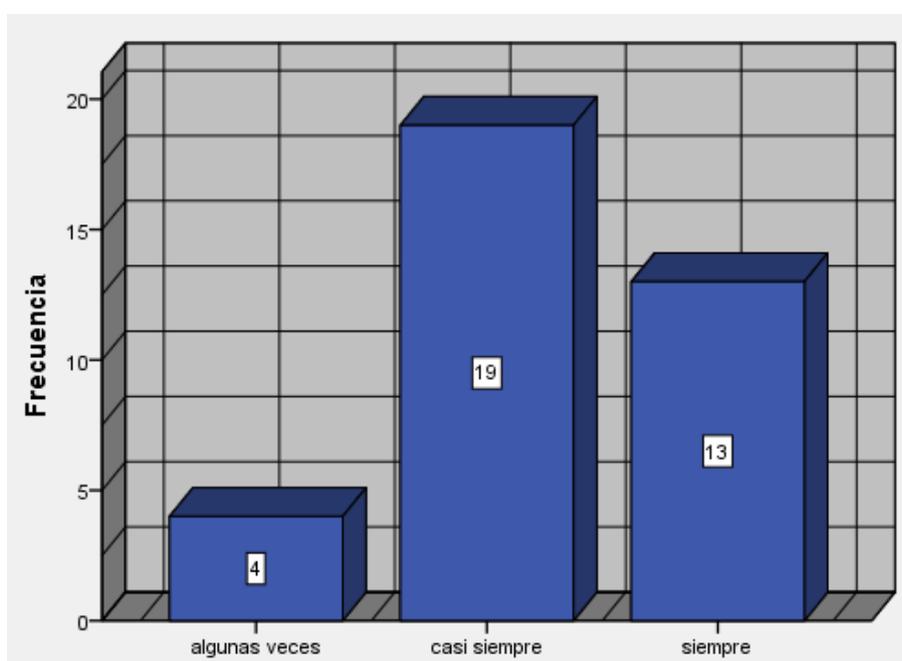
**Pregunta N° 02:** Soy capaz de expresar abiertamente mis sentimientos y pensamientos con mucho respeto hacia los demás en mi trabajo.

**Tabla 15**

*Frecuencia de la pregunta N° 02*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	4	11,1	11,1	11,1
<b>Casi siempre</b>	<b>19</b>	<b>52,8</b>	<b>52,8</b>	<b>63,9</b>
Siempre	13	36,1	36,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 7.* Respuestas de la pregunta N° 02

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 15 y figura 7 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Soy capaz de expresar abiertamente mis sentimientos y pensamientos con mucho respeto hacia los demás en mi trabajo, el 52,8% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 19 docentes y el 11, 1% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 4 docentes. Por tanto, la gran mayoría de los docentes de la FCE casi siempre son asertivos.

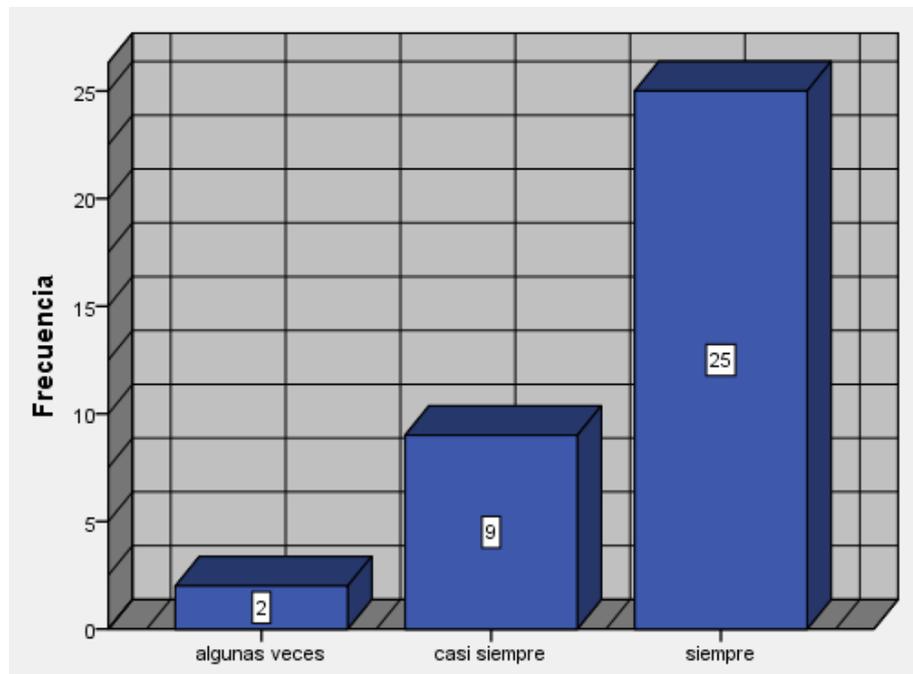
**Pregunta N° 03:** Me respeto y acepto personalmente y profesionalmente en mi trabajo.

**Tabla 16**

*Frecuencia de la pregunta N° 03*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	2	5,6	5,6	5,6
Casi siempre	9	25,0	25,0	30,6
<b>Siempre</b>	<b>25</b>	<b>69,4</b>	<b>69,4</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



**Figura 8.** Respuestas de la pregunta N° 03

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 16 y figura 8 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Me respeto y acepto personalmente y profesionalmente en mi trabajo, el 69,4% de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 25 docentes y el 5,6% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 2 docentes. Por lo tanto, la gran mayoría de los docentes de la FCE siempre tienen un buen autoconcepto.

**Pregunta N° 04:** Doy lo mejor de mí, para involucrarme en actividades y/o proyectos (satisfactorios) en mi trabajo.

**Tabla 17**  
Frecuencia de la pregunta N° 04

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	1	2,8	2,8	2,8
Casi siempre	14	38,9	38,9	41,7
<b>Siempre</b>	<b>21</b>	<b>58,3</b>	<b>58,3</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

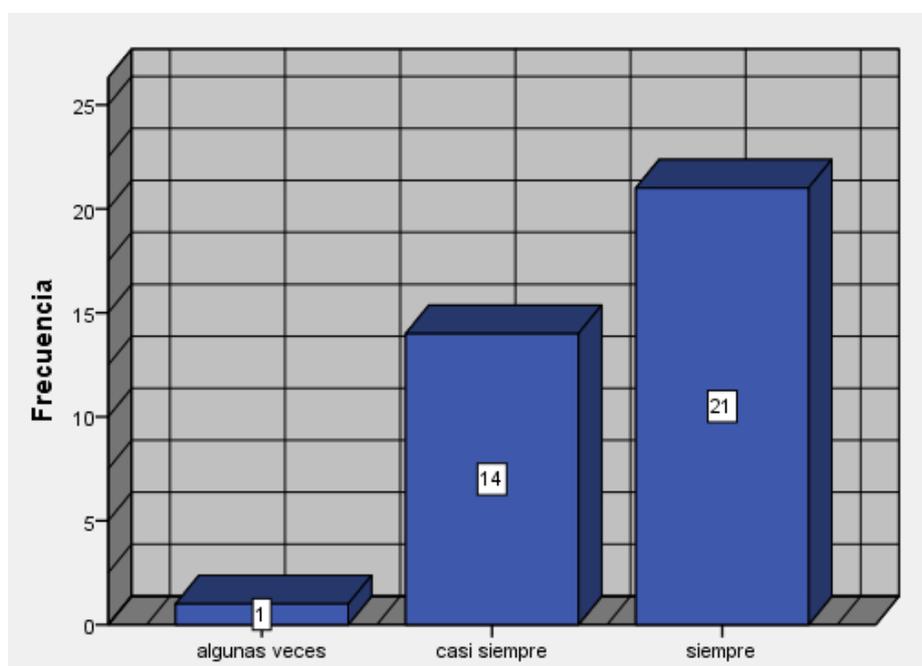


Figura 9. Respuestas de la pregunta N° 04

Fuente: Aplicación del cuestionario

Según la tabla 17 y figura 9 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Doy lo mejor de mí, para involucrarme en actividades y/o proyectos (satisfactorios) en mi trabajo, el 58,3% de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 21 docentes y el 2,8% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 1 docente. Por tal razón la gran mayoría de los docentes de la FCE siempre se autorrealizan.

**Pregunta N° 05:** En mi trabajo tengo confianza en mí, y tomo mis decisiones autónomamente.

**Tabla 18**  
Frecuencia de la pregunta N° 05

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	1	2,8	2,8	2,8
Casi siempre	15	41,7	41,7	44,4
<b>Siempre</b>	<b>20</b>	<b>55,6</b>	<b>55,6</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

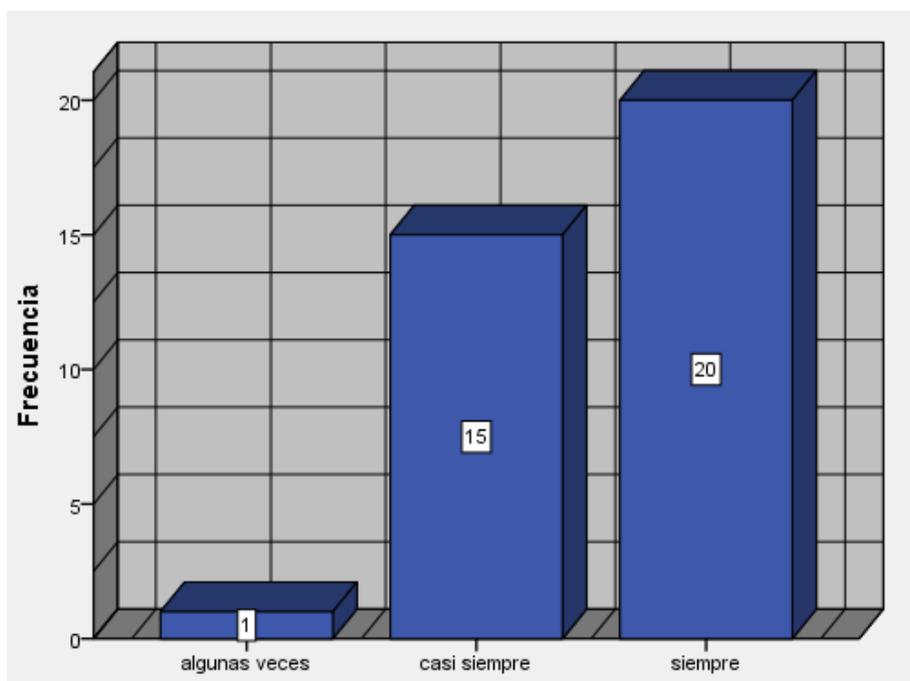


Figura 10. Respuestas de la pregunta N° 05

Fuente: Aplicación del cuestionario

Según la tabla 18 y figura 10 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: En mi trabajo tengo confianza en mí, y tomo mis decisiones autónomamente, el 55,6% de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 20 docentes y el 2,8% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 1 docente. Por tal razón la gran mayoría de los docentes de la FCE siempre son independientes.

Análisis e interpretación descriptiva de tablas y figuras de los ítems de la dimensión 2: Componente interpersonal.

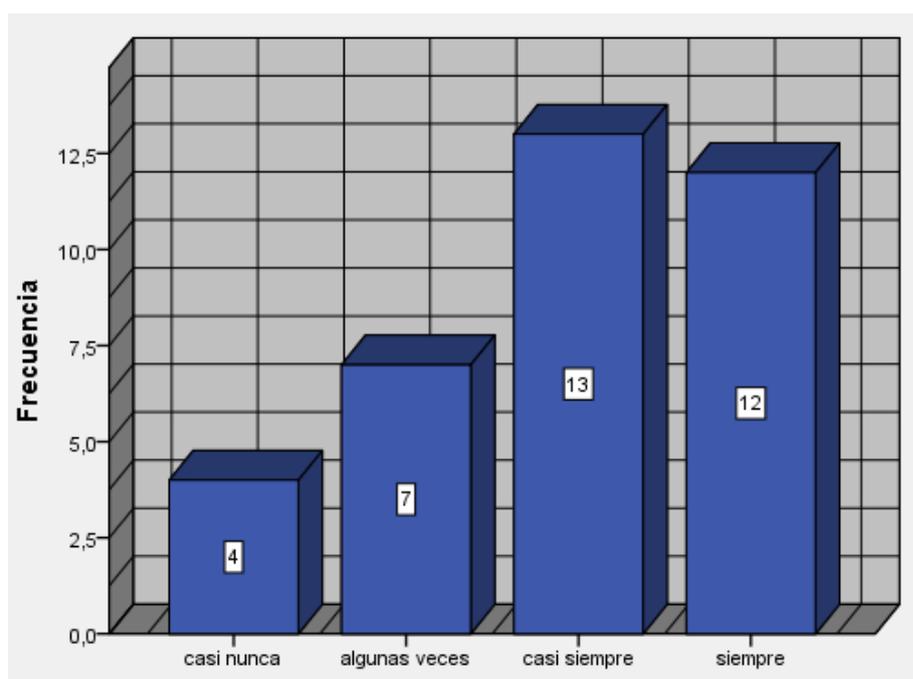
**Pregunta N° 06:** Soy capaz entender los sentimientos de mis colegas (empatía).

**Tabla 19**

*Frecuencia de la pregunta N° 06*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	11,1	11,1	11,1
Algunas veces	7	19,4	19,4	30,6
<b>Casi siempre</b>	<b>13</b>	<b>36,1</b>	<b>36,1</b>	<b>66,7</b>
Siempre	12	33,3	33,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



**Figura 11.** Respuestas de la pregunta N° 06

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

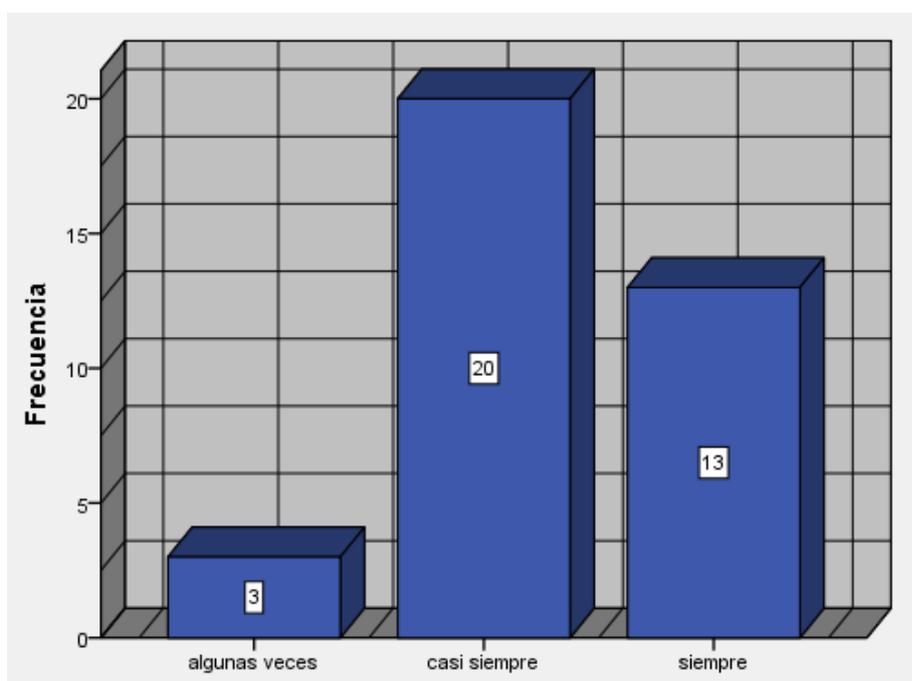
Según la tabla 19 y figura 11 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Soy capaz entender los sentimientos de mis colegas (empatía), el 36,1% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 13 docentes y el 11,1% de los docentes indicaron que casi nunca; la que está conformada por 4 docentes. Por tal razón la gran mayoría de los docentes de la FCE casi siempre son empáticos.

**Pregunta N° 07:** Soy colaborador(a) y cooperador(a) con mis colegas en situaciones difíciles.

**Tabla 20**  
Frecuencia de la pregunta N° 07

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	8,3	8,3	8,3
<b>Casi siempre</b>	<b>20</b>	<b>55,6</b>	<b>55,6</b>	<b>63,9</b>
Siempre	13	36,1	36,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario



**Figura 12.** Respuestas de la pregunta N° 07  
Fuente: Aplicación del cuestionario

Según la tabla 20 y figura 12 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Soy colaborador(a) y cooperador(a) con mis colegas en situaciones difíciles, el 55,6% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 20 docentes y el 8,3% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 3 docentes. Por tal razón la gran mayoría de los docentes de la FCE casi siempre poseen responsabilidad social.

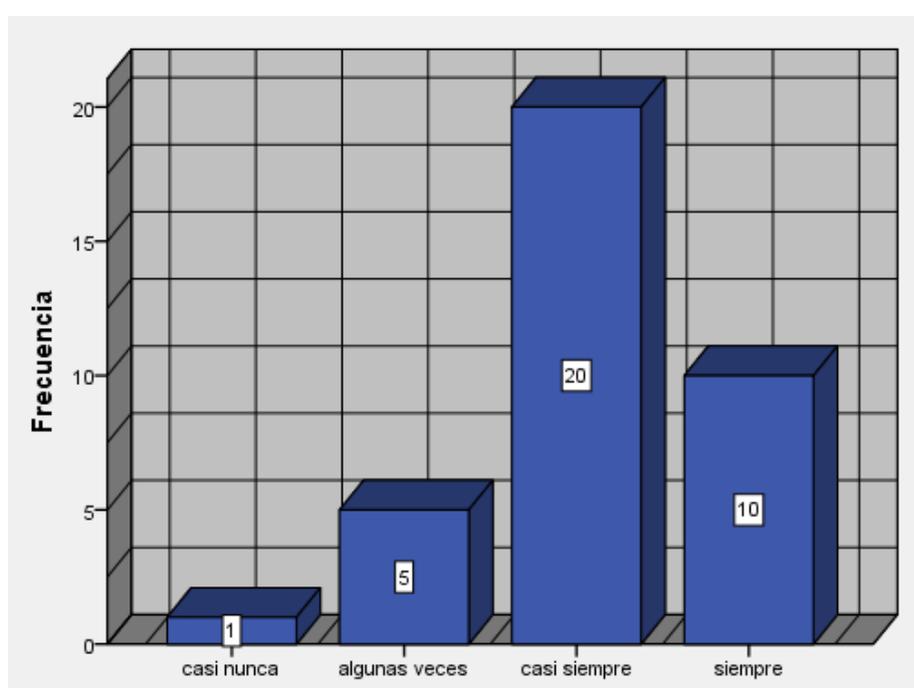
**Pregunta N° 08:** Mis colegas me consideran como una persona sociable.

**Tabla 21**

*Frecuencia de la pregunta N° 08*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	2,8	2,8	2,8
Algunas veces	5	13,9	13,9	16,7
<b>Casi siempre</b>	<b>20</b>	<b>55,6</b>	<b>55,6</b>	<b>72,2</b>
Siempre	10	27,8	27,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 13.* Respuestas de la pregunta N° 08

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 21 y figura 13 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Mis colegas me consideran como una persona sociable, el 55,6% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 20 docentes y el 2,8% de los docentes indicaron que casi nunca; la que está conformada por 1 docente. Por tal razón la gran mayoría de los docentes de la FCE casi siempre tienen buenas relaciones interpersonales.

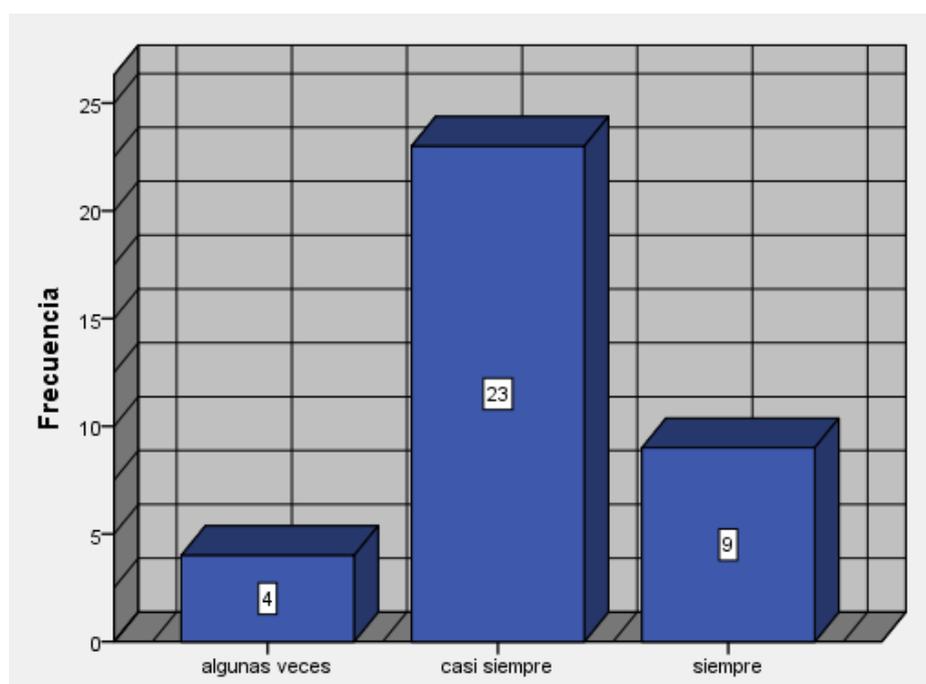
Análisis e interpretación de tablas y figuras de los ítems de la dimensión 3: Componente de adaptabilidad.

**Pregunta N° 09:** En las diversas situaciones de mi trabajo soy consciente de lo que sucede.

**Tabla 22**  
*Frecuencia de la pregunta N° 09*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	4	11,1	11,1	11,1
<b>Casi siempre</b>	<b>23</b>	<b>63,9</b>	<b>63,9</b>	<b>75,0</b>
Siempre	9	25,0	25,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 14.* Respuestas de la pregunta N° 09.

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 22 y figura 14 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: En las diversas situaciones de mi trabajo soy consciente de lo que sucede, el 63,9% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 23 docentes y el 11,1% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 4 docentes. Por tal razón la gran mayoría de los docentes de la FCE casi siempre son objetivos o poseen prueba de la realidad.

**Pregunta N° 10:** Soy capaz de adaptarme a las circunstancias impredecibles en mi trabajo.

**Tabla 23**  
Frecuencia de la pregunta N° 10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	4	11,1	11,1	11,1
Casi siempre	13	36,1	36,1	47,2
<b>Siempre</b>	<b>19</b>	<b>52,8</b>	<b>52,8</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

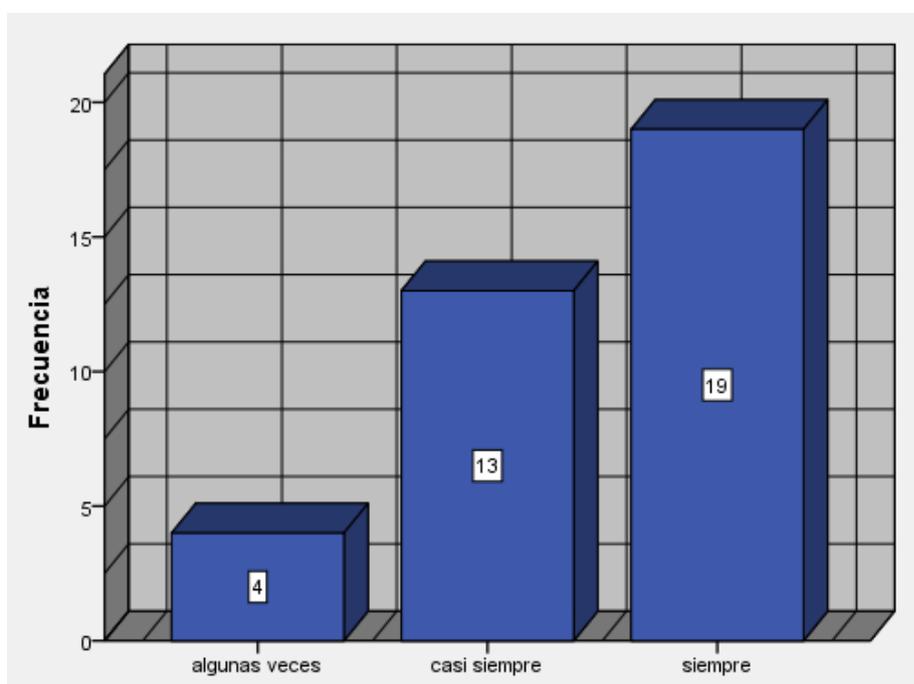


Figura 15. Respuestas de la pregunta N° 10

Fuente: Aplicación del cuestionario

Según la tabla 23 y figura 11 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Soy capaz de adaptarme a las circunstancias impredecibles en mi trabajo, el 52,8% de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 19 docentes y el 11,1% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 4 docentes. Por tal razón la gran mayoría de los docentes de la FCE siempre son flexibles con las circunstancias.

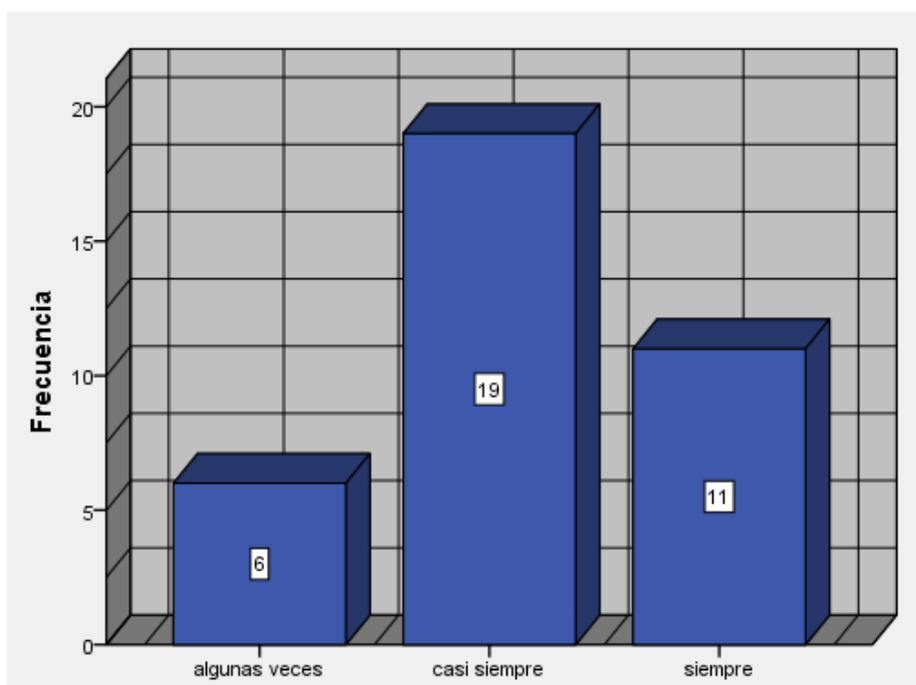
**Pregunta N° 11:** Soy metódico para identificar y solucionar problemas en mi trabajo.

**Tabla 24**

*Frecuencia de la pregunta N° 11*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	6	16,7	16,7	16,7
<b>Casi siempre</b>	<b>19</b>	<b>52,8</b>	<b>52,8</b>	<b>69,4</b>
Siempre	11	30,6	30,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 16.* Respuestas de la pregunta N° 11

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 24 y figura 16 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Soy metódico para identificar y solucionar problemas en mi trabajo, el 52,8% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 19 docentes y el 16,7% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 6 docentes. Por tal razón la gran mayoría de los docentes de la FCE casi siempre tienen la habilidad de solucionar problemas.

Análisis e interpretación descriptiva de tablas y figuras de los ítems de la dimensión 4: Componente de manejo de estrés

**Pregunta N° 12:** Muestro actitud positiva ante las tensiones de mi trabajo.

**Tabla 25**  
Frecuencia de la pregunta N° 12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	5	13,9	13,9	13,9
<b>Casi siempre</b>	<b>18</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>63,9</b>
Siempre	13	36,1	36,1	100,0
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Aplicación del cuestionario

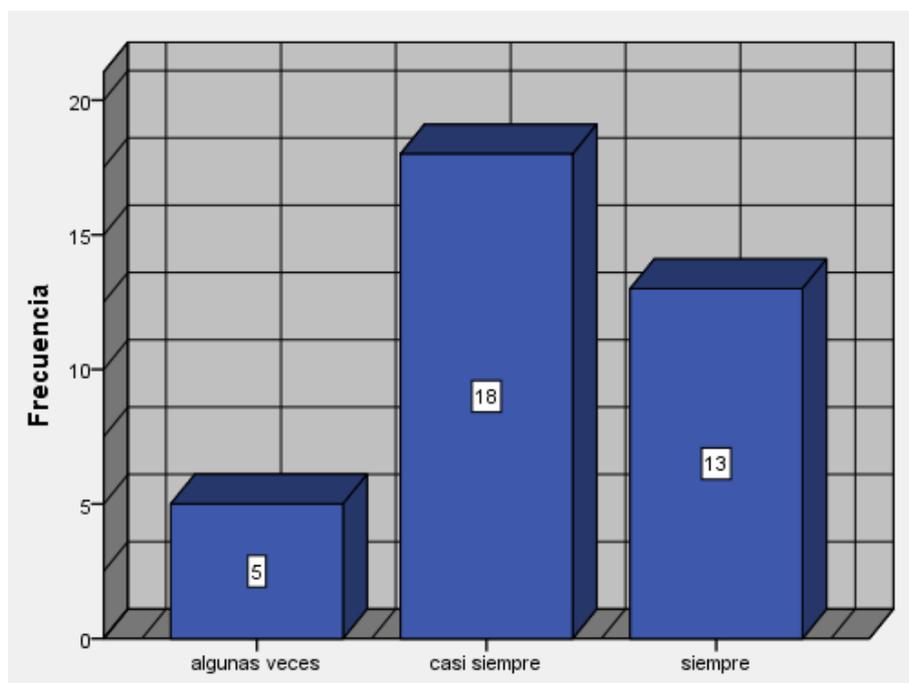


Figura 17. Respuestas de la pregunta N° 12

Fuente: Aplicación del cuestionario

Según la tabla 25 y figura 17 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Muestro actitud positiva ante las tensiones de mi trabajo, el 50,0% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 18 docentes y el 13,9% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 5 docentes. Por tal razón la gran mayoría de los docentes de la FCE casi siempre toleran al estrés.

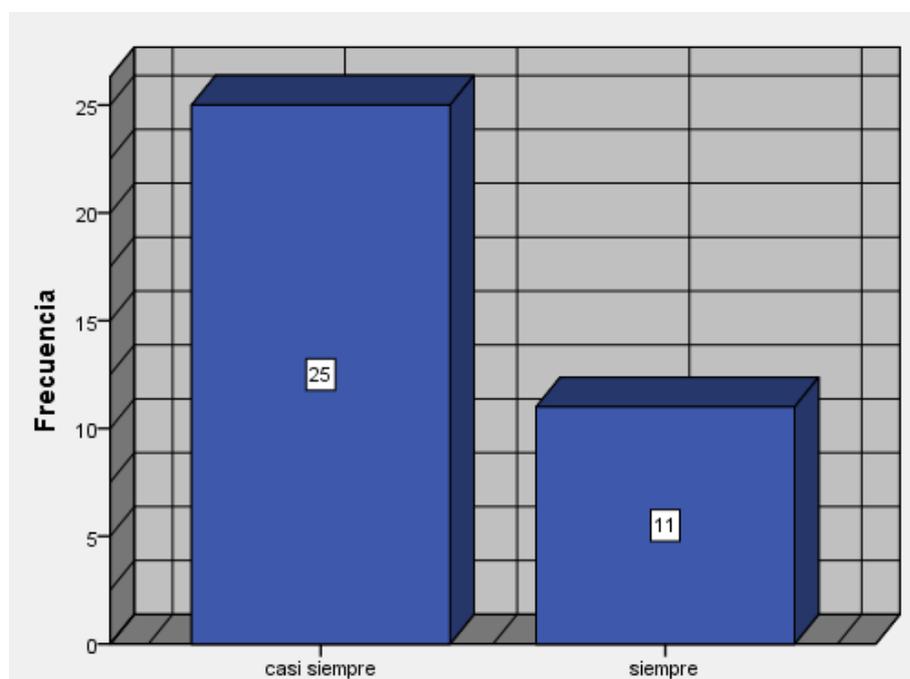
**Pregunta N° 13:** Soy capaz de controlar mis impulsos ante las situaciones adversas de mi trabajo.

**Tabla 26**

*Frecuencia de la pregunta N° 13*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Casi siempre</b>	<b>25</b>	<b>69,4</b>	<b>69,4</b>	<b>69,4</b>
Siempre	11	30,6	30,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 18.* Respuestas de la pregunta N° 13

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 26 y figura 18 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Soy capaz de controlar mis impulsos ante las situaciones adversas de mi trabajo, el 69,4% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 25 docentes y el 30,6% de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 11 docentes. Por tal razón la mayoría de los docentes de la FCE casi siempre controlan sus impulsos.

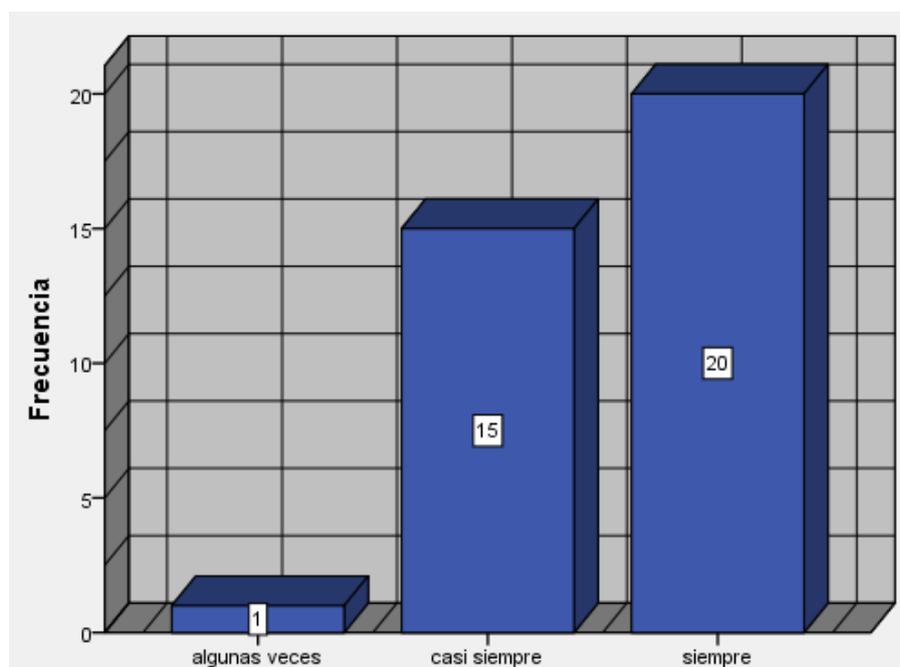
Análisis e interpretación de tablas y figuras de los ítems de la dimensión 5: Componente de estado de estado de ánimo general.

**Pregunta N° 14:** Veo el lado bueno, a pesar de las circunstancias adversas en mi trabajo.

**Tabla 27**  
*Frecuencia de la pregunta N° 14*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	1	2,8	2,8	2,8
Casi siempre	15	41,7	41,7	44,4
<b>Siempre</b>	<b>20</b>	<b>55,6</b>	<b>55,6</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



**Figura 19.** Respuestas de la pregunta N° 14  
*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 27 y figura 19 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Veo el lado bueno, a pesar de las circunstancias adversas en mi trabajo, el 55,6% de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 20 docentes y el 2,8% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 1 docente. Por tal razón la gran mayoría de los docentes de la FCE siempre son optimistas.

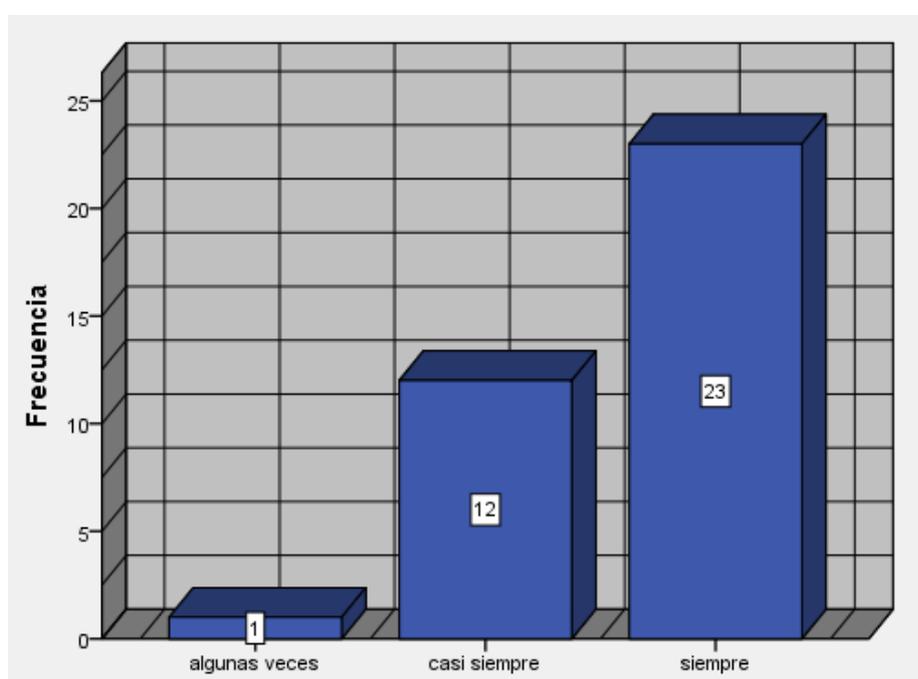
**Pregunta N° 15:** Me siento satisfecho y disfruto mi de trabajo.

**Tabla 28**

*Frecuencia de la pregunta N° 15*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	1	2,8	2,8	2,8
Casi siempre	12	33,3	33,3	36,1
<b>Siempre</b>	<b>23</b>	<b>63,9</b>	<b>63,9</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 20.* Respuestas de la pregunta N° 15

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 28 y figura 20 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Me siento satisfecho y disfruto mi de trabajo, el 63,9% de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 23 docentes y el 2,8% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 1 docente. Por tal razón la mayoría de los docentes de la FCE siempre se sienten felices en su trabajo.

Análisis e interpretación descriptiva de tablas y figuras de los ítems de la V2: Relaciones interpersonales laborales; dimensión 1: Comportamiento asertivo

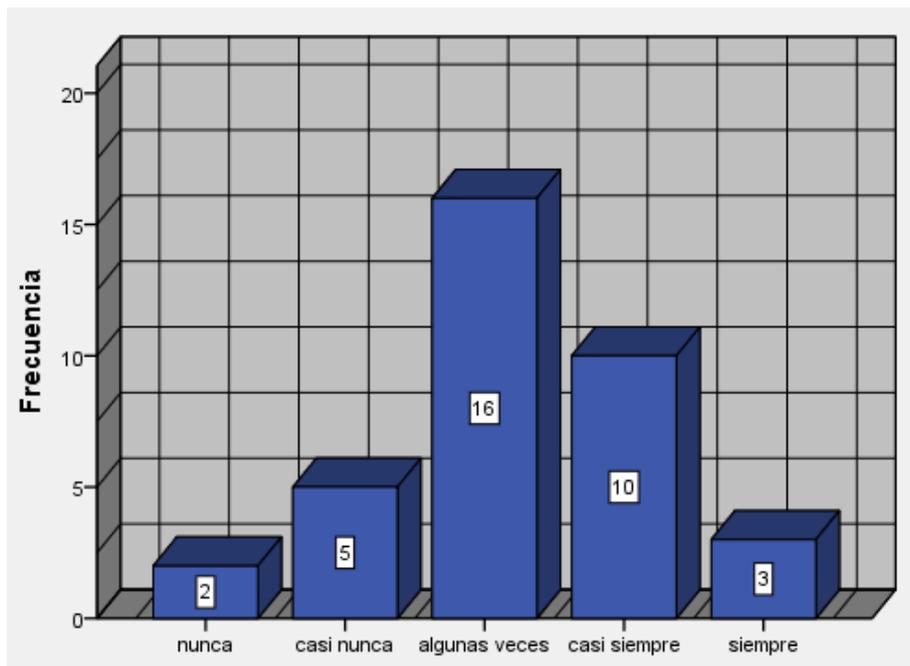
**Pregunta N° 16:** Mis colegas comunican sus sentimientos y pensamientos de manera abierta y directa.

**Tabla 29**

*Frecuencia de la pregunta N° 16*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,6	5,6	5,6
Casi nunca	5	13,9	13,9	19,4
<b>Algunas veces</b>	<b>16</b>	<b>44,4</b>	<b>44,4</b>	<b>63,9</b>
Casi siempre	10	27,8	27,8	91,7
Siempre	3	8,3	8,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 21.* Respuestas de la pregunta N° 16

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 29 y figura 21 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta planteada, el 44,4% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 16 docentes y el 5,6% de los docentes indicaron que nunca; la que está conformada por 2 docentes. Por tal razón la mayoría de los docentes de la Facultad consideran que algunas veces se comunican asertivamente.

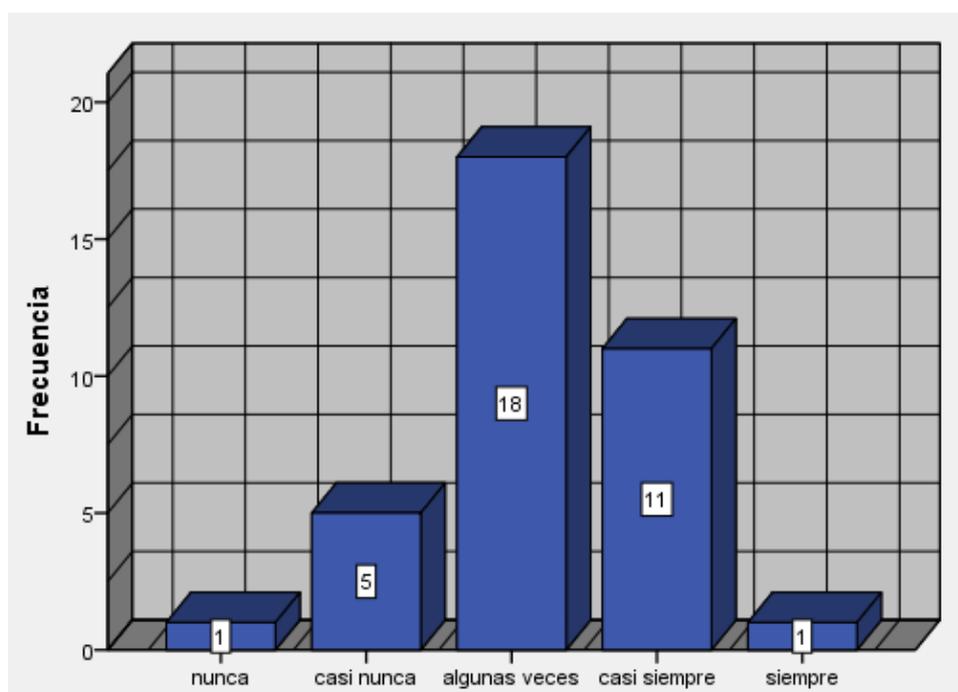
**Pregunta N° 17:** Mis colegas utilizan la comunicación no verbal coherente con lo que desea expresar.

**Tabla 30**

*Frecuencia de la pregunta N° 17*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,8	2,8	2,8
Casi nunca	5	13,9	13,9	16,7
<b>Algunas veces</b>	<b>18</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>66,7</b>
Casi siempre	11	30,6	30,6	97,2
Siempre	1	2,8	2,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



**Figura 22.** Respuestas de la pregunta N° 17

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 30 y figura 16 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Mis colegas utilizan la comunicación no verbal coherente con lo que desea expresar, el 50,0% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 18 docentes, el 2,8% de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 1 docente así como también el 2,8% de los docentes indicaron que nunca; la que está conformada por 1 docente. Por tal razón, el grupo mayoritario de los docentes de la FCE algunas veces utilizan la comunicación no verbal coherente con lo que desea expresar.

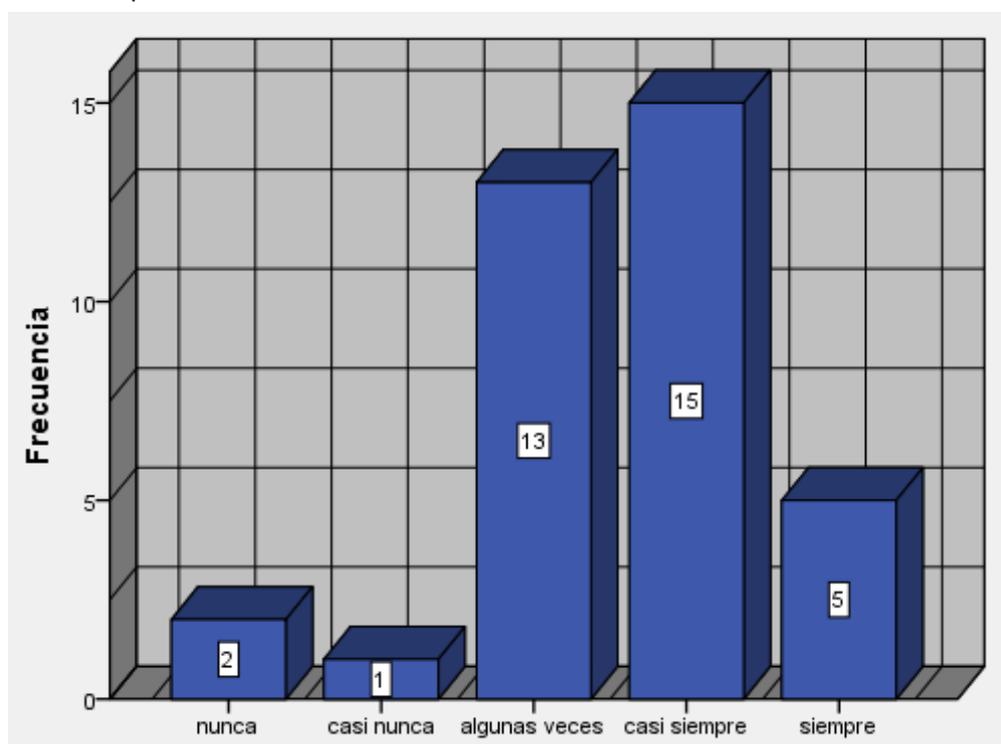
**Pregunta N° 18:** La comunican verbal y no verbal de mis colegas es respetuosa.

**Tabla 31**

*Frecuencia de la pregunta N° 18*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,6	5,6	5,6
Casi nunca	1	2,8	2,8	8,3
Algunas veces	13	36,1	36,1	44,4
<b>Casi siempre</b>	<b>15</b>	<b>41,7</b>	<b>41,7</b>	<b>86,1</b>
Siempre	5	13,9	13,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 23.* Respuestas de la pregunta N° 18

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 31 y figura 23 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: La comunican verbal y no verbal de mis colegas es respetuosa, el 41,7% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 15 docentes y el 5,6% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 2 docentes. Por tal razón, el grupo mayoritario de los docentes de la FCE casi siempre tienen una comunicación respetuosa.

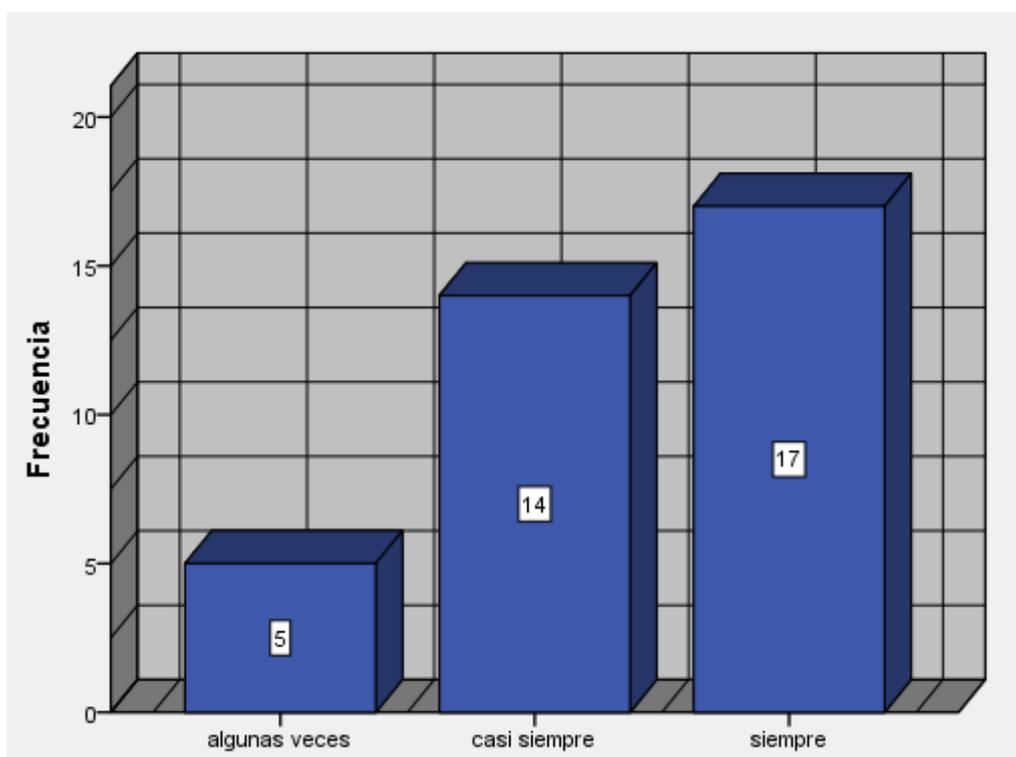
**Pregunta N° 19:** Soy respetuoso de los pensamientos y sentimientos de cada uno de mis colegas.

**Tabla 32**

*Frecuencia de la pregunta N° 19*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	5	13,9	13,9	13,9
Casi siempre	14	38,9	38,9	52,8
<b>Siempre</b>	<b>17</b>	<b>47,2</b>	<b>47,2</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 24.* Respuestas de la pregunta N° 19

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 32 y figura 24 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Soy respetuoso de los pensamientos y sentimientos de cada uno de mis colegas, el 47,2% de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 17 docentes y el 13,9% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 5 docentes. Por consiguiente, el grupo mayoritario de los docentes de la FCE siempre respetan los pensamientos y sentimientos de sus colegas.

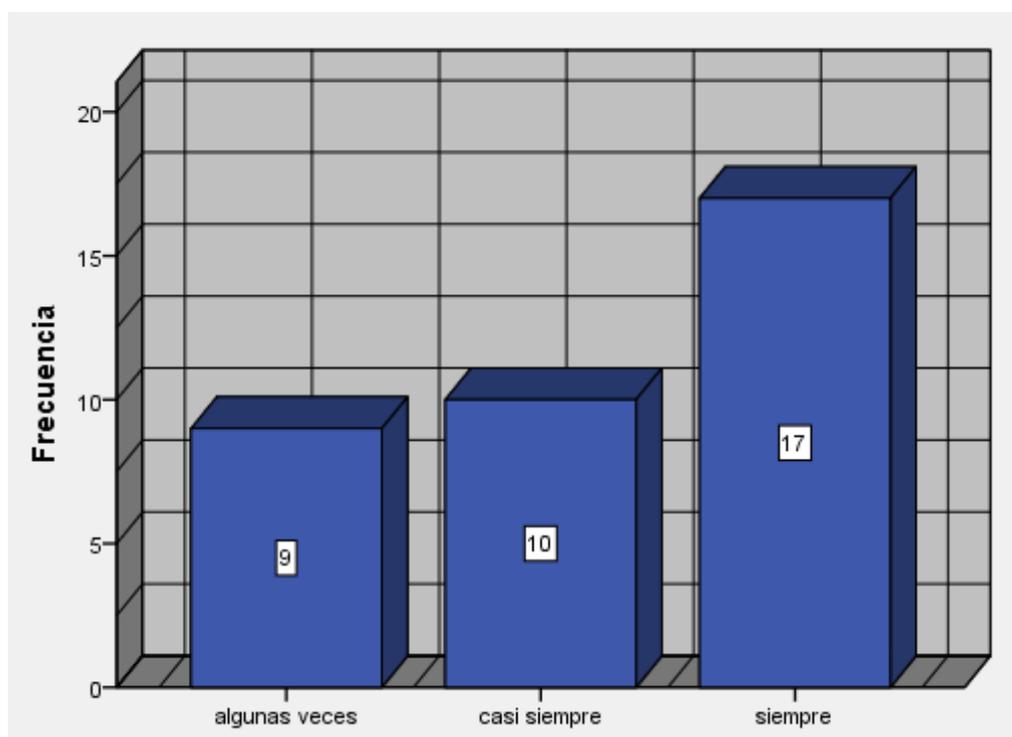
**Pregunta N° 20:** Reconozco que mis colegas sin excepción tienen el derecho de expresar lo que sienten y piensan.

**Tabla 33**

*Frecuencia de la pregunta N° 20*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	25,0	25,0	25,0
Casi siempre	10	27,8	27,8	52,8
<b>Siempre</b>	<b>17</b>	<b>47,2</b>	<b>47,2</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 25.* Respuestas de la pregunta N° 20

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 33 y figura 25 en la Facultad ; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta planteada, el 47,2 % de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 17 docentes y el 25,0% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 9 docentes. Por tanto, el grupo mayoritario de los docentes de la FCE siempre reconocen que sus colegas tienen el derecho de expresar lo que sienten y piensan.

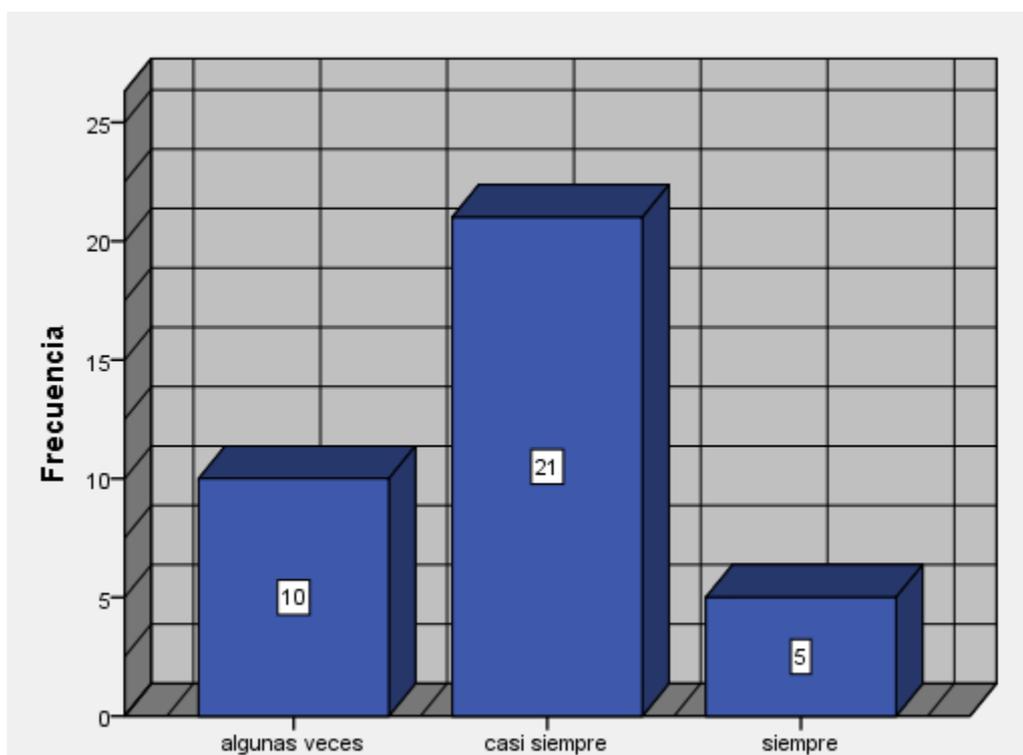
Análisis e interpretación de tablas y figuras de los ítems de la dimensión 2:  
Confianza interpersonal

**Pregunta N° 21:** Confío en mis colegas para la realización de tareas complejas.

**Tabla 34**  
*Frecuencia de la pregunta N° 21*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	10	27,8	27,8	27,8
<b>Casi siempre</b>	<b>21</b>	<b>58,3</b>	<b>58,3</b>	<b>86,1</b>
Siempre	5	13,9	13,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 26.* Respuestas de la pregunta N° 21

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 34 y figura 26 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Confío en mis colegas para la realización de tareas complejas, el 58,3% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 21 docentes y el 13,9% de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 5 docentes. Por tal razón, el grupo mayoritario de los docentes de la FCE casi siempre confían en sus colegas para la realización de tareas complejas.

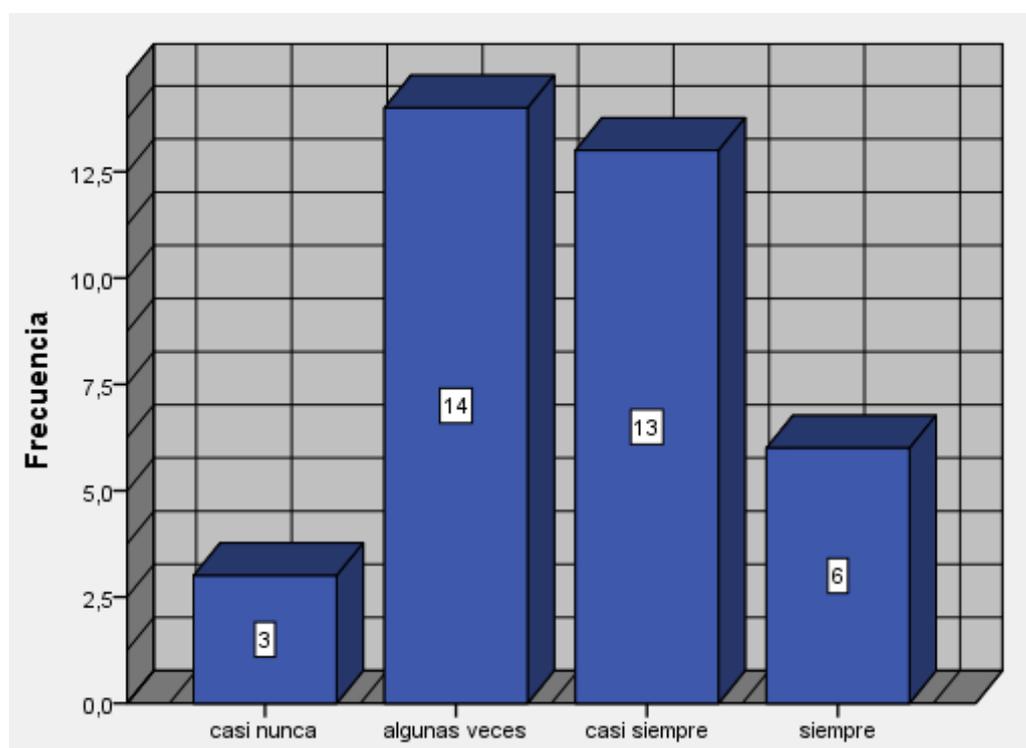
**Pregunta N° 22:** Mis colegas saben valorar el trabajo del otro.

**Tabla 35**

*Frecuencia de la pregunta N° 22*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	8,3	8,3	8,3
<b>Algunas veces</b>	<b>14</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>	<b>47,2</b>
Casi siempre	13	36,1	36,1	83,3
Siempre	6	16,7	16,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 27.* Respuestas de la pregunta N° 22

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

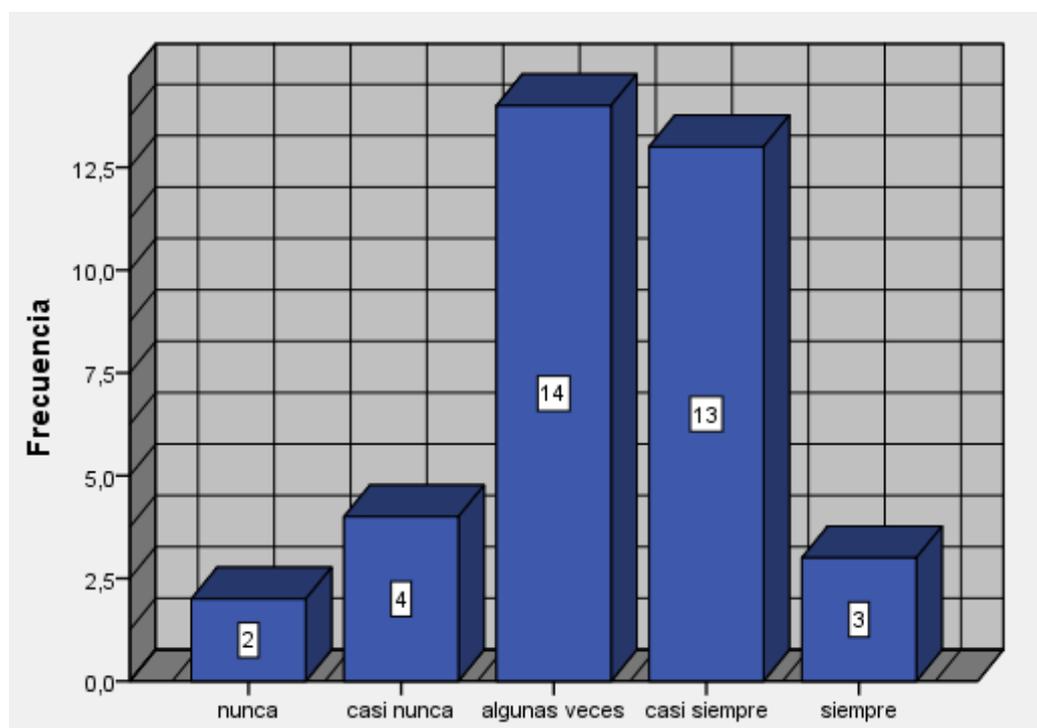
Según la tabla 35 y figura 27 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Mis colegas saben valorar el trabajo del otro, el 38,9% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 14 docentes y el 8,3% de los docentes indicaron que casi nunca; la que está conformada por 3 docentes. Por lo tanto, el grupo mayoritario de los docentes de la FCE consideran que algunas veces valoran el trabajo del otro.

**Pregunta N° 23:** Cuando se tiene un problema laboral se cuenta con la ayuda de los demás docentes.

**Tabla 36**  
*Frecuencia de la pregunta N° 23*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,6	5,6	5,6
Casi nunca	4	11,1	11,1	16,7
<b>Algunas veces</b>	<b>14</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>	<b>55,6</b>
Casi siempre	13	36,1	36,1	91,7
Siempre	3	8,3	8,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 28.* Respuestas de la pregunta N° 23

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

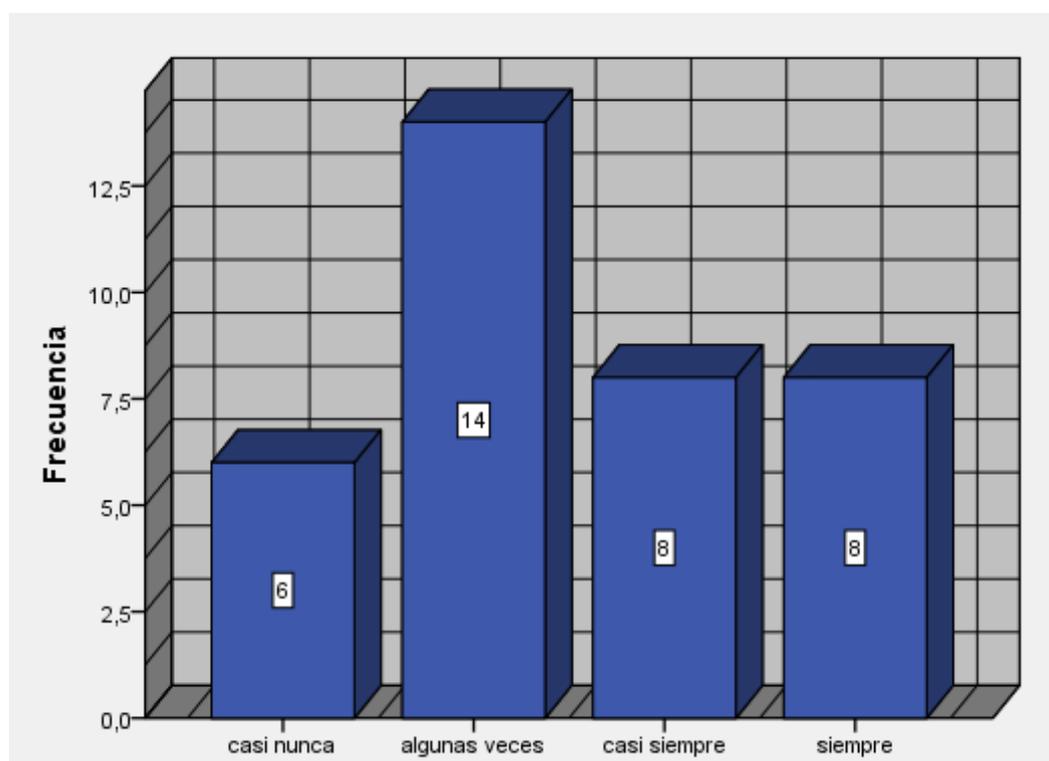
Según la tabla 36 y figura 28 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Cuando se tiene un problema laboral se cuenta con la ayuda de los demás docentes, el 38,9% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 14 docentes y el 5,6% de los docentes indicaron que nunca; la que está conformada por 2 docentes. Por tal razón, el grupo mayoritario de los docentes de la FCE consideran que algunas veces reciben ayuda de sus colegas en un problema.

**Pregunta N° 24:** Mis colegas están comprometidos con las metas propuestas de la Facultad.

**Tabla 37**  
*Frecuencia de la pregunta N° 24*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	6	16,7	16,7	16,7
<b>Algunas veces</b>	<b>14</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>	<b>55,6</b>
Casi siempre	8	22,2	22,2	77,8
Siempre	8	22,2	22,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



**Figura 29.** Respuestas de la pregunta N° 24

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 37 y figura 29 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Mis colegas están comprometidos con las metas propuestas de la Facultad, el 38,9% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 14 docentes, el 22,2% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 8 docentes así también el 22,2% de los docentes indicaron que siempre; la que está conformada por 8 docentes. Por tal razón la mayoría de los docentes consideran que algunas veces sus colegas están comprometidos con las metas de la Facultad.

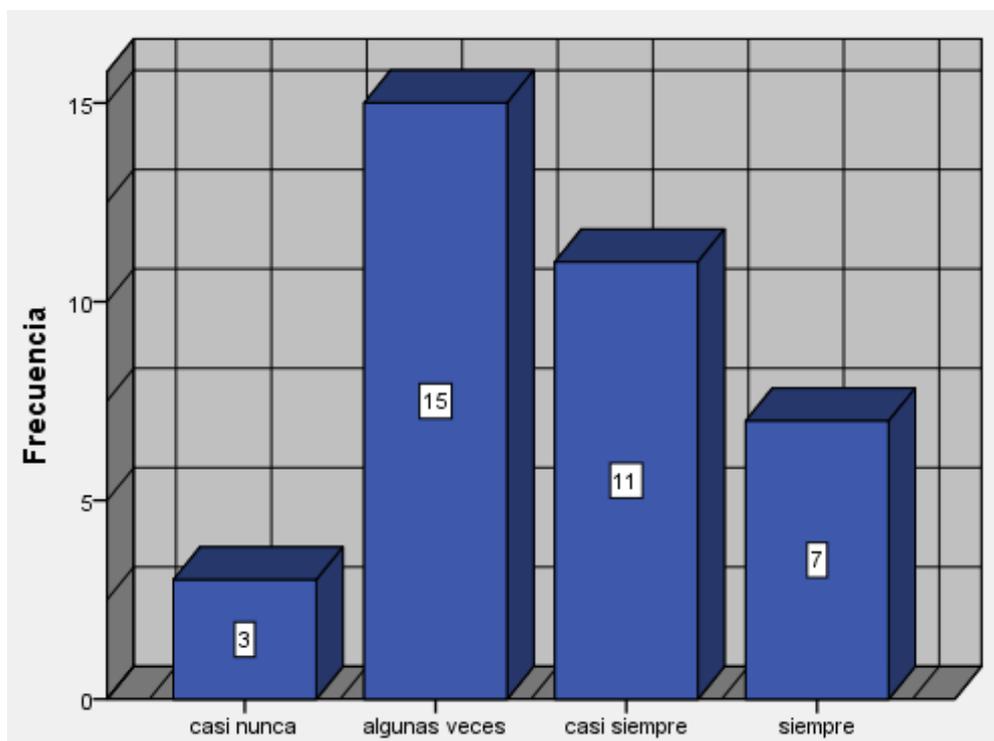
**Pregunta N° 25:** Mis colegas solucionan sus problemas directamente entre ellos.

**Tabla 38**

*Frecuencia de la pregunta N° 25*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	8,3	8,3	8,3
<b>Algunas veces</b>	<b>15</b>	<b>41,7</b>	<b>41,7</b>	<b>50,0</b>
Casi siempre	11	30,6	30,6	80,6
Siempre	7	19,4	19,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 30.* Respuestas de la pregunta N° 25

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 38 y figura 30 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Mis colegas solucionan sus problemas directamente entre ellos, el 41,7% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 15 docentes y el 8,3% de los docentes indicaron que casi nunca; la que está conformada por 3 docentes. Por tal razón, la mayoría de los docentes consideran que algunas veces solucionan sus problemas directamente entre ellos.

Análisis e interpretación descriptiva de tablas y figuras de los ítems de la dimensión 3: Compañerismo

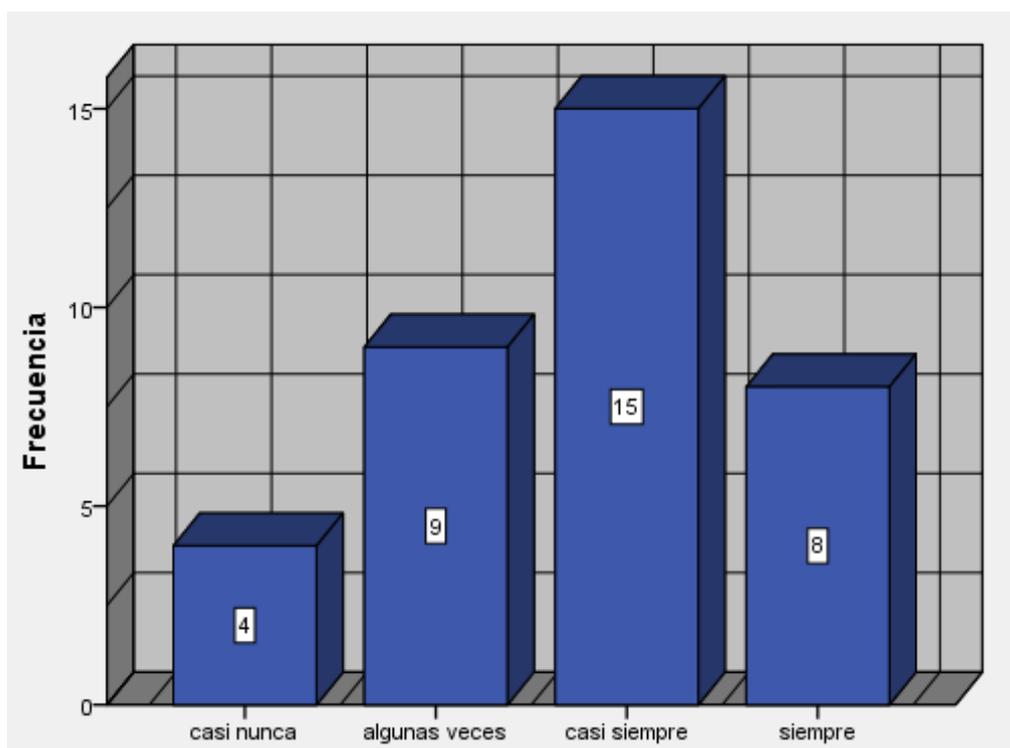
**Pregunta N° 26:** Mis colegas son amables (se expresan de forma afectuosa y cariñosa).

**Tabla 39**

*Frecuencia de la pregunta N° 26*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	11,1	11,1	11,1
Algunas veces	9	25,0	25,0	36,1
<b>Casi siempre</b>	<b>15</b>	<b>41,7</b>	<b>41,7</b>	<b>77,8</b>
Siempre	8	22,2	22,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 31.* Respuestas de la pregunta N° 26

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 39 y figura 31 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Mis colegas son amables (se expresan de forma afectuosa y cariñosa), el 41,7% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 15 docentes y el 11,1% de los docentes indicaron que casi nunca; la que está conformada por 4 docentes. Por tal razón la mayoría de los docentes consideran que casi siempre sus colegas son amables.

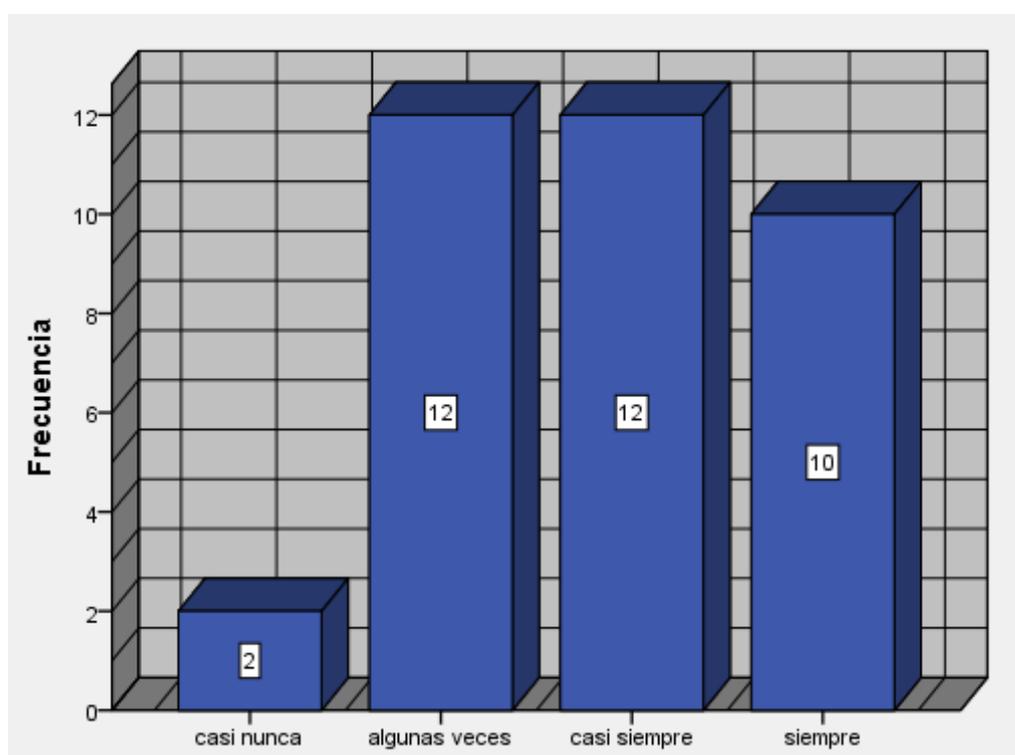
**Pregunta N° 27:** Mis colegas tienen un trato cortés (atento y respetuoso)

**Tabla 40**

*Frecuencia de la pregunta N° 27*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	5,6	5,6	5,6
<b>Algunas veces</b>	<b>12</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>38,9</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>12</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>72,2</b>
Siempre	10	27,8	27,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 32.* Respuestas de la pregunta N° 27

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 40 y figura 32 en la Facultad; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Mis colegas tienen un trato cortés (atento y respetuoso), el 33,3% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 12 docentes, así como también el 33,3% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 12 docentes y el 5,6% de los docentes indicaron que casi nunca; la que está conformada por 2 docentes. Por tal razón, la mayoría de los docentes de la Facultad consideran que desde casi siempre a siempre sus colegas demuestran un trato cortés.

**Pregunta N° 28:** Mis colegas saben decir por favor, gracias, pedir disculpa, saludar al ingresar y despedirse al salir.

**Tabla 41**  
Frecuencia de la pregunta N° 28

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	13,9	13,9	13,9
Algunas veces	8	22,2	22,2	36,1
<b>Casi siempre</b>	<b>17</b>	<b>47,2</b>	<b>47,2</b>	<b>83,3</b>
Siempre	6	16,7	16,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

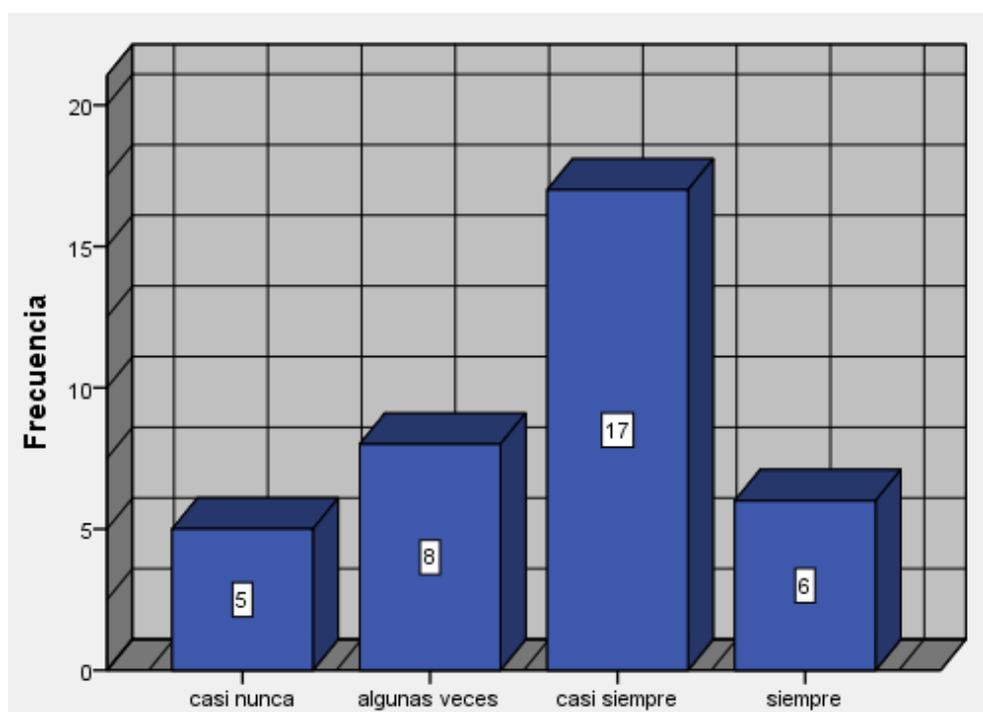


Figura 33. Respuestas de la pregunta N° 28

Fuente: Aplicación del cuestionario

Según la tabla 41 y figura 16 en la FCE; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Mis colegas saben decir por favor, gracias, pedir disculpa, saludar al ingresar y despedirse al salir, el 47,2% de los docentes indicaron que casi siempre; la que está conformada por 17 docentes y el 13,9% de los docentes indicaron que casi nunca; la que está conformada por 5 docentes. Por tal razón, la mayoría de los docentes de la Facultad consideran que casi siempre sus colegas saben decir por favor, gracias, pedir disculpa, saludar al ingresar y despedirse al salir.

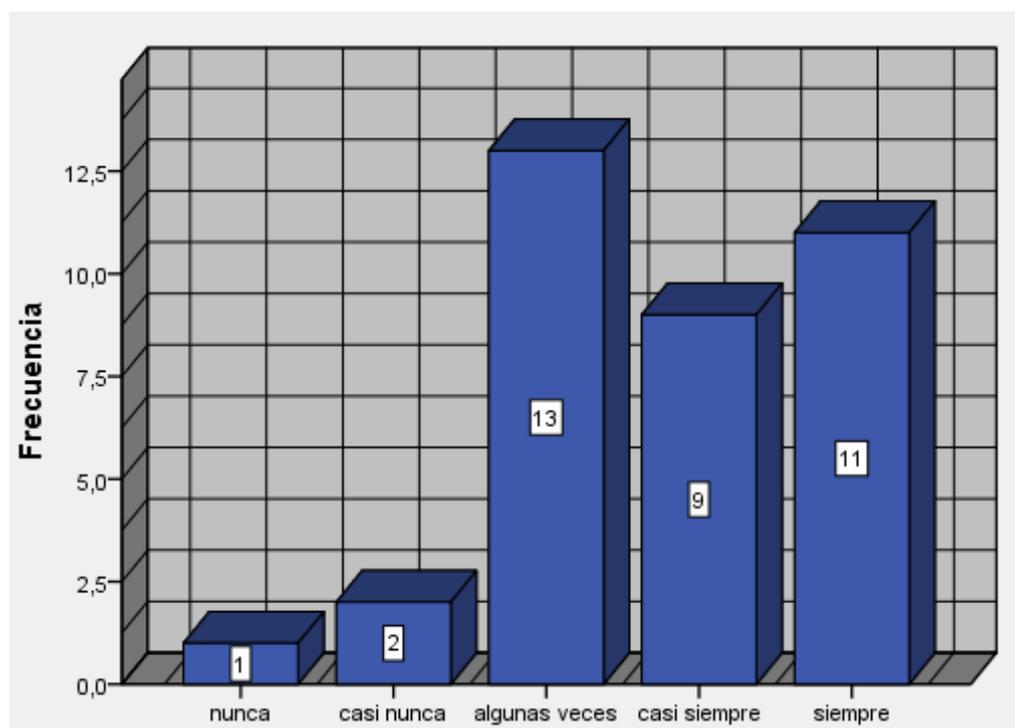
**Pregunta N° 29:** Mis colegas tienen el compromiso individual y colectivo de alcanzar los objetivos de la facultad.

**Tabla 42**

*Frecuencia de la pregunta N° 29*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,8	2,8	2,8
Casi nunca	2	5,6	5,6	8,3
<b>Algunas veces</b>	<b>13</b>	<b>36,1</b>	<b>36,1</b>	<b>44,4</b>
Casi siempre	9	25,0	25,0	69,4
Siempre	11	30,6	30,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



*Figura 34.* Respuestas de la pregunta N° 29

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

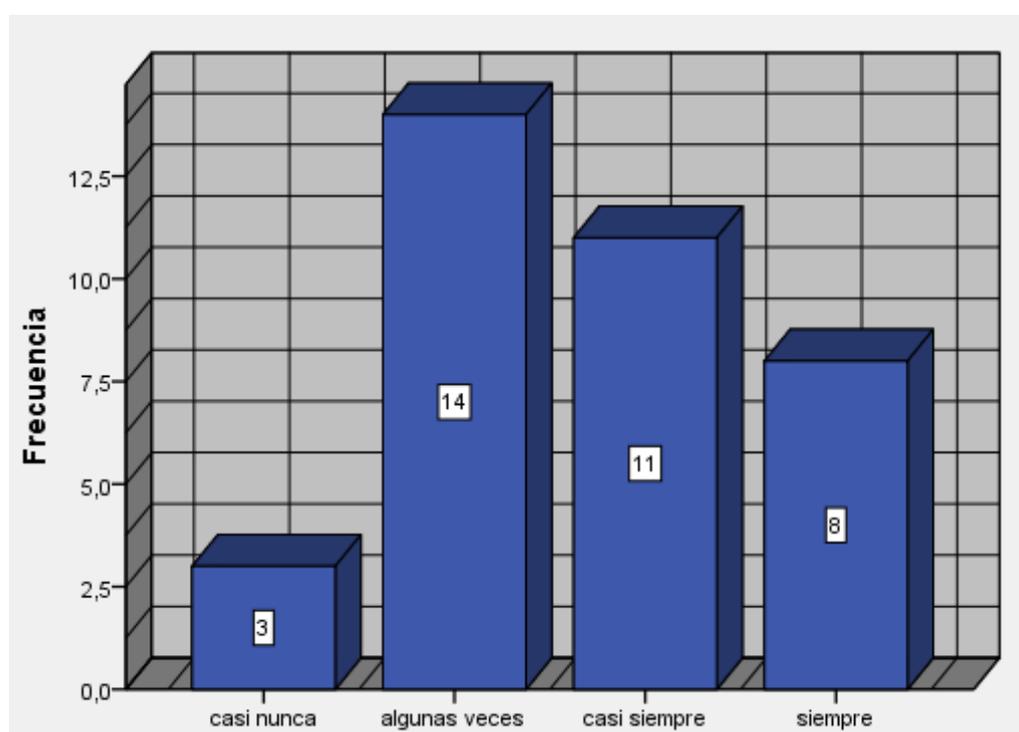
Según la tabla 42 y figura 34 en la FCE; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Mis colegas tienen el compromiso individual y colectivo de alcanzar los objetivos de la facultad, el 36,1% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 13 docentes y el 2,8% de los docentes indicaron que nunca; la que está conformada por 1 docente. Por tal razón, la mayoría de los docentes consideran que algunas veces tienen el compromiso individual y colectivo de alcanzar los objetivos de la facultad.

**Pregunta N° 30:** Mis colegas colaboran, suman fuerzas para que la facultad sobresalga sobre las otras.

**Tabla 43**  
*Frecuencia de la pregunta N° 30*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	8,3	8,3	8,3
<b>Algunas veces</b>	<b>14</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>	<b>47,2</b>
Casi siempre	11	30,6	30,6	77,8
Siempre	8	22,2	22,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



**Figura 35.** Respuestas de la pregunta N° 30

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 43 y figura 35 en la FCE; de los 36 docentes encuestados ante la pregunta: Mis colegas colaboran, suman fuerzas para que la facultad sobresalga sobre las otras, el 38,9% de los docentes indicaron que algunas veces; la que está conformada por 14 docentes y el 8,3% de los docentes indicaron que nunca; la que está conformada por 3 docentes. Por tal razón, la mayoría de los docentes consideran que algunas veces sus colegas colaboran, suman fuerzas para que la facultad sobresalga sobre las otras.

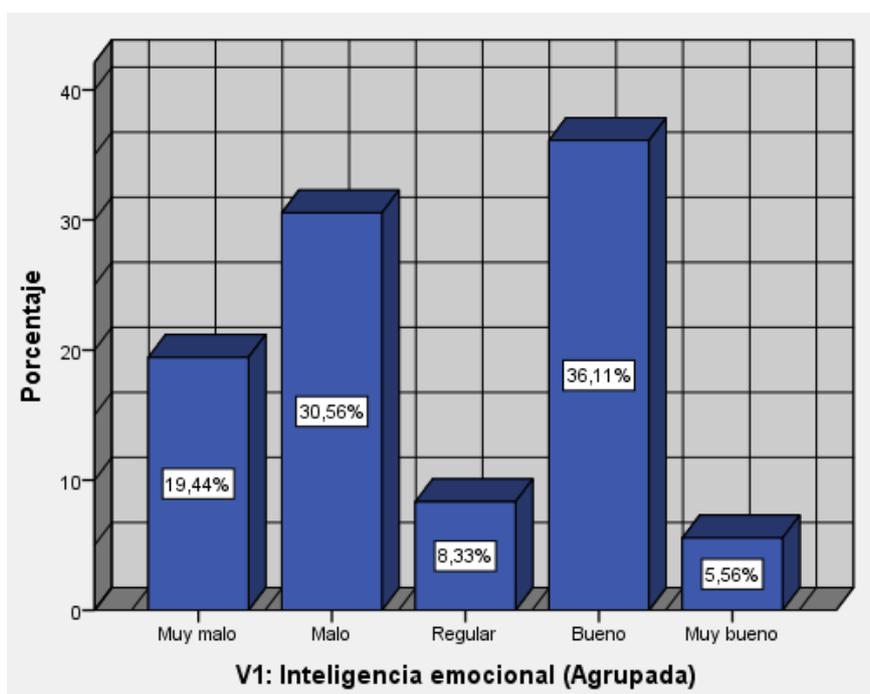
#### 4.1.4. Distribución de frecuencias de variables y dimensiones

**Tabla 44**

*Tabla de Frecuencia de la V1: Inteligencia emocional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	7	19,4	19,4	19,4
Malo	11	30,6	30,6	50,0
Regular	3	8,3	8,3	58,3
<b>Bueno</b>	<b>13</b>	<b>36,1</b>	<b>36,1</b>	<b>94,4</b>
Muy bueno	2	5,6	5,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



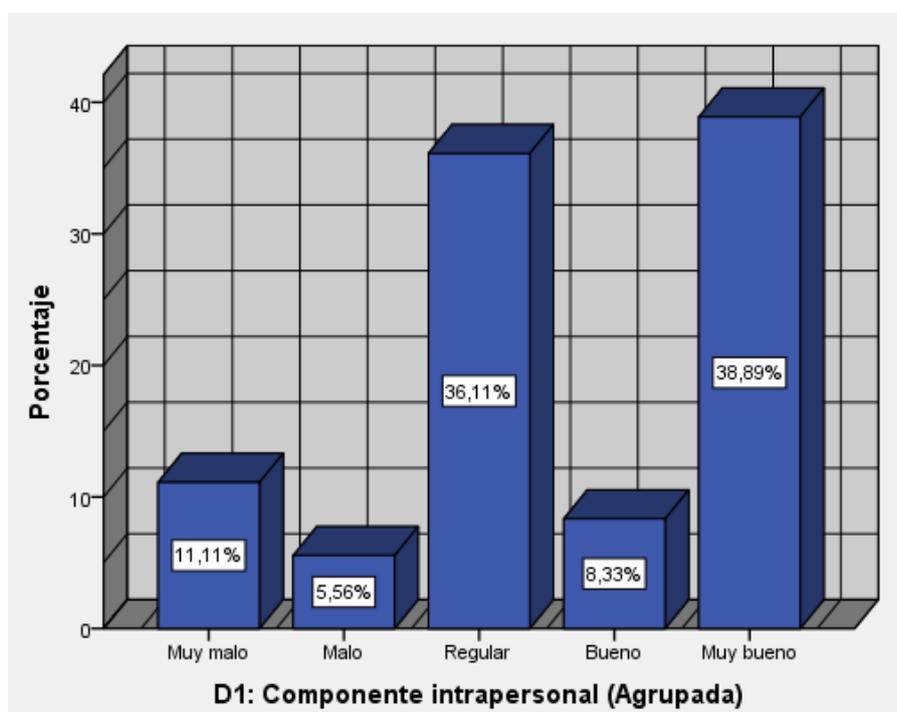
*Figura 36.* Inteligencia emocional en los docentes

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 44 y figura 36 en la FCE; de los 36 docentes encuestados, el 36,11% de los docentes poseen la habilidad de entender emociones y sentimientos propios y ajenos que les permite tomar actitudes positivas a nivel intrapersonal, interpersonal y otros factores que condicionan el diario vivir; la misma que está conformada por 13 docentes. Lo que significa que la mayor proporción de docentes poseen un nivel bueno de inteligencia emocional. Mientras es seguida por el 30,56% (11 docentes) tienen un dominio malo de inteligencia emocional.

**Tabla 45***Tabla de frecuencia de la V1-D1: Componente intrapersonal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	4	11,1	11,1	11,1
Malo	2	5,6	5,6	16,7
Regular	13	36,1	36,1	52,8
Bueno	3	8,3	8,3	61,1
<b>Muy bueno</b>	<b>14</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario*Figura 37. Componente intrapersonal en los docentes**Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 45 y figura 37 en la FCE; de los 36 docentes encuestados, el 38,89% de los docentes conocen y comprenden sus propias emociones, y las expresan eficazmente; la misma que está conformada por 14 docentes. Lo que significa que la mayor proporción de docentes poseen un nivel muy bueno del componente intrapersonal de la inteligencia emocional. Mientras es seguida por el 36,11% (13 docentes) que poseen un nivel regular del componente intrapersonal.

**Tabla 46**

Tabla de frecuencia de la V1-D2: Componente interpersonal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	1	2,8	2,8	2,8
Malo	2	5,6	5,6	8,3
<b>Regular</b>	<b>18</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>58,3</b>
Bueno	6	16,7	16,7	75,0
Muy bueno	9	25,0	25,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

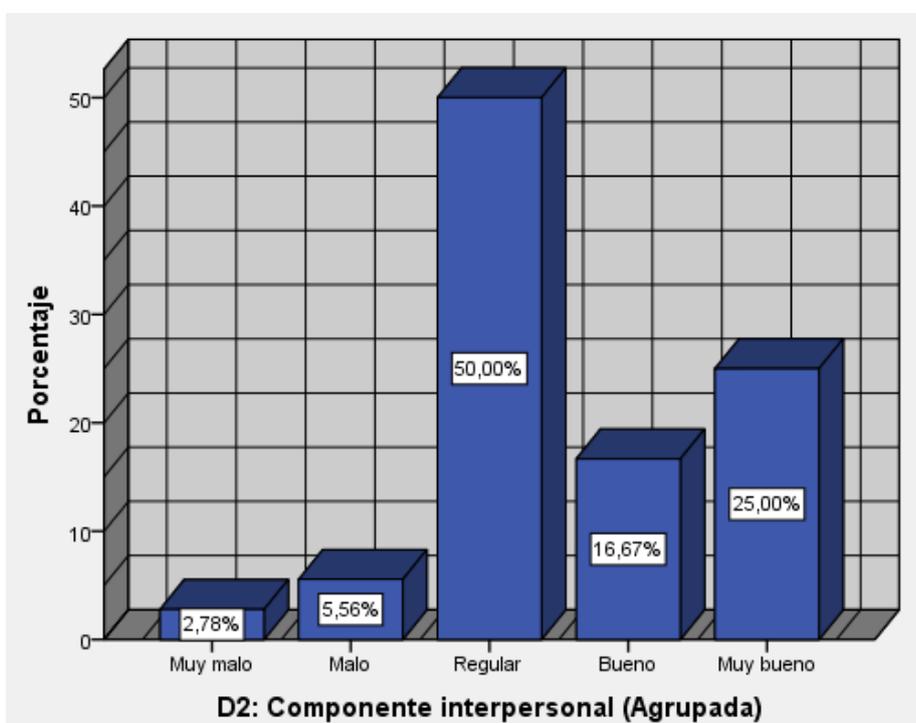


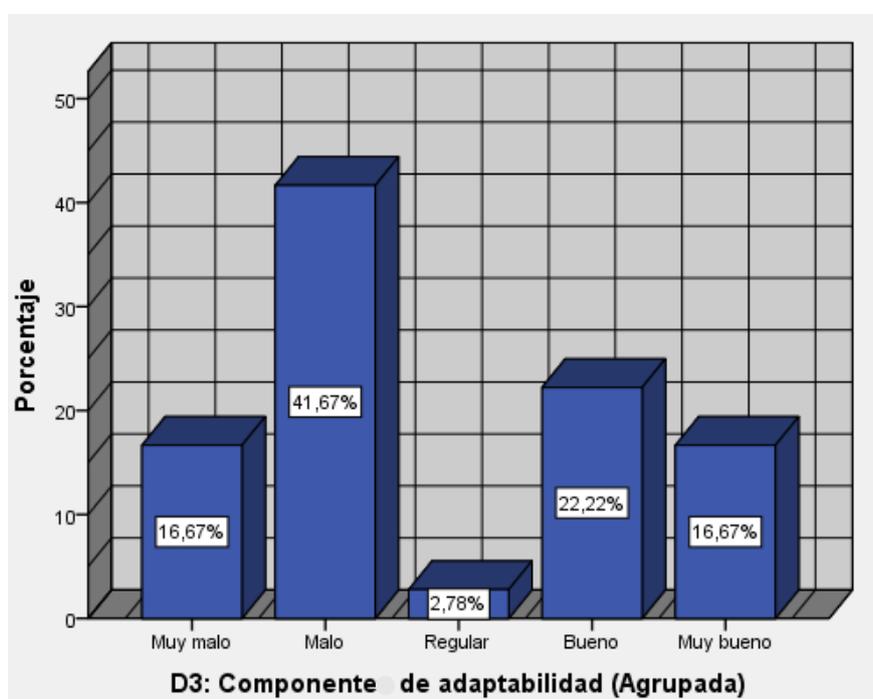
Figura 38. Componente interpersonal en los docentes

Fuente: Aplicación del cuestionario

Según la tabla 46 y figura 38 en la FCE; de los 36 docentes encuestados, el 55,00% de los docentes regularmente son conscientes de los sentimientos de sus colegas y son capaces de establecer relaciones con ellos; la misma que está conformada por 18 docentes. Lo que significa que la mayor proporción de docentes tienen un dominio regular del componente interpersonal de la inteligencia emocional.

**Tabla 47***Tabla de frecuencia de la V1-D3: Componente de adaptabilidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	6	16,7	16,7	16,7
<b>Malo</b>	<b>15</b>	<b>41,7</b>	<b>41,7</b>	<b>58,3</b>
Regular	1	2,8	2,8	61,1
Bueno	8	22,2	22,2	83,3
Muy bueno	6	16,7	16,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario*Figura 39.* Componente de adaptabilidad en los docentes*Fuente:* Aplicación del cuestionario

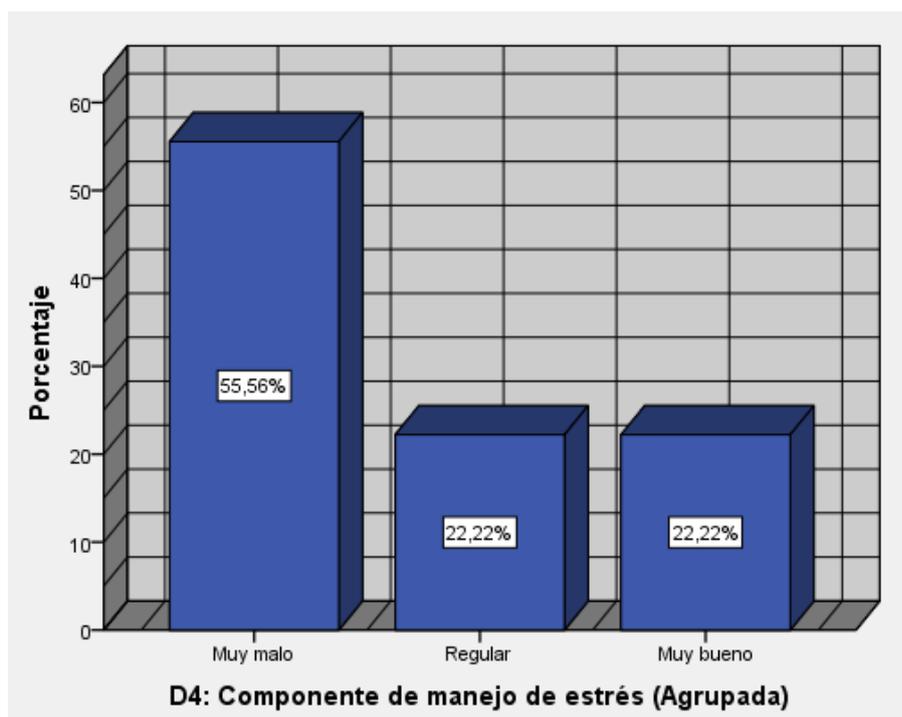
Según la tabla 47 y figura 39 en la FCE; de los 36 docentes encuestados, el 41,67% de los docentes son malos en la gestión y control sus propias emociones para enfrentar las presiones diarias y problemas; la misma que está conformada por 15 docentes. Lo que significa que la mayor proporción de docentes tienen un dominio malo del componente de adaptabilidad de la inteligencia emocional. Mientras es seguida por el 22,22% (8 docentes) que poseen un nivel bueno del componente de adaptabilidad.

**Tabla 48**

*Tabla de frecuencia de la V1-D4: Componente de manejo de estrés*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	20	55,6	55,6	55,6
Regular	8	22,2	22,2	77,8
Muy bueno	8	22,2	22,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario



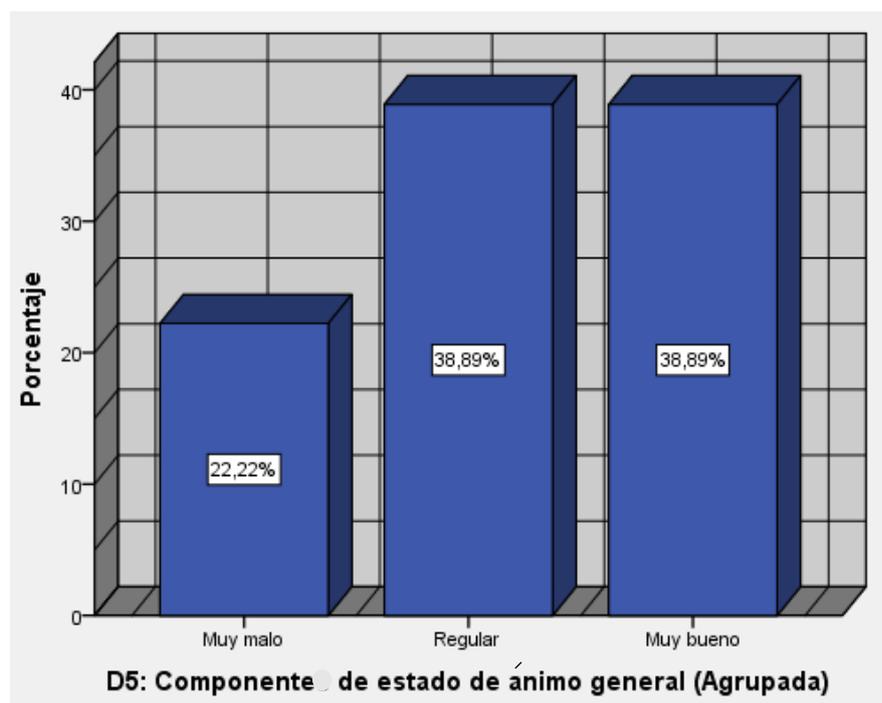
*Figura 40.* Componente de manejo de estrés en los docentes

*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 48 y figura 40 en la FCE; de los 36 docentes encuestados, el 55,56% de los docentes son muy malos a la hora de manejar el cambio, de adaptarse y solucionar problemas; la misma que está conformada por 20 docentes. Lo que significa que la mayor proporción de docentes tienen un dominio muy malo del componente de manejo de estrés de la inteligencia emocional.

**Tabla 49***Tabla de frecuencia de la V1-D5: Componente de estado de ánimo general*

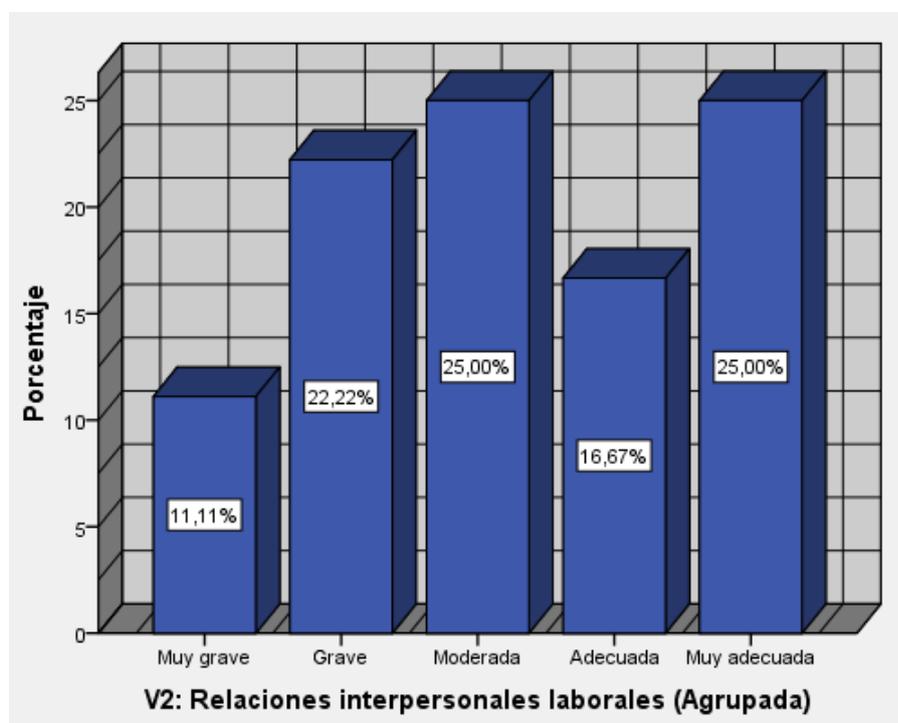
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	8	22,2	22,2	22,2
<b>Regular</b>	<b>14</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>	<b>61,1</b>
<b>Muy bueno</b>	<b>14</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario*Figura 41.* Componente de estado de ánimo general en los docentes*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 49 y figura 41 en la FCE; de los 36 docentes encuestados, el 38,89% de los docentes poseen la habilidad de crear momentos positivos, automotivarse y adquirir compromisos; la misma que está conformada por 14 docentes. Mientras el 38,89% (14 docentes) poseen un nivel regular del componente de estado de ánimo general. Lo que significa que existe un grupo de docentes que domina en un nivel muy bueno el componente de estado de ánimo general y otro grupo de docentes que domina en un nivel regular este componente de la inteligencia emocional.

**Tabla 50***Tabla de frecuencia de la V2: Relaciones interpersonales laborales*

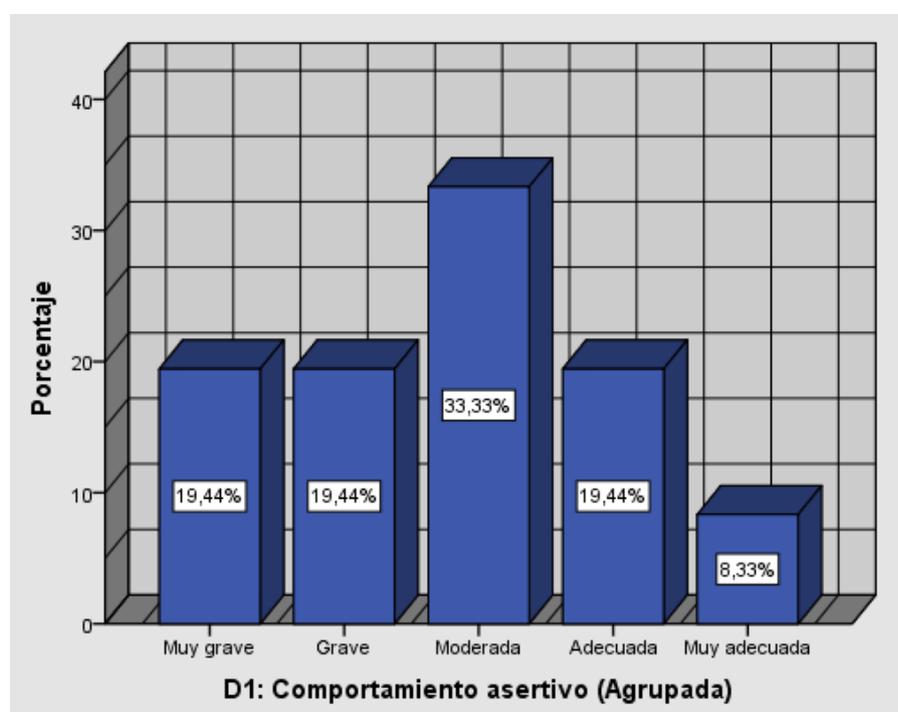
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy grave	4	11,1	11,1	11,1
Grave	8	22,2	22,2	33,3
<b>Moderada</b>	<b>9</b>	<b>25,0</b>	<b>25,0</b>	<b>58,3</b>
Adecuada	6	16,7	16,7	75,0
<b>Muy adecuada</b>	<b>9</b>	<b>25,0</b>	<b>25,0</b>	<b>100,0</b>
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario*Figura 42.* Relaciones interpersonales laborales en los docentes*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 50 y figura 42 en la FCE; de los 36 docentes encuestados, el 25,0% de los docentes tienen el comportamiento asertivo, confianza interpersonal y compañerismo en sus interrelaciones para el logro de objetivos en común; la misma que está conformada por 9 docentes. Mientras que el 25,0% (9 docentes) tienen un nivel moderado de relaciones interpersonales laborales. Por otra parte, el 22,22% (8 docentes) consideran en un nivel grave las relaciones interpersonales laborales. Lo que significa que existe un grupo de docentes que tienen un nivel muy bueno de relaciones interpersonales laborales y otro grupo de docentes que tienen un nivel moderado de relaciones interpersonales laborales.

**Tabla 51***Tabla de frecuencia de la V2-D1: Comportamiento asertivo*

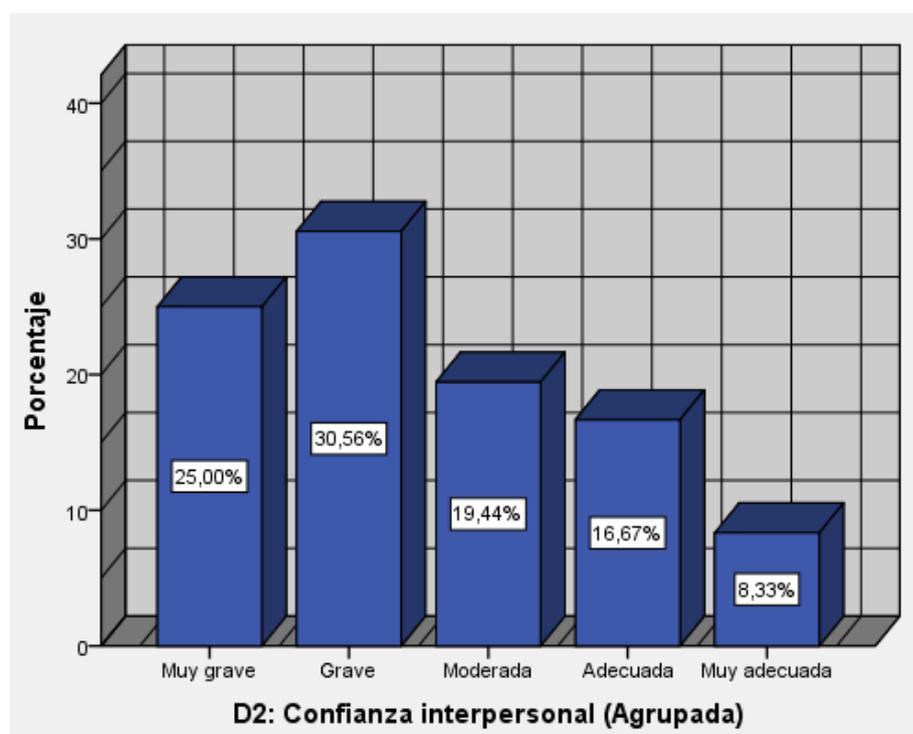
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy grave	7	19,4	19,4	19,4
Grave	7	19,4	19,4	38,9
<b>Moderada</b>	<b>12</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>72,2</b>
Adecuada	7	19,4	19,4	91,7
Muy adecuada	3	8,3	8,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario*Figura 43.* Comportamiento asertivo en los docentes*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 51 y figura 43 en la FCE; de los 36 docentes encuestados, el 33,33% de los docentes algunas veces manifiestan directamente sus sentimientos o necesidades dentro del marco del resto muto e igualdad de derechos de expresión; la misma que está conformada por 12 docentes. Lo que significa que la mayor proporción de docentes tiene un nivel moderado del comportamiento asertivo de las relaciones interpersonales laborales.

**Tabla 52***Tabla de frecuencia de la V2-D2: Confianza interpersonal*

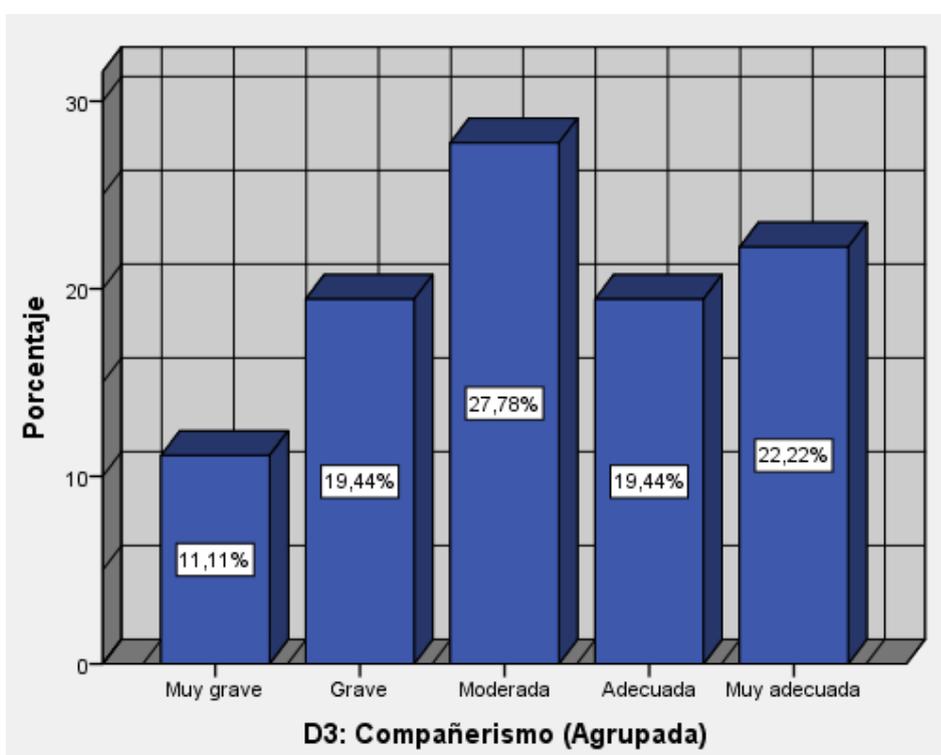
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy grave	9	25,0	25,0	25,0
<b>Grave</b>	<b>11</b>	<b>30,6</b>	<b>30,6</b>	<b>55,6</b>
Moderada	7	19,4	19,4	75,0
Adecuada	6	16,7	16,7	91,7
Muy adecuada	3	8,3	8,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario*Figura 44.* Confianza interpersonal en los docentes*Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 52 y figura 44 en la FCE; de los 36 docentes encuestados, el 30,56% de los docentes no confían en sus colegas, esto en relación a su competencia, interés por el bienestar de los demás, consistencia en la toma de decisiones y honestidad; la misma que está conformada por 11 docentes. Mientras que el 25,0% (9 docentes) consideran en un nivel muy grave la confianza interpersonal. Lo que significa que la mayor proporción de docentes consideran la confianza interpersonal en un nivel grave, seguido de otro grupo de docentes que consideran la confianza interpersonal en un nivel muy grave.

**Tabla 53***Tabla de frecuencia de la V2-D3: Compañerismo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy grave	4	11,1	11,1	11,1
Grave	7	19,4	19,4	30,6
<b>Moderada</b>	<b>10</b>	<b>27,8</b>	<b>27,8</b>	<b>58,3</b>
Adecuada	7	19,4	19,4	77,8
Muy adecuada	8	22,2	22,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Fuente:* Aplicación del cuestionario*Figura 45. Compañerismo en los docentes**Fuente:* Aplicación del cuestionario

Según la tabla 53 y figura 45 en la FCE; de los 36 docentes encuestados, el 27,78% de los docentes algunas veces llevan relación amistosa de buen trato y cooperación; la misma que está conformada por 10 docentes. Mientras que el 22,2% (8 docentes) tiene un nivel muy adecuado de compañerismo en sus relaciones. Lo que significa que la mayor proporción de docentes consideran en un nivel moderado el compañerismo en sus relaciones, seguido de otro grupo de docentes que consideran en un nivel muy adecuado el compañerismo en sus relaciones.

## 5.1. Contrastación estadística de hipótesis

### 5.1.1. Hipótesis general

Acorde al problema general y al objetivo general planteado, se muestra la hipótesis nula y alterna para proceder a aceptarlo o rechazarla según el coeficiente de Rho de Spearman:

Ho: No existe relación entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018.

Ha: Existe relación entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018.

**Tabla 54**

*Correlación entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales laborales*

		Inteligencia emocional	Relaciones interpersonales laborales
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,402*
		N	36
Relaciones interpersonales laborales		Coeficiente de correlación	,402*
		Sig. (bilateral)	,015
		N	36

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Aplicación del instrumento de recolección de datos

En base a la tabla 54, el significativo bilateral es igual a ,015 el cual es inferior a ,05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de Spearman ( $r = ,402^*$ ) evidencia que existe una correlación positiva moderada. Con 95% de precisión se alega, que la variable inteligencia emocional tiene relación positiva moderada con la variable relaciones interpersonales laborales en los docentes de la FCE.

### 5.1.2. Hipótesis específica 1

Acorde a la formulación del problema específico y el objetivo específico planteados, se muestra la hipótesis nula y alterna para proceder a aceptarlo o rechazarla de acuerdo al coeficiente de correlación:

Ho: No existe relación entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

Ha: Existe relación entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

**Tabla 55**

*Correlación entre componente intrapersonal y relaciones interpersonales laborales*

		Componente intrapersonal	Relaciones interpersonales laborales
	Componente intrapersonal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,351*
Rho de Spearman		N	36
	Relaciones interpersonales laborales	Coeficiente de correlación	,351*
		Sig. (bilateral)	,036
		N	36

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Fuente:* Aplicación del instrumento de recolección de datos

En base a la tabla 55, el significativo bilateral es igual a ,036 el cual es inferior a ,05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de Spearman ( $r = ,351^*$ ) evidencia que existe una correlación positiva baja. Con 95% de precisión se alega, que el componente intrapersonal tiene relación positiva baja con la variable relaciones interpersonales laborales en los docentes de la FCE.

### 5.1.3. Hipótesis específica 2

Acorde a la formulación del problema específico y el objetivo específico planteados, se muestra la hipótesis nula y alterna para proceder a aceptarlo o rechazarla de acuerdo al coeficiente de correlación:

Ho: No existe relación entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

Ha: Existe relación entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

**Tabla 56**

*Correlación entre componente interpersonal y relaciones interpersonales laborales*

			Componente interpersonal	Relaciones interpersonales laborales
	Componente interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,194
		Sig. (bilateral)	.	<b>,257</b>
Rho de		N	36	36
Spearman	Relaciones interpersonales laborales	Coefficiente de correlación	,194	1,000
		Sig. (bilateral)	<b>,257</b>	.
		N	36	36

*Fuente:* Aplicación del instrumento de recolección de datos

En base a la tabla 56, el significativo bilateral es igual a ,257 el cual es superior a ,05; evidencia que no existe correlación. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula; el componente interpersonal no tiene relación con la variable relaciones interpersonales laborales en los docentes de la FCE.

### 5.1.4. Hipótesis específica 3

Acorde a la formulación del problema específico y el objetivo específico planteados, se muestra la hipótesis nula y alterna para proceder a aceptarlo o rechazarla de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman:

Ho: No existe relación entre el componente de adaptabilidad y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

Ha: Existe relación entre el componente de adaptabilidad y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

**Tabla 57**

*Correlación entre componente de adaptabilidad y relaciones interpersonales laborales*

			<b>Componente de adaptabilidad</b>	<b>Relaciones interpersonales laborales</b>
	Componente de adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,170
		Sig. (bilateral)	.	<b>,322</b>
Rho de Spearman	N		36	36
	Relaciones interpersonales laborales	Coeficiente de correlación	,170	1,000
		Sig. (bilateral)	<b>,322</b>	.
	N		36	36

*Fuente:* Aplicación del instrumento de recolección de datos

En base a la tabla 57, el significativo bilateral es igual a ,322 el cual es superior a ,05; evidencia que no existe correlación. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula; el componente de adaptabilidad no tiene relación con la variable relaciones interpersonales laborales en los docentes de la FCE.

#### 5.1.5. Hipótesis específica 4

Acorde a la formulación del problema específico y el objetivo específico planteados, se muestra la hipótesis nula y alterna para proceder a aceptarlo o rechazarla de acuerdo al coeficiente de correlación:

Ho: No existe relación entre el componente de manejo de estrés y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

Ha: Existe relación entre el componente de manejo de estrés y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

**Tabla 58**

*Correlación entre componente de manejo de estrés y relaciones interpersonales laborales*

			Componente de manejo de estrés	Relaciones interpersonales laborales
Rho de	Componente	Coeficiente de correlación	1,000	,363*
	de manejo	Sig. (bilateral)	.	,030
	de estrés	N	36	36
Spearman	Relaciones	Coeficiente de correlación	,363*	1,000
	interpersonale	Sig. (bilateral)	,030	.
	s laborales	N	36	36

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Fuente:* Aplicación del instrumento de recolección de datos

En base a la tabla 58, el significativo bilateral es igual a ,030 el cual es inferior a ,05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de Spearman ( $r = ,363^*$ ) evidencia que existe una correlación positiva baja. Con 95% de precisión se alega, que el componente de manejo de estrés tiene relación positiva baja con la variable relaciones interpersonales laborales en los docentes de la FCE.

### 5.1.6. Hipótesis específica 5

Acorde a la formulación del problema específico y el objetivo específico planteados, se muestra la hipótesis nula y alterna para proceder a aceptarlo o rechazarla de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman:

Ho: No existe relación entre el componente de estado de ánimo general y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

Ha: Existe relación entre el componente de estado de ánimo general y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

**Tabla 59**

*Correlación entre componente de estado de ánimo general y relaciones interpersonales laborales*

			<b>Componente de estado de ánimo general</b>	<b>Relaciones interpersonales laborales</b>
Rho de Spearman	Componente de estado de ánimo general	Coeficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Relaciones interpersonales laborales	Coeficiente de correlación	,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

*Fuente:* Aplicación del instrumento de recolección de datos

En base a la tabla 58, el significativo bilateral es igual a ,001 el cual es inferior a ,05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de Spearman ( $r = ,586^{**}$ ) evidencia que existe una correlación positiva moderada. Con 99% de precisión se alega, que el componente de estado de ánimo general tiene relación positiva moderada con la variable relaciones interpersonales laborales en los docentes de la FCE.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

La investigación titulada: Inteligencia emocional y relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018, luego de ingresar los datos del cuestionario al SPSSV24 se obtuvieron las tablas antes mostradas, que a continuación se procede a la discusión; tomando en cuenta las teorías, el problema, objetivos e hipótesis planteados:

**Primero:** La hipótesis planteada en esta investigación; existe relación entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018. La tabla 53 muestra un significativo bilateral igual a ,015 menor a 0,05 de significancia y un coeficiente de correlación igual a 0,402\*; el cual evidencia la existencia de una correlación positiva moderada.

El resultado indica que a mayor inteligencia emocional mayor son las relaciones interpersonales laborales o viceversa; también las dos variables disminuirían en su aplicación sufriendo así los mismos cambios. En tanto el asterisco que acompaña al valor del coeficiente nos indica un 95% de confianza; en consecuencia, el resultado es confiable en su precisión.

Así en la investigación realizada por Maucaylle (2017) titulada: Relación entre la inteligencia emocional y el conflicto laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Andahuaylas, región Apurímac, 2017, se encuentra el mismo nivel de correlación; el resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ( $r = 0.515^{**}$ ,  $p = ,000 < 0.05$ ) demuestra que existe una correlación positiva moderada.

Por otra parte, la investigación realizada por Gomez (2017) titulada: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más en la unidad territorial de Andahuaylas, 2016, se encuentra un nivel de correlación superior; la cual indica una relación positiva alta de 0.722 entre las variables.

En contraste con la teoría de Bar-On (2014) la inteligencia emocional es el "conjunto de competencias, herramientas y comportamientos emocionales y sociales, que determinan cómo de bien percibimos, entendemos y controlamos nuestras emociones, (...) nos ayudan a entender cómo se sienten los demás" permitiendo de esta manera interrelacionarnos, además que coadyuvan a enfrentar demandas y presiones del medio. A su vez Rodríguez

(2015) define relaciones interpersonales laborales vínculo o interrelación que se establece en el ámbito laboral para el logro de objetivos en común, a través de comportamientos asertivos, confianza interpersonal y compañerismo laboral.

A base de la teoría y resultados obtenidos, la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales tienen relación positiva moderada en la Facultad, así como su nivel de dominio es importante; ya que una variable afecta a la otra y esto es beneficioso para el docente, para sus relaciones y para la institución misma.

**Segundo:** La hipótesis específica 1 planteada en esta investigación; existe relación entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. La tabla 54 muestra un significativo bilateral igual a ,036 menor a 0,05 de significancia y un coeficiente de correlación igual a 0,351 \*; el cual evidencia la existencia de una correlación positiva baja.

El resultado muestra que a mayor dominio del componente intrapersonal mayor son las relaciones interpersonales laborales o viceversa; también la dimensión 1 y la variable 2 disminuirían en su aplicación sufriendo así los mismos cambios. En tanto el asterisco que acompaña al valor del coeficiente nos indica un 95% de confianza; en consecuencia, el resultado es confiable en su precesión.

Así en la investigación realizada por Maucuyllé (2017) titulada: Relación entre la inteligencia emocional y el conflicto laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Andahuaylas, región Apurímac, 2017, se encuentra el mismo nivel de correlación entre el componente intrapersonal y el conflicto funcional en el personal administrativo; la correlación ( $r = ,275^*$ ,  $p = ,022 < 0,05$ ) demuestra que existe una correlación positiva baja.

En contraste con la teoría de Bar-On (2014) el componente intrapersonal "(...) es aquella que: Conoce y comprende las emociones, así como expresa sentimientos con eficacia".

A base de la teoría y resultados obtenidos, los docentes de la Facultad conocen y comprenden sus propias emociones, y las expresan eficazmente en un nivel muy bueno mientras que, el comportamiento asertivo, confianza interpersonal y compañerismo en sus interrelaciones para el logro de objetivos en común se encuentra en un nivel muy adecuado y moderado simultáneamente. Por lo tanto, el componente 2 de la variable inteligencia emocional: componente intrapersonal y la variable 2: relaciones interpersonales laborales tienen una relación positiva baja.

**Tercero:** La hipótesis específica 2 planteada en esta investigación; existe relación entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018. La tabla 55 evidencia un nivel de significancia superior al 0,05 ( $p = ,257$ ). Lo quiere decir que no existe correlación.

El resultado indica que la dimensión 2 de la inteligencia emocional: componente interpersonal y la variable 2: relaciones interpersonales laborales no se relacionan.

En tanto en la investigación realizada por Maucuyllé (2017) titulada: Relación entre la inteligencia emocional y el conflicto laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Andahuaylas, región Apurímac, 2017, existe correlación entre el componente interpersonal y el conflicto funcional en el personal administrativo; la correlación ( $r = ,299^*$ ,  $p = ,012 < 0,05$ ) demuestra que existe una correlación positiva baja.

Considerando la teoría de Bar-On (2014) el componente interpersonal “entiende cómo las demás personas que le rodean se sienten y se relaciona bien con ellos”

A base de la teoría y resultados obtenidos, la mayor proporción de docentes de la Facultad posee un nivel regular en ser consciente de los sentimientos de sus colegas y establecer relaciones con ellos mientras que, el comportamiento asertivo, confianza interpersonal y compañerismo en sus interrelaciones para el logro de objetivos en común se encuentra en un nivel muy adecuado y moderado simultáneamente. Por lo tanto, el componente 2 de la variable inteligencia emocional: componente interpersonal y la variable 2: relaciones interpersonales laborales no tienen relación.

**Cuarto:** La hipótesis específica 3 planteada en esta investigación; existe relación entre el componente de adaptabilidad y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018. La tabla 56 evidencia un nivel de significancia superior al 0,05 ( $p = ,322$ ). Lo quiere decir que no existe correlación.

El resultado indica que la dimensión 3 de la variable inteligencia emocional: componente de adaptabilidad y la variable 2: relaciones interpersonales laborales no se relacionan.

En tanto en la investigación realizada por Maucuyllé (2017) titulada: Relación entre la inteligencia emocional y el conflicto laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Andahuaylas, región Apurímac, 2017, existe correlación entre el componente de adaptabilidad y el conflicto funcional en el personal administrativo; la

correlación ( $r = ,425^{**}$ ,  $p = ,001 < 0,05$ ) demuestra que existe una correlación positiva moderada.

En contraste con la teoría de Bar-On (2014) con el componente de adaptabilidad “Gestiona y controla las emociones de manera efectiva con el fin de hacer frente a las demandas cotidianas, los problemas y la presión diarios”

A base de la teoría y resultados obtenidos, la mayor proporción de docentes de la Facultad tiene un nivel malo en la gestión y control de sus propias emociones para enfrentar las presiones diarias y problemas mientras que, el comportamiento asertivo, confianza interpersonal y compañerismo en sus interrelaciones para el logro de objetivos en común se encuentra en un nivel muy adecuado y moderado simultáneamente. Por lo tanto, el componente 3 de la variable inteligencia emocional: componente de adaptabilidad y la variable 2: relaciones interpersonales laborales no tienen relación.

**Quinto:** La hipótesis específica 4 planteada en esta investigación; existe relación entre el componente de manejo de estrés y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018. La tabla 57 muestra un significativo bilateral igual a ,030 menor a 0,05 de significancia y un coeficiente de correlación igual a 0,363\*; el cual evidencia la existencia de una correlación positiva baja.

El resultado demuestra que a mayor dominio del componente de manejo de estrés mayor son las relaciones interpersonales laborales o viceversa; también la dimensión 4 y la variable 2 disminuirían en su aplicación sufriendo así los mismos cambios. En tanto el asterisco que acompaña al valor del coeficiente nos indica un 95% de confianza; en consecuencia, el resultado es confiable en su precisión.

Así en la investigación realizada por Maucuylla (2017) titulada: Relación entre la inteligencia emocional y el conflicto laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Andahuaylas, región Apurímac, 2017, se encuentra un nivel diferente de correlación entre el componente de manejo de estrés y el conflicto funcional en el personal administrativo; el resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ( $r = ,688^{**}$ ,  $p = ,000 < 0,05$ ) demuestra que existe una correlación positiva moderada.

En contraste con la teoría de Bar-On (2014) el componente de manejo de estrés “Sabe manejar los cambios, se adapta y soluciona problemas personales e interpersonales”

De acuerdo a la teoría y resultados obtenidos, la mayoría de docentes de la Facultad tiene un nivel muy malo de manejar el cambio, de adaptarse y solucionar problemas mientras que, el comportamiento asertivo, confianza interpersonal y compañerismo en sus interrelaciones para el logro de objetivos en común se encuentra en un nivel muy adecuado y moderado simultáneamente. Por lo tanto, el componente 4 de la variable inteligencia emocional: componente de manejo de estrés y la variable 2: relaciones interpersonales laborales tienen una relación positiva baja.

**Sexto:** La hipótesis específica 5 planteada en esta investigación; existe relación entre el componente de estado de ánimo general y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018. La tabla 58 muestra un significativo bilateral igual a ,001 menor a 0,05 de significancia y un coeficiente de correlación igual a 0,586 \*\*; el cual evidencia la existencia de una correlación positiva moderada.

Por ello el resultado indica que a mayor dominio de los componentes de estado de ánimo general mayor son las relaciones interpersonales laborales o viceversa; también la dimensión 5 y la variable 2 disminuirían en su aplicación sufriendo así los mismos cambios. En tanto los asteriscos que acompañan al valor del coeficiente indican un 99% de confianza; en consecuencia, el resultado es muy confiable en su precisión.

Así en la investigación realizada por Maucuyllé (2017) titulada: Relación entre la inteligencia emocional y el conflicto laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Andahuaylas, región Apurímac, 2017, se encuentra el mismo nivel de correlación entre el componente de estado de ánimo general y el conflicto funcional en el personal administrativo; la correlación ( $r = ,508^{**}$ ,  $p = ,000 < 0,05$ ) demuestra que existe una correlación positiva moderada.

En contraste con la teoría de Bar-On (2014) con el componente de estado de ánimo general “es capaz de generar estados de ánimo positivos, auto-motivarse y comprometerse”

A base de la teoría y resultados obtenidos, existe un grupo de docentes que domina muy bien este componente a su vez existe otro grupo de docentes que domina regularmente mientras que, el comportamiento asertivo, confianza interpersonal y compañerismo en sus interrelaciones para el logro de objetivos en común se encuentra en un nivel muy adecuado y moderado simultáneamente. Por lo tanto, el componente 5 de la variable inteligencia emocional: componente de estado de ánimo general y la variable 2: relaciones interpersonales laborales tienen una relación positiva moderada.

## CONCLUSIONES

1. En referencia al objetivo general, se concluye que existe relación positiva moderada; entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018. El resultado logrado ( $r = ,402^*$ ,  $p = ,015 < ,05$ ) evidencia que existe una correlación positiva moderada.
2. En referencia al objetivo específico 1, se concluye que existe relación positiva baja; entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. El resultado logrado ( $r = ,351^*$ ,  $p = ,036 < ,05$ ) evidencia que existe una correlación positiva baja.
3. En referencia al objetivo específico 2, se concluye que no existe relación; entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. El resultado de la significancia ( $p = ,257 > ,05$ ) evidencia que no existe una correlación entre ellas.
4. En referencia al objetivo específico 3, se concluye que no existe relación; entre el componente de adaptabilidad y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. El resultado de la significancia ( $p = ,322 > ,05$ ) evidencia que no existe una correlación entre ellas.
5. En referencia al objetivo específico 4, se concluye que existe relación positiva baja; entre el componente de manejo de estrés y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. El resultado logrado ( $r = ,363^*$ ,  $p = ,030 < ,05$ ) evidencia que existe una correlación positiva baja.
6. En referencia al objetivo específico 5, se concluye que existe una relación significativa positiva moderada; entre el componente de estado de ánimo general y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. El resultado logrado ( $r = ,586^{**}$ ,  $p = ,001 < ,05$ ) evidencia que existe una correlación positiva moderada.

## RECOMENDACIONES

- a. En referencia al primer resultado se recomienda mejorar la correlación moderada existente de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales; a través de reuniones, cursos y/o talleres que permitan ampliar el conocimiento de esta nueva inteligencia, y el interés por parte de los participantes para interiorizar estos conocimientos. Así también en la segunda variable; las mismas que generarán un cambio satisfactorio.
- b. En referencia al segundo resultado se recomienda mejorar la correlación baja existente del componente intrapersonal y las relaciones interpersonales laborales; a través de cursos y/o talleres que permitan ampliar el autoconocimiento de nuestras emociones y la expresión adecuada de las mismas, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia, y el interés por parte de los participantes para interiorizar estos conocimientos. Así también en el comportamiento asertivo, confianza interpersonal y compañerismo en los docentes generando de esta manera un desarrollo óptimo de las mismas.
- c. En referencia al tercer resultado se recomienda mejorar el dominio del componente interpersonal; a través de reuniones, cursos y/o talleres que permitan evaluar y conocer su nivel de empatía, responsabilidad social y las relaciones interpersonales y el interés por parte de los participantes para interiorizar estos conocimientos. También buscar una mejora continua en el comportamiento asertivo, confianza interpersonal y compañerismo. Aunque esta dimensión 2 y variables 2 no se relacionan en sí mismas.
- d. En referencia al cuarto resultado se recomienda desarrollar el componente de adaptabilidad ya que esta se encuentra en un nivel malo de dominio; esto se puede lograr a través de cursos y/o talleres que permitan ampliar el conocimiento y poseer la habilidad de ser objetivo, ser flexible, solucionar problemas, y el interés por parte de los participantes para interiorizar estos conocimientos. Aunque esta dimensión 3 y variables 2 no se relacionan en sí mismas
- e. En referencia al quinto resultado se recomienda mejorar la correlación baja existente del componente de manejo de estrés y las relaciones interpersonales laborales; a través de talleres o videoconferencias que permitan ampliar el conocimiento y mejora de la habilidad de tolerancia al estrés, el control de impulsos, y el interés por parte de los

participantes para interiorizar estos conocimientos. Así también en el comportamiento asertivo, confianza interpersonal y compañerismo permitir un desarrollo óptimo de las mismas.

- f. En referencia al sexto resultado se recomienda mejorar y mantener esta correlación moderada existente entre el componente de estado de ánimo general y las relaciones interpersonales laborales; por medio de cursos y/o talleres que permitan ampliar el conocimiento y tener optimismo, felicidad, y el interés por parte de los participantes para interiorizar estos conocimientos. Así también en el comportamiento asertivo, confianza interpersonal y compañerismo permitir un desarrollo óptimo de las mismas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bar-On, R. (17 de Febrero de 2014). *Entrevista al Dr. Reuven Bar-On experto en inteligencia emocional*. (L. Molina, Entrevistador) Recuperado de <http://www.lauracoaching.com/entrevista-al-dr-reuven-bar-on-experto-en-inteligencia-emocional/>
- Bauman, Z. (2007). *La sociedad sitiada*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Cabrera Gonzales, M. (2011). *Inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos del nivel secundario de una Institución Educativa de la Región Callao*. Tesis para optar el grado de maestro en educación, Universidad de San Ignacion de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1120/1/2011\\_Cabrera\\_Inteligencia%20emocional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20de%20los%20alumnos%20del%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20la%20regi%C3%B3n%20Call.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1120/1/2011_Cabrera_Inteligencia%20emocional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20de%20los%20alumnos%20del%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20la%20regi%C3%B3n%20Call.pdf)
- ConceptoDefinición. (19 de Noviembre de 2014). *ConceptoDefinición*. Recuperado de Definición de Amabilidad: <http://conceptodefinicion.de/amabilidad/>
- Copyright. (2008). *Definición.De. Cortesía*. Recuperado de <https://definicion.de/cortesia/>
- Corral, Y. (2009). Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Cuchillo, O. (2018). *civilgeeks.com*. Recuperado de <https://civilgeeks.com/2015/06/07/spss-programa-estadistico-informatico/>
- Definición.MX. (s.f.). Recuperado de <https://definicion.mx/comunicacion-assertiva/>
- Diputación Provincial Vastra Gotaland. (2016). *Information om Sverige*. Recuperado de <https://www.informationsverige.se/Spanska/Samhalle/Samhallsorientering/Paginas/J%C3%A4mlikhet-och-j%C3%A4mst%C3%A4lldhet.aspx>
- EcuRed. (20 de Abril de 2018). *ecured.cu*. Recuperado de [https://www.ecured.cu/Conducta\\_assertiva](https://www.ecured.cu/Conducta_assertiva)
- El Heraldo. (2018). *Importancia de los buenos modales en el trabajo*. Recuperado de <http://www.elheraldo.hn/suplementos/empleos/975479-466/importancia-de-los-buenos-modales-en-el-trabajo>

- Extremera, N. y. (2004). *Inteligencia emocional, calidad de las relaciones interpersonales y empatía en estudiantes universitarios*. Clinica y salud, 117-137. Recuperado el 03 de mayo de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/1806/180617822001.pdf>
- Fernández Pérez, R. (24 de Marzo de 2011). *La cooperación, Un valor del ser humano*. Recuperado de <http://valoresnuestros.blogspot.pe/>
- Fragoso, R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?*. Revista Iberoamericana de educación superior, 16(16), 110-125. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007287215000074?via%3Dihub>
- Fumero, A. N. (2009). *La Implicancia de la Confianza Interpersonal en los Transtornos de la Personalidad*. Revista Argentina de Clinica Psicológica, XVIII (1), 43-50.
- García Cerdán, A. (s.f.). *Cognifit*. Recuperado de <https://blog.cognifit.com/es/respeto/>
- García, A. D. (s.f.). *La Confianza Interpersonal Validez Constructo y Factores Relacionados*. 1-16.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. España: Kairós. Recuperado de <https://books.google.com.mx/books?id=x8cTlu1rmA4C&pg=PA75&dq=capacidad+de+motivarnos+a+nosotros+mismos,+de+perseverar&hl=es&sa=X&ei=RIGhULD4K-i7igKsnYD4Dg#v=onepage&q&f=false>
- Gomez, J. (2017). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas en la unidad territorial de Andahuaylas, 2016*. Tesis para obtener el título de licenciado en Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú.
- Guerrero Narbajo, Y. (2014). *Clima social familiar, inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos de quinto de secundaria de las instituciones educativas públicas de Ventanilla*. Tesis para optar el grado de magister en Psicología Educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3889/Guerrero\\_ny.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3889/Guerrero_ny.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Inmujeres*. Recuperado de <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/derechos/index.html>

- Interceramic. (s.f.). *Metodología de la investigación*. Recuperado de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/calva\\_p\\_db/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/capitulo3.pdf)
- López Munguía, O. (2008). *La inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje como predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Tesis para optar el grado de magister en Psicología Educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/615/Lopez\\_mo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/615/Lopez_mo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, C. (2015). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería*. *Educación Médica*, 16(1), 83-92. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181315000030>
- Mandel, E. (2016). *En qué consiste la comunicación asertiva*. Recuperado de <https://www.psicoadictiva.com/blog/consiste-la-comunicacion-asertiva/>
- Molero, C. E. (1998). *Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional*. 30(1), 11-30. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80530101.pdf>
- Palma, K. (29 de Octubre de 2012). *El compañerismo*. Recuperado de <http://kennekjafetsouthern3.blogspot.pe/>
- Polegar Medios S.L. (2000). *Educación en Valores. La amabilidad*. Recuperado de <https://www.guiainfantil.com/1212/educar-en-valores-la-amabilidad.html>
- Quero, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente alpha de Cronbach*. *Telos*, 12 (2), 248-252. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/993/99315569010/>
- Recursos & habilidades. (s.f.). *Confiabilidad o confianza*. Recuperado de <https://www.recursosyhabilidades.com/apartados/confiabilidad-o-confianza.html>
- Rodríguez, A. (03 de Junio de 2015). *Relaciones Interpersonales en el Trabajo*. Recuperado de <https://prezi.com/yurvnlnvndlhp/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo/>
- Román, L. (s.f.). *Relación de la motivación bifactorial con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, región de Apurímac-2017*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en

Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú.

Significados.com. (24 de Abril de 2018). *Comunicación asertiva*. Recuperado de <https://www.significados.com/comunicacion-asertiva/>

Significados.com. (06 de Noviembre de 2017). *Significado de respeto mutuo*. Recuperado de <https://www.significados.com/respeto-mutuo/>

Terol, L. G.-B. (2010). *innovaMIDE*. Recuperado de [https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS\\_0302a.pdf](https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0302a.pdf)

Universidad de València. (s.f.). Recuperado de <https://www.uv.es/invsalud/invsalud/disenyo-tipo-estudio.htm#disestudio>

Urcelay, J. (25 de Julio de 2016). *La confianza en las personas, los equipos y las organizaciones: hacia un modelo integral (II)*. Recuperado de <https://jaimeurcelay.me/2016/07/25/la-confianza-en-las-personas-los-equipos-y-las-organizaciones-hacia-un-modelo-integral-ii/>

Vásquez, I. (2005). *Tipos de estudio y métodos de investigación*. Recuperado de [www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/](http://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/)

Yanez, D. (s.f.). *Las relaciones interpersonales en las oficinas más comunes*. Recuperado de <https://www.lifeder.com/relaciones-interpersonales-oficina/>

Yáñez, R. (2006). *Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios*. 32(1), 77-90. Recuperado de <http://mingaonline.uach.cl/pdf/estped/v32n1/art05.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia de la Investigación

**TÍTULO:** Inteligencia emocional y relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>a) ¿De qué manera se relaciona el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas?</p> <p>b) ¿De qué manera se relaciona el componente interpersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas?</p> <p>c) ¿De qué manera se relaciona el componente de adaptabilidad y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas?</p> <p>d) ¿De qué manera se relaciona el componente de manejo de estrés y las</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación que existe entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre el componente de adaptabilidad y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específico</b></p> <p>a) Existe relación entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.</p> <p>b) Existe relación entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.</p> <p>c) Existe relación entre el componente de adaptabilidad y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.</p> <p>d) Existe relación entre el componente de manejo de estrés y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de</p>	<p><b>V1. VARIABLE 1</b></p> <p>Inteligencia Emocional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Componente intrapersonal</li> <li>• Componente interpersonal</li> <li>• Componente de adaptabilidad</li> <li>• Componente de manejo de estrés</li> <li>• Componente de estado de ánimo general</li> </ul> <p><b>V2. VARIABLE 2</b></p> <p>Relaciones interpersonales laborales</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento asertivo</li> <li>• Confianza interpersonal</li> <li>• Compañerismo</li> </ul>

<p>relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas?</p> <p>e) ¿De qué manera se relaciona el componente de estado de ánimo general y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas?</p>	<p>d) Determinar la relación que existe entre el componente de manejo de estrés y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.</p> <p>e) Determinar la relación que existe entre el componente de estado de ánimo general y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.</p>	<p>la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.</p> <p>e) Existe relación entre el componente de estado de ánimo general y las relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.</p>	
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p><b>ENFOQUE:</b> cuantitativo.</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Descriptivo Correlacional.</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental, transeccional correlacional.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 37 docentes de FCE de la UNAJMA Andahuaylas.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 36 docentes de FCE de la UNAJMA Andahuaylas.</p>	<p><b>TÉCNICAS:</b> La encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> El cuestionario.</p> <p><b>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</b></p> <p>Excel</p> <p>SPSSV24</p>	

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables

**TÍTULO:** Inteligencia emocional y relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
VI=V1 Inteligencia Emocional	Conjunto de competencias, herramientas y comportamientos emocionales y sociales, que determinan cómo de bien percibimos, entendemos y controlamos nuestras emociones. Y todas estas competencias, herramientas y comportamientos nos ayudan a entender cómo se sienten los demás y cómo relacionarnos con ellos, además de hacer frente a obligaciones, desafíos y presión diarios. Una definición breve para mí sería el tener a tus emociones trabajando a tu favor y no en tu contra. (Bar-On, 2014)	Conjunto de habilidades que permiten entender la emoción y el sentimiento que estos generan para tomar actitudes positivas frente a los problemas tanto a nivel intrapersonal, interpersonal y otros factores externos que condicionan el diario vivir.	Componente Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo Asertividad Autoconcepto Autorrealización Independencia
			Componente interpersonal	Empatía Responsabilidad social Relaciones interpersonales
			Componentes de adaptabilidad	Prueba de la realidad Flexibilidad Solución de problemas
			Componente de manejo de estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos
			Componentes de estado de ánimo general	Optimismo Felicidad
VD=V2 Relaciones Interpersonales Laborales	Capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo una meta a conseguir y organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño del resto (Rodríguez, 2015)	Vínculo o interacción que se establece en el ámbito laboral para el logro de objetivos en común, a través de comportamientos asertivos, confianza interpersonal y compañerismo laboral.	Comportamiento asertivo	Comunicación asertiva Respeto mutuo Igualdad de derechos
			Confianza Interpersonales	Competencia Benevolencia Integridad
			Compañerismo	Buen trato Cooperación

### Anexo 3. Matriz de instrumento de recojo de datos

**TÍTULO:** Inteligencia emocional y relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nº ÍTEM S	ÍTEMS
<b>VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	<b>DIMENSIÓN 1</b> Componente intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo	16.67%	5	1. Reconozco mis emociones y la que las originó en mi trabajo.
		Asertividad			2. Soy capaz de expresar abiertamente mis sentimientos y pensamientos con mucho respeto hacia los demás en mi trabajo.
		Autoconcepto			3. Me respeto y acepto personalmente y profesionalmente en mi trabajo.
		Autorrealización			4. Doy lo mejor de mí, para involucrarme en actividades y/o proyectos (satisfactorios) en mi trabajo.
		Independencia			5. En mi trabajo tengo confianza en mí, y tomo mis decisiones autónomamente.
	<b>DIMENSIÓN 2</b> Componente interpersonal	Empatía	10%	3	6. Soy capaz entender los sentimientos de mis colegas (empatía)
		Responsabilidad social			7. Soy colaborador(a) y cooperador(a) con mis colegas en situaciones difíciles.
		Relaciones interpersonales			8. Mis colegas me consideran como una persona sociable.
	<b>DIMENSIÓN 3</b> Componente de adaptabilidad	Prueba de la realidad	10%	3	9. En las diversas situaciones de mi trabajo soy consciente de lo que sucede.
		Flexibilidad			10. Soy capaz de adaptarme a las circunstancias impredecibles en mi trabajo
		Solución de problemas			11. Soy metódico para identificar y solucionar problemas en mi trabajo
	<b>DIMENSIÓN 4</b> Componente de manejo de estrés	Tolerancia al estrés	6.67%	2	12. Muestro actitud positiva ante las tensiones de mi trabajo.
		Control de impulsos			13. Soy capaz de controlar mis impulsos ante las situaciones adversas de mi trabajo
	<b>DIMENSIÓN 5</b> Componente de estado de ánimo general	Optimismo	6.67%	2	14. Veo el lado bueno, a pesar de las circunstancias adversas en mi trabajo
		Felicidad			15. Me siento satisfecho y disfruto mi de trabajo

<b>VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES LABORALES</b>	<b>Dimensión 1</b> Comportamiento Asertivo	Comunicación asertiva	16.67%	5	16. Mis colegas comunican sus sentimientos y pensamientos de manera abierta y directa
					17. Mis colegas utilizan la comunicación no verbal coherente con lo que desea expresar.
		Respeto mutuo			18. La comunican verbal y no verbal de mis colegas es respetuosa.
					19. Soy respetuoso de los pensamientos y sentimientos de cada uno de mis colegas
		Igualdad de derechos			20. Reconozco que mis colegas sin excepción tienen el derecho de expresar lo que sienten y piensan.
	<b>Dimensión 2</b> Confianza Interpersonales	Competencia	16.67%	5	21. Confío en mis colegas para la realización de tareas complejas.
		Benevolencia			22. Mis colegas saben valorar el trabajo del otro.
					23. Cuando se tiene un problema laboral se cuenta con la ayuda de los demás docentes.
		Integridad			24. Mis colegas están comprometidos con las metas propuestas de la Facultad.
					25. Mis colegas solucionan sus problemas directamente entre ellos.
	<b>Dimensión 3</b> Compañerismo	Buen trato	16.67%	5	26. Mis colegas son amables (se expresan de forma afectuosa y cariñosa)
					27. Mis colegas tienen un trato cortés (atento y respetuoso)
					28. Mis colegas saben decir por favor, gracias, pedir disculpa, saludar al ingresar y despedirse al salir.
		29. Mis colegas tienen el compromiso individual y colectivo de alcanzar los objetivos de la facultad.			
	Cooperación			30. Mis colegas colaboran, suman fuerzas para que la facultad sobresalga sobre las otras.	

Anexo 4. Ficha de validación por criterio de jueces o expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Simón José Cama Flores*  
Grado Académico: *Magister en Administración*  
Fecha: *19/09/2018*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

*Revisar Gramática*

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

*Revisar indicadores, preguntas*

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede**  **No Procede**  para su aplicación.

  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
*Simón José Cama Flores*  
Mg. Simón José Cama Flores  
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

DNI: *24461156*

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

### I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Oscar Apaza Apaza  
Grado Académico: Magister en Gestión Pública  
Fecha: 24/09/2018

### II. OBSERVACIONES:

#### FORMA:

~~.....~~  
~~.....~~  
~~.....~~

#### ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Reajustar los terminos de los ítems  
~~.....~~  
~~.....~~

#### CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

~~.....~~  
~~.....~~  
~~.....~~

### III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede**  **No Procede**  para su aplicación.

~~.....~~  
~~.....~~

  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSE MARIA ARGUEDAS  
Mg. Oscar Apaza Apaza  
Sello y Firma del Evaluador  
DNI: 31188540

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

### I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Edwin Mescco Caceres  
Grado Académico: Lic. Administración de Empresas  
Fecha: 26.1.09.2018

### II. OBSERVACIONES:

#### FORMA:

.....  
.....  
.....

#### ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

.....  
.....  
.....

#### CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....  
.....  
.....

### III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede**  **No Procede**  para su aplicación.

.....  
.....



UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSE MARIA ARGUEDAS  
FCS/EPAS

Lic Edwin Mescco Caceres  
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 25001527

**Anexo 5. Docentes de la FCE de la UNAJMA, 2018-I**



# Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Andahuaylas, 24 de Abril del 2018

**CARTA N°065-2018-UNAJMA-RRHH/J.**

**Señorita.**

**SOLEDAD SUCA CARRILLO**

**Egresada de la Escuela Profesional de Administración  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**Presente**

ASUNTO : REMITO INFORMACIÓN SOLICITADA

REF. : F.U.T. N°012277

.....  
Por medio del presente me dirijo a usted, para saludarle muy cordialmente, a la vez remitir la información solicitada, sobre el listado de Docentes que laboran en la Facultad de Ciencias de la Empresa, para que realice el proyecto de investigación titulado "Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales Laborales de los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-2018". De acuerdo al detalle siguiente:

**1. Docentes Nombrados**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES	
	N°	
	1	MACHACA REJAS, JOAQUIN
	2	VALLE DIAZ, FELIPE RAFAEL
	3	BUSTINZA SALDIVAR, DORIS
	4	GARATE LUQUE, VICTOR RAUL
	5	RAMIREZ CAJAMARCA, JUAN CIELO
	6	VALREYMOND TACORA, DARIO
	7	AGREDA CERNA, HENRRY WILFREDO
	8	AGUIRRE LANDA, JOHN PETER
	9	CAMA FLORES, SIMON JOSE
	10	MACHACA MAMANI, JULIO CESAR
	11	MESCOO CACERES, EDWIN
12	CAMPOS PELAEZ, GODOFREDO EDUARDO	
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES		
N°		
1	MARTINEZ HUAMAN, EDGAR LUIS	
2	LOPEZ HUARANCCA, CIRILO	
3	QUIZA AÑAZCO, CARMEN	
4	FELIX BENITES, EDWIN DANIEL	
5	RIVAS LOAYZA, LUCIO ISAIAS	
6	SUAÑA DIAZ, OLINDA	

**2. Docentes Contratados 2018-I**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES	
	N°	
	1	RAQUEL ALVAREZ SIGUAYRO
	2	RONY BEQUEREL MENDEZ SOTO
	3	ROSA NELIDA ASCUE RUIZ
	4	HECTOR ROMAN LIZARME
	5	SANDY GUILLEN CUBA
	6	ESTHER REYNA MERINO ASCUE
	7	ROSMEL IVAN RODRÍGUEZ PECEROS
	8	JULIO CESAR LUJAN MINAYA
	9	JORGE AUGUSTO GUTIERREZ MENDOZA
	10	OSCAR APAZA APAZA
11	FRANCISCO JAVIER YARLEQUE MORANTE	
12	GRECIA VALVERDE MAMANI	
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES		
N°		
1	MARISOL GEORGINA PONCE MARIN	
2	SANTOS GUTIÉRREZ LÓPEZ	
3	DIONISIA LEON SONCCO	
4	WILLIAM CAMILO YAURIS POLO	
5	YOLANDA AROQUIPA APARCO	
6	LUCRECIA JANQUI GUZMAN	
7	FREDY ANDRADA BARBOZA	

Sin otro en particular me suscribo de usted.

Atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
Ci. Jesseth Meza Torreblanca  
JEFE ADMINISTRATIVO  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

## Anexo 6. Encuesta de la investigación

### CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le agradezco anticipadamente por su colaboración en esta investigación, sus respuestas serán utilizadas únicamente para el trabajo titulado: "Inteligencia emocional y relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac, 2018", por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial; ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

Lea cada pregunta y marque con una equis (X) la opción que mejor lo describe. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Género: Femenino ( ) Masculino ( )
- 1.2. Edad :
- a) Menos de 25 años ( )
  - b) de 26 a 35 años ( )
  - c) de 36 a 45 años ( )
  - d) de 46 a más ( )
- 1.3. Tiempo que labora en la Institución
- e) Menos de 1 años ( )
  - f) De 2 a 4 años ( )
  - g) De 5 a 7 años ( )
  - h) De 8 a más años ( )
- 1.4. Usted qué nivel de estudio ha alcanzado:
- i) Licenciado ( )
  - j) Magister ( )
  - k) Doctor ( )
- 1.5. Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

Responder cada pregunta marcando con una "X" en el casillero que usted considere pertinente. Para evaluar las variables 1: Inteligencia emocional. Las opciones son las siguientes y están redactadas en primera persona:

S	CS	AV	CN	N
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Nº	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
	DIMENSIÓN: COMPONENTE INTRAPERSONAL					
1	Reconozco mis emociones y lo que las originó en mi trabajo.					
2	Soy capaz de expresar abiertamente mis sentimientos y pensamientos con mucho respeto hacia los demás en mi trabajo.					
3	Me respeto y acepto personalmente y profesionalmente en mi trabajo.					
4	Doy lo mejor de mí, para involucrarme en actividades y/o proyectos (satisfactorios) en mi trabajo.					
5	En mi trabajo tengo confianza en mí, y tomo mis decisiones autónomamente.					

	DIMENSIÓN: COMPONENTE INTERPERSONAL	S	CS	AV	CN	N
6	Soy capaz entender los sentimientos de mis colegas (empatía)					
7	Soy colaborador(a) y cooperador(a) con mis colegas en situaciones difíciles.					
8	Mis colegas me consideran como una persona sociable.					
	DIMENSIÓN: COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD	S	CS	AV	CN	N
9	En las diversas situaciones de mi trabajo soy consciente de lo que sucede.					
10	Soy capaz de adaptarme a las circunstancias impredecibles en mi trabajo					
11	Soy metódico para identificar y solucionar problemas en mi trabajo					
	DIMENSIÓN: COMPONENTE DE MANEJO DE ESTRÉS	S	CS	AV	CN	N
12	Muestro actitud positiva ante las tensiones de mi trabajo.					
13	Soy capaz de controlar mis impulsos ante las situaciones adversas de mi trabajo					
	DIMENSIÓN: COMPONENTE DE ESTADO DE ANIMO GENERAL	S	CS	AV	CN	N
14	Ve el lado bueno, a pesar de las circunstancias adversas en mi trabajo					
15	Me siento satisfecho y disfruto mi de trabajo					

Responder cada pregunta marcando con una "X" en el casillero que usted considere pertinente. Para evaluar la variable 2: Relaciones interpersonales laborales.

	DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ASERTIVO	S	CS	AV	CN	N
16	Mis colegas comunican sus sentimientos y pensamientos de manera abierta y directa					
17	Mis colegas utilizan la comunicación no verbal coherente con lo que desea expresar.					
18	La comunican verbal y no verbal de mis colegas es respetuosa.					
19	Soy respetuoso de los pensamientos y sentimientos de cada uno de mis colegas					
20	Reconozco que mis colegas sin excepción tienen el derecho de expresar lo que sienten y piensan.					
	DIMENSIÓN: CONFIANZA INTERPERSONAL	S	CS	AV	CN	N
21	Confío en mis colegas para la realización de tareas complejas.					
22	Mis colegas saben valorar el trabajo del otro.					
23	Cuando se tiene un problema laboral se cuenta con la ayuda de los demás docentes.					
24	Mis colegas están comprometidos con las metas propuestas de la Facultad					
25	Mis colegas solucionan sus problemas directamente entre ellos.					
	DIMENSIÓN: COMPAÑERISMO	S	CS	AV	CN	N
26	Mis colegas son amables (se expresan de forma afectuosa y cariñosa)					
27	Mis colegas tienen un trato cortés (atento y respetuoso)					
28	Mis colegas saben decir por favor, gracias, pedir disculpa, saludar al ingresar y despedirse al salir.					
29	Mis colegas tienen el compromiso individual y colectivo de alcanzar los objetivos de la facultad					
30	Mis colegas colaboran, suman fuerzas para que la facultad sobresalga sobre las otras					

Gracias por su colaboración.

Anexo 7. Fotografías de la investigación

