

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA
PROACTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO
AMANCIO VARONA DEL DISTRITO DE
TUMÁN - 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

IARA ANTHUANET OLIVARES JIMENEZ

ASESOR

RAFAEL CAMILO GIRÓN CÓRDOVA

<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

Chiclayo, 2020

**INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA
PROACTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DEL
COLEGIO AMANCIO VARONA DEL DISTRITO DE
TUMÁN - 2018**

PRESENTADA POR:

IARA ANTHUANET OLIVARES JIMENEZ

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR:

Juan Cesar Farías Rodríguez
PRESIDENTE

Fanny Mabel Manay Guadalupe
SECRETARIO

Rafael Camilo Girón Córdova
VOCAL

Dedicatoria

Dedico esta investigación de tesis a Dios, a mis padres y a mis abuelos. A Dios porque está conmigo día a día dándome fuerzas para continuar.

A mis padres, quienes son un motivo más para poder llegar a triunfar y ser una gran profesional y a mis abuelos, quienes a lo largo de mi vida me han cuidado siendo mi apoyo en todo momento.

Agradecimiento

Por recibir una educación de calidad de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Escuela de Administración de empresas.

Un agradecimiento especial a la docente, Mtra. Carla Ethel Gamarra Flores y asesor, Mtro. Rafael Camilo Girón Córdova por su tiempo, experiencia y su motivación y a todas las personas que me dieron aliento para lograr a concluir con éxito la presente investigación.

Índice

RESUMEN	
ABSTRACT	
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes.....	12
2.2. Bases teóricas científicas	14
2.2.1. Inteligencia Emocional.....	14
2.2.2. Proactividad laboral.....	17
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	20
3.2. Diseño de investigación.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Criterios de selección.....	21
3.5. Operacionalización de variables	22
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7. Procedimientos	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	26
3.9. Matriz de consistencia	27
3.10. Consideraciones éticas.....	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	44
VIII. REFERENCIAS	45
IX. ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	22
Tabla 2: Resumen de confiabilidad de inteligencia emocional.....	24
Tabla 3: Resumen de confiabilidad de proactividad.....	24
Tabla 4: Resumen de confiabilidad de los instrumentos de inteligencia emocional y proactividad	24
Tabla 5: Resumen de la validez del instrumento de inteligencia emocional.....	25
Tabla 6: Resumen de la validez del instrumento de proactividad laboral.....	25
Tabla 7: Matriz de consistencia.....	27
Tabla 8: Principios éticos.....	29
Tabla 9: Baremos de la inteligencia emocional.....	30
Tabla 10: Niveles según dimensiones de la inteligencia emocional.....	30
Tabla 11: Nivel de inteligencia emocional en las mujeres.....	31
Tabla 12: Nivel de inteligencia emocional en los hombres.....	31
Tabla 13: Nivel de inteligencia emocional	32
Tabla 14: Baremos de la proactividad laboral.....	32
Tabla 15: Niveles según dimensiones de la proactividad laboral.....	32
Tabla 16: Nivel de proactividad laboral en las mujeres.....	33
Tabla 17: Nivel de proactividad laboral en los hombres.....	33
Tabla 18: Nivel de Proactividad laboral.....	34
Tabla 19: Factores sociodemograficos en relacion a las variables estudiadas.....	35
Tabla 20: Correlación de las dimensiones de inteligencia emocional y la proactividad laboral.....	35
Tabla 21: Influencia de atención emocional con la proactividad laboral.....	35
Tabla 22: Influencia de claridad emocional con la proactividad laboral.....	36
Tabla 23: Influencia de reparación emocional con la proactividad laboral.....	36
Tabla 24: Influencia por dimensiones.....	37
Tabla 25: Influencia de inteligencia emocional con la proactividad laboral.....	37

Resumen

La presente investigación tiene como propósito el estudio de influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral en docentes de un colegio. El colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán (Chiclayo, Perú), presenta algunas debilidades en cuanto a la proactividad del docente, teniendo como efecto, un débil comportamiento proactivo. Es por ello que se plantea la pregunta de investigación: ¿La inteligencia emocional influye en la proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán?, para lo cual el objetivo general fue determinar la influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018. Se tuvo como muestra censal a 40 profesores del colegio Amancio Varona cuyas respuestas se obtuvieron gracias a la aplicación de dos cuestionarios, para comprobar la hipótesis: La Inteligencia Emocional influye de manera significativa en la proactividad laboral del personal docente del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018. La investigación siguió un enfoque cuantitativo siendo una investigación de tipo aplicada, de nivel explicativo bajo un diseño no experimental; siendo las variables en cuestión la inteligencia emocional medida a través del TMMS-23 modelo adaptado de Gorostiaga, Balluerka, Aritzeta, Haranburu, & Alonso, y la proactividad medida a través del cuestionario de Belschak & Den Hartog, en base a la escala ordinal Likert utilizándose como técnica a la regresión lineal múltiple puesto que se pretende medir la influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral.

Palabras Claves: Inteligencia emocional, Proactividad laboral.

Abstract

The purpose of this research is to study the influence of emotional intelligence on proactive work in teachers of a school. The Amancio Varona school in the district of Tumbán (Chiclayo, Peru), presents some weaknesses in terms of teacher proactivity, having as a result, a weak proactive behavior. That is why the research question is posed: Does emotional intelligence influence the professional proactivity of teachers in the Amancio Varona school in the Tumbán district?, for which the general objective was to determine the influence of emotional intelligence on proactivity of teachers of the Amancio Varona school in the district of Tumbán - 2018. A census sample was given to 40 teachers of the Amancio Varona school whose answers were obtained thanks to the application of two questionnaires, to test the hypothesis: Emotional Intelligence influences in a way significant in the labor proactivity of the teaching staff of the Amancio Varona school in the district of Tumbán - 2018. The research followed a quantitative approach being an applied type investigation, of explanatory level under a non-experimental design; being the variables in question the emotional intelligence measured through the TMMS-23 adapted model of Gorostiaga, Balluerka, Aritzeta, Haranburu, & Alonso, and the proactivity measured through the Belschak & Den Hartog questionnaire, based on the Likert ordinal scale using multiple linear regression as a technique since it is intended to measure the influence of emotional intelligence on work proactivity.

Keywords: Emotional intelligence, Labor proactivity

I. Introducción

La inteligencia emocional cuando es elevada en el docente transmite una muestra de sensibilidad hacia la etapa de una enseñanza de calidad, integrando ciertas características propias que complementan la personalidad (Hernández & Ramos, 2018).

Con respecto a la proactividad, se muestra en una encuesta realizada a 124 personas por IPSOS que unos de los problemas en la educación es la carencia de educación en los docentes, así mismo se toma como otro punto el desinterés de las habilidades socioemocionales en los estudiantes y la falta de capacidad de la gestión que tiene la Dirección Regional de Educación (DRE) y la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Con este resultado se busca que los docentes construyan un proyecto de vida satisfaciendo sus aspiraciones personales (CADE Educación, 2017).

Puesto que los profesores son la guía de los estudiantes, estos deben de poseer no solo el conocimiento necesario, sino que además deben de poseer habilidades que demuestren que sepan reaccionar ante las diferentes circunstancias que se presentan en la vida. Se toma en cuenta que es el docente quien moldeará los perfiles afectivos y emocionales de sus alumnos, contribuyendo con su desarrollo personal de ellos, lo cual conlleva a una generación de jóvenes proactivos con un buen dominio de sus emociones (Calderón, González, Salazar, & Washburn, 2013).

A pesar de su importancia, existen pocas investigaciones sobre la influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral de los profesores. Sin embargo, existen investigaciones como la de Díaz (2014) que logran probar entre las variables la relación que existe, teniendo así una población docente.

En cuanto al colegio “I.E.P. Amancio Varona” apertura sus servicios educativos el 1 de abril del 2003 ubicada en la Mza 115 Lote 1 – Las Casuarinas en el distrito de Tumán, es un colegio que ofrece un servicio de educación de calidad, para ello cuenta con la mejor plana docente, así como material educativo actualizado. Actualmente el colegio tiene un buen prestigio posicionado en el distrito de Tumán, contando así con convenios con distintas universidades, lo cual les brinda a sus alumnos varias selecciones para que continúen su educación superior.

Según fuentes de información del colegio, muestra algunas debilidades en cuanto a la proactividad del docente, bajando el juicio de valor sobre el cumplimiento de sus responsabilidades durante la etapa de aprendizaje de los alumnos como, por ejemplo: El profesor debe de aprovechar su tiempo en la aplicación de ejercicios y casos prácticos en donde el estudiante desarrolle y muestre lo aprendido en clase y sean personas activas, en donde ellos mismos sean quienes tengan la necesidad de cuestionar y resolver dudas, que capten e investiguen más a fondo el tema para lograr nuevos hallazgos, incentivando a que necesiten una constante alimentación intelectual. Asimismo, el docente ayudaría de forma proactiva al alumno, diseñando su clase, desarrollando y complementando con materiales didácticos que expliquen el contenido e impulsando así el interés por la clase y no sea aula tradicional en donde se explique el tema sin que haya ninguna interacción de profesor-alumno.

Es por eso que se generó la siguiente pregunta de investigación: ¿La inteligencia emocional influye en la proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán - 2018?, teniendo como objetivo principal determinar la influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán - 2018 y como objetivos específicos: identificar el nivel de inteligencia emocional; determinar el nivel de proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán - 2018; determinar si existe diferencia significativa de los factores sociodemográficos en relación a las dimensiones estudiadas; determinar el grado de correlación entre las dimensiones de inteligencia emocional y proactividad laboral y determinar la influencia de la atención, claridad y reparación en la proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán - 2018.

La investigación es importante para ampliar el conocimiento sobre las variables de estudio, probando su causalidad. También es de interés para el Centro Educativo, puesto que los resultados que se obtendrán serán un valioso aporte para la toma de decisiones y gestiones futuras para el colegio, con el propósito de lograr perfeccionar la calidad de enseñanza en los estudiantes no solo en el área de estudio sino en la parte emocional y afectiva, guiándose de las habilidades emocionales y afectivas de sus docentes. Para ello se utilizó el cuestionario de Gorostiaga, Balluerka, Aritzeta, Haranburu, & Alonso (2011) para la inteligencia emocional, y el cuestionario de Belschak & Den Hartog (2010) para proactividad laboral, aplicándolo a una muestra de 40 docentes.

En el primer capítulo se describe la situación problemática por la que atraviesa el colegio. En el segundo capítulo se muestran los antecedentes y bases teóricas científicas tomadas para el desarrollo del marco teórico; mientras que en el tercer capítulo se detalla la metodología, en la que se describe que la investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo aplicada. En el cuarto capítulo, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta que se aplicó al docente, los cuales posteriormente se detallaron en tablas con sus respectivas interpretaciones. Finalmente, en el quinto y sexto capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

En este capítulo muestran estudios anteriores vinculados con el tema con el fin de averiguar algún aporte al presente trabajo de investigación:

Rojas Sotelo (2016), en su estudio muestra la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de un colegio teniendo como muestra censal a 104 docentes (hombres=56 y mujeres=48), quienes respondieron a dos cuestionarios de inteligencia emocional y liderazgo transformacional, esta investigación es aplicada con un diseño no experimental – correlacional, determinando que entre ambas variables si existe una significativa relación positiva moderada de los docentes.

De la misma manera, Hudani, Redzuan, Iqbal, & Din (2015), en su estudio realizado determinaron el efecto y la contribución de los rasgos de personalidad de Big Five hacia la inteligencia emocional entre el personal de alto rendimiento de las escuelas públicas que desempeñan su papel como líderes escolares. La muestra del estudio estuvo conformada por 306 (hombres = 132; mujeres = 174) del personal de las escuelas públicas, es decir, jefes de humanidades y religión, ciencia y matemáticas, inglés e ingeniería y formación profesional, así como miembros del comité general de High Performance Schools (SBT) en Malasia. El Inventario de Competencia Emocional (ECI) y el Inventario de Personalidad NEO, se utilizaron para medir la inteligencia emocional y los rasgos de personalidad en consecuencia. El análisis de regresión mostró que los rasgos de personalidad se convirtieron en factores predictivos significativos y contribuyeron significativamente para explicar la inteligencia emocional, es decir, conciencia, extraversión, adecuación, y apertura a las experiencias. Concluyéndose que los cuatro rasgos de personalidad emergieron como predictores significativos de inteligencia emocional, además que reveló que la conciencia emergió como el mejor predictor de la inteligencia emocional. Sin embargo, diferentes rasgos desempeñan papeles diferenciales en la predicción de la inteligencia emocional. Teniendo en cuenta las implicaciones de los rasgos de personalidad hacia la inteligencia emocional entre el personal de la escuela como líderes.

Por otro lado Díaz (2014), en su investigación realizada tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre la inteligencia emocional y la proactividad de los profesores y directores en la gestión institucional en la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la

Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, tuvo como muestra a 265 directivos y docentes, obteniéndose como resultados que el nivel de inteligencia emocional en las autoridades de la institución, percibida por el 52% de los docentes y directivos es regular, además que posee una relación positiva alta con la proactividad en un 87.5% . Concluyéndose la existencia de la relación entre las variables.

Asimismo, Segura (2015), en su investigación realizada tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y los estilos educativos de los docentes, los 77 encuestados de ambos géneros fueron de 6 instituciones diferentes de Chosica. Utilizándose para ello un instrumento de inteligencia emocional, de Bar-On; y el perfil de estilos educativos, de Magaz y García. Obteniéndose como resultados que sí existe una relación significativa y opuesta entre ambas variables, es decir que a medida que aumenta el nivel de la primera variable en los docentes, menor es el puntaje en cuanto a estilos educativos tanto punitivos como sobreprotector.

Del mismo modo, en la investigación realizada por Espinoza (2015), la relación entre inteligencia emocional y el desempeño por competencias de los docentes fue su objetivo en la institución Mentas Brillantes de Trujillo en el 2014, en la cual se utilizó como método el observacional, asimismo la muestra fue de 20 docentes, entre hombres y mujeres, utilizándose, así como instrumento el inventario emocional de Bar-On Ice. Determinándose que existe una relación positiva entre las variables, aunque no es tan significativa puesto que resultó un 0.486 entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes.

Por ultimo en la investigación de Hernández & Ramos (2018), su objetivo fue el de estudiar la relación entre la inteligencia emocional y cinco factores analizando la práctica docente en profesores investigadores, su estudio fue transversal cuantitativo, como instrumentos tuvieron dos cuestionarios en los cuales 200 docentes (mujeres=104 y hombres=96) fueron encuestados, teniendo como resultado que las que regulan sus emociones son las mujeres gracias a su mejor comprensión que los del género masculino y con respecto a los grados de los docentes pues se muestra que los que tienen doctorado poseen mayor percepción de emociones.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Inteligencia Emocional

Howard Gardner (1983), trabajo sobre la importancia y el papel de una forma de inteligencia que podría entenderse de manera adyacente con el cociente de inteligencia de uno. En 1990, Peter Salovey y John Mayer, enfatizaron que el concepto de inteligencia puede relacionarse y entenderse en términos de inteligencia emocional y tiene su base fundamental en el concepto de inteligencia social. Mientras que Boyatzis y Sala (1995), conceptualizaron a la inteligencia emocional como la capacidad que se tiene para reconocer, comprender y usar información emocional sobre uno mismo u otros, lo cual origina un rendimiento efectivo o superior, más precisamente, es decir consistía en usar inteligentemente las emociones. Para el año 1998, Goleman ideó un marco de inteligencia emocional que se centró en aspectos de autoconciencia, autogestión, conciencia social y gestión de relaciones, lo que ayudaría a un individuo a alcanzar el éxito a nivel nacional, definiéndola como la capacidad estudiada basada en la inteligencia emocional que resulta de un trabajo destacado (Pandey & Rathore, 2015).

En los últimos años, el término de inteligencia se ha visto influenciado por la generación de diversos tipos de inteligencia lo cual ha hecho que se realicen muchas aportaciones. Empezando esto con los estudios realizados por Broca (1870), quien se centró en el estudio del cráneo identificando el área de lenguaje en la parte del cerebro, paralelamente Galton (1896), realiza una importante contribución con la campana de Gauss, mientras que Wundt (1900) se centraba en la introspección como un método para analizar los procesos mentales; hasta llegar a los test de inteligencia y modelos que establecen la medida de la inteligencia emocional, recalcando la importancia en el éxito de las personas (Fernández, 2013).

La inteligencia emocional combina en sí misma dos conceptos separados: emoción e inteligencia, por lo que es muy importante comenzar por definir estos elementos de la inteligencia emocional. Los psicólogos describen el concepto de emoción de diferentes maneras, pero comúnmente están de acuerdo en que las emociones son reacciones psicofisiológicas a los estímulos ambientales. Sin embargo, la inteligencia es un fenómeno complejo que involucra muchas habilidades, como recordar, resolver problemas, razonar, aprender para participar en las diferentes formas de razonamiento, y con la reflexión poder superar los obstáculos que se presenten (Lobaskova, 2015).

Modelos teóricos de inteligencia emocional

La inteligencia emocional ha sido definida por varios modelos por los investigadores. Estos se clasifican en modelos de capacidad y modelos mixtos de inteligencia emocional (Pandey & Rathore, 2015).

-Modelo de competencia de Goleman.

Daniel Goleman transmitió la definición de inteligencia emocional en 1995, enseñó que las personas tengan habilidades motivacionales frente a los fracasos; para controlar los impulsos y retrasar la gratificación; para controlar los estados de ánimo e impedir que la impaciencia se sumerja en la capacidad de pensar; empatizar y esperar. Este modelo establece cuatro constructos sobre inteligencia emocional, los cuales son: La autoconciencia, la cual es definida como la capacidad para identificar las emociones e identificar el impacto al hacer uso de los sentimientos para guiar las decisiones, el segundo constructo se denomina autogestión, es aquella que controla emociones y los impulsos propios adaptándose a los diversos contextos. El tercer constructo se denomina conciencia social, que es la capacidad que se posee para sentir, comprender y reaccionar ante las emociones de otros, mientras se comprenden las interacciones sociales. Y, por último, el cuarto constructo se denomina, gestión de relaciones, la cual consiste en la capacidad de inspirar, influir y desarrollar a otros mientras se gestiona el problema. El modelo de Goleman tiene en cada constructo capacidades de emoción definido anteriormente, por lo cual concibe a las competencias emocionales no como aptitudes innatas, sino como capacidades aprendidas que tienen que ser trabajadas para poder desarrollar en un ámbito laboral (Sharma & Dhani, 2016).

-El modelo mixto Bar-On.

Su modelo de inteligencia emocional puede verse como una inteligencia mixta, que también consiste en la capacidad cognitiva y aspectos de la personalidad, la salud y el bienestar. Tiene relación con el potencial de rendimiento y superación orientado a procesos en lugar de resultados. Son habilidades no cognitivas que intervienen en las capacidades de las personas con el fin de alcanzar el éxito ante diversas circunstancias y presiones inesperadas. La definición abarca una serie de áreas como la autoestima, autorrealización, flexibilidad, asertividad, independencia, autoconciencia emocional, control de impulsos, responsabilidad social, empatía, relación interpersonal, resolución de problemas, pruebas de realidad, tolerancia al estrés y optimismo. La inteligencia emocional insuficiente puede significar escasos de éxito

así mismo como la presencia de dificultades emocionales. Bar-On, consideró que la inteligencia emocional y la inteligencia cognitiva ayudan por igual a la inteligencia normal de una persona, lo que eventualmente indica una superación potencial en la persona (Sharma & Dhani, 2016).

-Modelo de Mayer y Salovey.

Peter S. y John M. (1990) resumieron la literatura psicológica existente sobre contribuciones generales de emoción y emotividad a la personalidad y sugirieron un nuevo concepto de cómo sintetizar los dos conceptos psicológicos de inteligencia y emoción. Propusieron el primer concepto formal y publicado de la inteligencia emocional como referencia en la integración de un cuerpo de investigación apasionante pero disperso en capacidad diferente que tiene la persona de procesar y tener información emocional (Cherry, 2018).

Salovey, Mayer y Caruso (1997), fueron los autores quienes propusieron los cuatro niveles de inteligencia emocional, como es el conocimiento y la capacidad de entender las emociones, así mismo la razonabilidad y el manejo de estas (Cherry, 2018).

- Percibir emociones: Es la forma de entender las emociones percibiéndolas primero para luego comprenderlas. Involucrando en muchas oportunidades, el conocimiento de señas no verbales y las diversas expresiones del rostro.

- Razonar con emociones: En este nivel se hace el uso de emociones con el fin de fortalecer la acción cognitiva y el pensamiento. Esto es porque las emociones ayudan a responder a cosas que llaman la atención.

- Entender las emociones: Existen diversos significados para cada una de las emociones que se perciben. Si una persona presenta una emoción enojada, el que estaría observando debería interpretar porque esa persona esta así y lo que esto puede significar.

- Manejar las emociones: La manera efectiva de manejar las emociones es una parte crucial de la inteligencia emocional y el nivel más alto. La gestión emocional tiene como aspectos importantes la respuesta adecuada y la regulación de las emociones.

De acuerdo con Salovey, Mayer y Caruso, las áreas de su modelo se encuentran divididas en cuatro estructuradas desde procesos psicológicos más básicos a procesos complejos, más integrados de manera psicológica. Por ejemplo, las habilidades relativamente simples como es

el percibir y expresar emociones puede estar en un nivel más bajo. Como puede ser que la regulación consciente y reflexiva de la emoción estén en un nivel más alto (Cherry, 2018).

Sin embargo, uno de los primeros instrumentos que evalúan a la inteligencia emocional y realizada por Salovey y Mayer fue el Trait Meta-Mood Scale (TMMS), el mismo que tiene 48 ítems, distribuido en tres subescalas: atención (ocho ítems), que evalúa la cantidad de atención prestada al propio estado emocional; claridad (ocho ítems), que evalúa la comprensión del estado emocional de uno; y reparación emocional (ocho ítems), la cual regula el estado de emoción de uno; medidos a través de una escala Likert del 1 al 5 (Pedrosa, Suárez, Lozano, Muñiz, & García, 2014).

Dimensiones de la inteligencia emocional

Gorostiaga, Balluerka, Aritzeta, Haranburu, & Alonso en el año 2011, adaptaron el TMMS (23) a la cultura Vasco, haciendo una investigación con adolescentes que asisten a las escuelas secundarias en el País Vasco, pues se basaron en una versión original de Salovey et al., (Gorostiaga, Balluerka, Aritzeta, Haranburu, & Alonso, 2011). Teniendo tres dimensiones:

- Atención Emocional: Es el nivel en que las personas creen prestar atención a sus sentimientos y emociones (por ejemplo: “Pienso en mi estado de ánimo constantemente”).
- Claridad Emocional: Consiste en determinar cómo creen las personas percibir a sus emociones (por ejemplo: “Frecuentemente puedo definir mis sentimientos”).
- Reparación Emocional: Hace enfoque a lo que cree el individuo para impedir y regular sus emociones negativas y aumentar las emociones positivas (por ejemplo: “Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista”).

Se escogió esta versión porque está actualizada y además es corta, teniendo así un lenguaje más claro en cada una de sus preguntas.

2.2.2. Proactividad laboral

Este término es definido como el conjunto de conductas que se encuentran auto motivadas y enfocadas en algo nuevo, buscando intervenir en el entorno ambiental con el logro de los objetivos personales, interpersonales y de la organización. Tomando en cuenta que la

personalidad proactiva, es solo un componente de lo que conforma en sí la proactividad, la cual se encuentra enmarcada en conductas extra rol, por lo tanto, para identificar ésta, se debe de recordar que existen muchas formas que puede asumir el comportamiento, el cual sin duda será identificado como proactivo o no (Salessi & Omar, 2018).

Según Bateman y Crant (1993), las personas proactivas tienden a buscar oportunidades, mostrar iniciativas, actuar y perseverar hasta que logran el cierre al provocar un cambio, además una persona proactiva es alguien con una tendencia conductual relativamente estable para iniciar un cambio en el entorno. Esto implica que la proactividad es una construcción basada en la personalidad y supone que uno puede ser proactivo en múltiples contextos, así como a lo largo del tiempo, independientemente de las contingencias de una situación.

Los comportamientos proactivos se caracterizan como comportamientos laborales anticipatorios, orientados hacia el cambio u orientados hacia el cambio, activos, automáticos y persistentes, y se han estudiado bajo diferentes etiquetas, incluido el comportamiento proactivo incluyendo la iniciativa personal (Belschak & Den Hartog, 2010).

Asimismo, Crant en el año 2000, afirmó que en el comportamiento proactivo se debe tener la iniciativa para mejorar actuales circunstancias o para la creación de ellas; implicando afrontar el status, que en lugar de que las condiciones actuales se acomoden pasivamente (Belschak & Den Hartog, 2010).

Escala de comportamientos proactivos

Esta escala se realiza en base por Belschak y Den Hartog (2010), en la cual se toma en cuenta tres tipos de comportamientos proactivos, los cuales pueden ser entendidos a través del siguiente ejemplo: Piense en una situación en la que un representante de servicio al cliente inicie la creación de una segunda cola para consultas particulares con el fin de acelerar el servicio y aliviar la frustración de los clientes. El empleado se ha comprometido a sí mismo (orientado hacia sí mismo) para mejorar el flujo de trabajo (orientado al cambio) a fin de mejorar la efectividad para los clientes (enfocado en el futuro). Este es un ejemplo de la proactividad de un representante de servicio al cliente, que generalmente sería una posición mantenida por un empleado en los niveles más bajos de una jerarquía organizacional. Esta escala comprende 11

ítems, los cuales 3 pertenecen al comportamiento organizativo, 4 ítems al comportamiento interpersonal y 4 ítems al personal (Parker & Bindl, 2017).

Dimensiones de la proactividad

Según Belschak & Den Hartog (2010) el estudio de la proactividad va dirigido al comportamiento proactivo, el cual a su vez se subdivide en tres focos, los cuales son:

- Comportamiento proactivo organizacional, el cual va dirigido a la organización.
- Comportamiento proactivo interpersonal, dirigido al grupo de trabajo / colegas.
- Comportamiento proactivo personal, dirigido a la facilitación de los objetivos personales o profesionales de una persona.

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

El enfoque de estudio de la investigación fue cuantitativo dado que se recolecto información numérica, arrojando valores que fueron analizados con la ayuda de un programa estadístico (Gallardo, 2017).

Según Gallardo (2017), el tipo de estudios aplicado tiene como propósito dar solución al problema planteado. En la investigación presente resulta relevante puesto que los conocimientos adquiridos de inteligencia emocional y proactividad, se van a aplicar a la realidad del colegio, medido esto a través de modelos que han sido validados y que permiten dar respuesta a la problemática de que la inteligencia emocional influye en la proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona.

Mientras que el propósito de los estudios explicativos va más allá de los estudios descriptivos de las variables de manera independiente o conjunta, es decir que se centra en las causas de los fenómenos. Es por ello, que se investiga para buscar las causas que originan un fenómeno y las condiciones en que ocurren. En principio se debe determinar cuál es la variable que es la causa y cuál es la variable a la cual se afecta, estableciendo las variables de tipo dependiente e independiente (Mousalli, 2015).

Por lo cual se establece a la inteligencia emocional como variable independiente y a la proactividad como variable dependiente, en la cual se pretende determinar la influencia que ejerce la primera variable en la segunda.

3.2. Diseño de investigación

Esta investigación se realiza siguiendo el diseño no experimental, en el cual no se realiza ninguna manipulación de las variables, esto quiere decir que no se realiza intencionalmente una variación en las variables para medir el efecto que causa una sobre la otra, sino que se estudian en su contexto natural. En otras palabras, las variables independientes no se llegan a manipular puesto que ya sucedieron (Mousalli, 2015).

Es transversal también, puesto que los datos son recolectados en un solo momento, teniendo como objetivo describir un fenómeno a través de las variables en un determinado momento del tiempo (Mousalli, 2015).

3.3. Población, muestra y muestreo

La presente investigación tuvo como objeto de estudio a toda la población que son los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán en el periodo 2018. Además, la población de la investigación es finita, asimismo no se realiza ningún tipo de distinción en cuanto a género, raza, religión ni aspectos sociales, siendo un total de 40 docentes del colegio, los cuales poseen estas características.

Debido a lo reducido de la población, se tomará una muestra censal.

3.4. Criterios de selección

Se seleccionó docentes, puesto que ellos constituyen la base fundamental del desarrollo de los estudiantes, y son ellos la parte esencial de la articulación de todo colegio, porque gracias a ellos las buenas enseñanzas son transmitidas, pero no solo en el ámbito educativo sino también emocional, es decir enseñar a través del ejemplo, debido a que los niños imitan los comportamientos y conductas que ven.

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición concepto	Dimensiones	Indicadores	Escala
Proactividad laboral (V. dependiente)	Conjunto de conductas que se encuentran auto motivadas y enfocadas a algo nuevo, buscando intervenir en el entorno ambiental con el resultado de los objetivos personales, interpersonales y de la institución (Salessi & Omar, 2018).	✓ Comportamiento proactivo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sugerencia de soluciones ▪ Adquisición de nuevos conocimientos ▪ Optimización del trabajo 	Escala ordinal (Likert)
		✓ Comportamiento proactivo interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos compartidos ▪ Colaboración ▪ Orientación ▪ Ayuda al desarrollo de ideas 	
		✓ Comportamiento proactivo personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuevos modos de realizar un trabajo ▪ Capacitación ▪ Logro de objetivos personales ▪ Tareas para desarrollo profesional 	
Inteligencia emocional (V. independiente)	Habilidades para la motivación y sobrevivir frente a los fracasos, para controlar los estados de ánimo e impedir que la impaciencia se sumerja en la capacidad de pensar; empatizar y esperar (Sharma & Dhani, 2016).	✓ Atención emocional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención a sentimientos ▪ Preocupación de sentimientos ▪ Tiempo de pensar en sentimientos ▪ Importancia de prestar atención ▪ Efecto de sentimientos en pensamientos ▪ Pensamiento de estado de animo ▪ Frecuencia de pensamiento en sentimientos ▪ Atención a como me siento 	Escala ordinal (Likert)
		✓ Claridad emocional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Claridad en sentimientos ▪ Definición de sentimientos ▪ Frecuencia de cómo se siente ▪ Sentimientos sobre personas ▪ Conocimiento de sentimientos en diferentes situaciones ▪ Expresión a como me siento ▪ Expresión de emociones ▪ Comprensión de sentimientos 	
		✓ Reparación emocional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión optimista ▪ Pensamiento de cosas agradables ▪ Pensamiento en cosas placenteras de la vida ▪ Pensamientos positivos ▪ Capacidad de permanecer calmado ▪ Nivel de energía cuando esta alegre ▪ Cambio de estado de ánimo 	

Fuente:(Salessi & Omar, 2018) , (Sharma & Dhani, 2016).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta dado que es la técnica que caracteriza a los estudios cuantitativos, puesto que la recolección de datos se basa en parámetros para obtener datos que servirán y así tener un análisis estadístico que tiene como finalidad determinar la influencia de la inteligencia emocional sobre la proactividad.

Mientras que el instrumento es el cuestionario, el cual contiene una serie de proposiciones estructuradas, las cuales responden a los objetivos de la investigación, basados en los modelos originales de los autores antes citados.

Se elaboró dos cuestionarios, uno del TMMS-23, de Gorostiaga, Balluerka, Aritzeta, Haranburu, & Alonso en el año 2011, el cual es una versión corta del modelo original de Salovey, Mayer y Caruso; en cuanto a la proactividad laboral se realizó siguiendo el modelo de Belschak & Den Hartog (2010).

Estos cuestionarios se organizaron en 3 bloques, el primero es dirigido a los datos del docente, el cual consiste en 2 preguntas, el segundo bloque es el TMMS-23, en el cual se tomó las 23 preguntas del modelo de Gorostiaga, et al., (2011), en base a la escala ordinal Likert de 1 a 7 el valor de 1 es totalmente en desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 moderadamente en desacuerdo, 4 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 moderadamente de acuerdo, 6 de acuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

El tercer bloque es el modelo de Belschak & Den Hartog (2010), en el cual se tomó las 11 preguntas establecidas en base a la escala ordinal Likert de 1 a 7 como valores en la cual 1 es totalmente en desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 moderadamente en desacuerdo, 4 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 moderadamente de acuerdo, 6 de acuerdo y 7 totalmente de acuerdo. Esto sirvió porque brindo los datos necesarios para lograr determinar la influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán – 2018.

Análisis de confiabilidad y validez del cuestionario

La confiabilidad de Cronbach es utilizada para garantizar la consistencia de los instrumentos. Se pudo apreciar que los cuestionarios tienen un nivel de confiabilidad mayor a 0.7 tal como

indica Cronbach (1970). Esto brinda la seguridad necesaria para aplicar el instrumento vía cuestionario con un nivel de confiabilidad de 0.954, lo cual acorde con George & Mallery (2003), afirma que es un nivel muy satisfactorio. En la tabla 2 se presentan los resultados.

Tabla 2

Resumen de confiabilidad de inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	23

Se puede evidencia que el instrumentando aplica para la variable de proactividad tienen un nivel de confiabilidad de 0.969, lo cual acorde con George & Mallery (2003), afirma que es un nivel muy satisfactorio. En la tabla 3 se presentan los resultados.

Tabla 3

Resumen de confiabilidad de proactividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	11

Teniendo un nivel de confianza de los dos instrumentos que fueron aplicados en esta investigación con un nivel de confiabilidad de 0.972. En la tabla 4 se presentan los resultados.

Tabla 4

Resumen de confiabilidad de los instrumentos de inteligencia emocional y proactividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	34

En el siguiente análisis factorial confirmatorio aplicado a la variable de inteligencia emocional se puede apreciar que la prueba Kaiser Meyer Olkin (1960) KMO, es mayor o igual 0.5 y la prueba de esfericidad de Bartlett (sigma) es menor o igual 0.05 indicando que el constructo es multifactorial que quiere decir que la variable está compuesta por múltiples dimensiones (multidimensional). En la tabla 5 se presentan los resultados.

Tabla 5

Resumen de la validez del instrumento de inteligencia emocional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,801
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1452,503
	gl	253
	Sig.	,000

Según la tabla 5 se demuestra que el nivel de KMO es meritorio según el autor Gaskin (2016) teniendo un 0.801. Las comunalidades resultaron ser mayores al 40%, por lo que se aceptan, debido a que cargan de manera significativa, (ver anexos 2). La varianza resultó ser explicada en un 86,591%, lo cual es mayor al 50%, expresando que las 3 dimensiones explican a la variable, (ver anexos 2).

Tabla 6

Resumen de la validez del instrumento de proactividad laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,880
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	747,119
	gl	55
	Sig.	,000

Según la tabla anterior el nivel de KMO es de 0.880 teniendo así un resultado meritorio según el autor Gaskin (2016). Las comunalidades resultaron ser mayores al 40%, por lo que las preguntas cargan de manera significativa, (ver anexos 2). La varianza es explicada por 3 factores en un 94,212%, por lo que se afirma que al ser mayor que el 50%, estos factores si responden a las variables, (ver anexos 2).

3.7. Procedimientos

Se procedió a aplicar el instrumento de investigación en el que se solicitó la cooperación del director del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018, con quién se coordinó la autorización de la fecha de aplicación del cuestionario. Posteriormente se aplicó el instrumento de lunes a viernes; durante dos semanas, de 5 días laborales cada una seleccionando por orden alfabético a 3 docentes cada día. El procedimiento para la aplicación del instrumento se realizó en horarios de recreo de los alumnos. Dicho cuestionario se aplicó solo a docentes nombrados y contratados del colegio. El procedimiento de aplicación empieza presentándose ante ellos y explicándoles los motivos de la realización de este estudio, pidiéndole que otorguen unos minutos de su tiempo para la realización del instrumento.

Se aplicó los dos instrumentos a cada docente dado que se trabaja con los mismos, se les indico que respondan el cuestionario de manera transparente.

Previo a la aplicación del instrumento se informó a los participantes del estudio acerca de los alcances de la investigación y se contestó las interrogantes que puedan surgir al momento de la intervención.

Finalmente, se le agradeció de antemano por su tiempo y cooperación, haciéndole presente que la información obtenida por el mismo es valiosa para la investigación y dejándole en claro la confidencialidad de su colaboración.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos recogidos a través de los instrumentos de investigación fueron desarrollados en Excel y el programa estadístico SPSS V.25, donde se halló el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach que analiza la fiabilidad de constructos elaborados en escalas de actitudes, además se hizo un análisis de frecuencias de las respuestas de los cuestionarios, obteniendo como están distribuidas porcentualmente las respuestas.

También, se realizó tablas en Excel, además de la regresión lineal múltiple para determinar la influencia de la inteligencia emocional en la proactividad. Cabe mencionar que los resultados obtenidos estarán presentados a través de tablas que permitan un mejor entendimiento del lector.

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 7

Matriz de consistencia

Pregunta de la investigación	Objetivo principal	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores/operacionalización
¿La inteligencia emocional influye en la proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona?	Determinar la influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán - 2018.	La Inteligencia Emocional influye de manera significativa en la proactividad laboral del personal docente del colegio Amancio Varona Del Distrito De Tumán – 2018.	PROACTIVIDAD (V. dependiente)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sugerencia de soluciones ▪ Adquisición de nuevos conocimientos ▪ Optimización del trabajo
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		Comportamiento proactivo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos compartidos ▪ Colaboración ▪ Orientación ▪ Ayuda al desarrollo de ideas
	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de inteligencia emocional de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán - 2018. • Determinar el nivel de proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán - 2018. • Determinar si existe diferencia significativa de los factores sociodemográficos en relación a las dimensiones estudiadas. • Determinar el grado de correlación entre las dimensiones de inteligencia emocional y proactividad laboral. • Determinar la influencia de la atención, claridad y reparación emocional en la proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán - 2018. 		Comportamiento proactivo interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuevos modos de realizar un trabajo ▪ Capacitación ▪ Logro de objetivos personales ▪ Tareas para desarrollo profesional
			Comportamiento proactivo personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención a sentimientos ▪ Preocupación de sentimientos ▪ Tiempo de pensar en sentimientos ▪ Importancia de prestar atención ▪ Efecto de sentimientos en pensamientos ▪ Pensamiento de estado de animo ▪ Frecuencia de pensamiento en sentimientos ▪ Atención a como me siento
			INTELIGENCIA EMOCIONAL (V. independiente)	
			Atención emocional	
			Claridad emocional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Claridad en sentimientos ▪ Definición de sentimientos ▪ Frecuencia de cómo se siente ▪ Sentimientos sobre personas ▪ Conocimiento de sentimientos en diferentes situaciones ▪ Expresión a como me siento ▪ Expresión de emociones ▪ Comprensión de sentimientos

Reparación emocional

- Visión optimista
- Pensamiento de cosas agradables
- Pensamiento en cosas placenteras de la vida
- Pensamientos positivos
- Capacidad de permanecer calmado
- Nivel de energía cuando esta alegre
- Cambio de estado de ánimo

Diseño de investigación	Población, muestra y muestreo	Técnicas estadísticas	Tipo de investigación
<p>-No experimental, porque no se manipularán deliberadamente las variables de estudio.</p> <p>-Transversal, porque su recolección de datos se centrara solo en un momento determinado de la investigación.</p>	<p>Población: N= 40 docentes Muestra censal</p>	<p>-α de Crombach para comprobar la consistencia del cuestionario.</p> <p>-Análisis factorial para ver la validez de los constructos (variables).</p> <p>-Análisis estadístico descriptivo.</p> <p>-Prueba de normalidad para determinar si es distribución normal o no paramétrica.</p> <p>-Correlación utilizando: Pearson (Distribución normal) y Spearman (Distribución no paramétrica).</p> <p>-Regresión lineal múltiple</p>	<p>Enfoque : Cuantitativo Tipo : Aplicada Nivel : Explicativo</p>

3.10. Consideraciones éticas

Tabla 8

Principios éticos

CRITERIOS	DEFINICIÓN	APLICACIÓN EN LA REALIDAD
Declarar el objetivo de la investigación	Consiste en el conocimiento del objetivo desarrollado en el estudio en los participantes de los diversos instrumentos de investigación.	Este criterio se aplicará puesto que se informará este objetivo a través de los instrumentos, que en esta investigación son los dos cuestionarios.
Consentimiento de participación	Consiste en que los participantes de la investigación estén de acuerdo con ser informantes, conociendo de tal manera sus derechos y responsabilidades (Noreña, Alcaraz, & Rojas, 2012).	Este criterio se aplicará puesto que se contará con la autorización del director del colegio sobre el llenado de los cuestionarios por parte de los docentes tomando en cuenta su disponibilidad.
El participante no debe ser perjudicado bajo ninguna circunstancia	Consiste en que las opiniones o respuestas que se obtengan no deben de perjudicar la integridad y permanencia del participante en su contexto original.	Este criterio se aplicará puesto que las encuestas serán anónimas por lo que los docentes podrán responder de manera honesta.
Respeto por la intimidad de los participantes	Consiste en respetar las opiniones de las personas además de ellas mismas.	Este criterio se aplica en la presente investigación puesto que los resultados de las encuestas se respetarán.

IV. RESULTADOS

Resultados

Este capítulo contiene los resultados que se lograron de la encuesta aplicada a los docentes en donde el 60 % son masculinos y el 40% son del sexo femenino del colegio Amancio Varona del distrito de Tután, se empieza por presentar los resultados de los objetivos específicos y terminando con los resultados del objetivo general.

Resultados descriptivos de la variable inteligencia emocional

Tabla 9

Baremos de la inteligencia emocional

Niveles	Atención	Claridad	Reparación	Int.Emoc
Bajo	Hasta 21	Hasta 30	Hasta 29	Hasta 79
Medio	>21 a 29	>30 a 37	>29 a 32	>79 a 92
Alto	>29	>37	>32	>92

Tabla 10

Niveles según dimensiones de la inteligencia emocional

Atención Emocional								Claridad Emocional								Reparación Emocional						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
3.2	3.2	3.2	3.1	3	3.1	3.1	3.2	4.4	4.2	4.1	4.3	4.3	4.1	4.0	4.0	4.5	4.3	4.2	4.4	4.4	4.2	4.2
∑ Promedio = 24.9								∑ Promedio = 33.5								∑ Promedio = 30						

En la dimensión de atención emocional muestra un puntaje de 24.9 lo que significa que los docentes están en un nivel medio en prestar atención a sus sentimientos y emociones, puesto que tienen muchas labores que realizar y no le dedican un espacio de tiempo para pensar en sus emociones. Mientras que en la dimensión de claridad emocional los promedios de las preguntas tienen un promedio de 4 puntos lo cual significa que los docentes no se encontraban seguros de sus sentimientos y de cómo se sienten ante un problema determinado por lo cual no pueden definir a exactitud sus emociones ante una situación teniendo como un nivel medio de 33.5. Por último, la dimensión de reparación emocional también obtuvo un nivel medio de 30 esto es debido a que muchas veces los docentes no saben qué hacer cuando se encuentran tristes, lo

cual se trasmite a los estudiantes, sin embargo, algunas veces han tratado de ser optimistas aun cuando están enojados, aunque a veces resulte difícil al cambiar de estado de ánimo.

Tabla 11

Nivel de inteligencia emocional en las mujeres

IE	Mujeres	%
Hasta 79	3	18.75
>79 a 92	5	31.25
>92	8	50.00
Total	16	100.00

En cuanto al sexo femenino se observa que el 50% presenta un nivel alto de inteligencia emocional, el 31.25% siguiente presenta un nivel medio y el 18.75% un nivel bajo, esto debido a que las mujeres expresan con mayor facilidad sus emociones y sentimientos además de que tratan de tener un buen humor dentro del aula para poder ayudar a sus estudiantes, sin embargo una pequeña parte de ellas tiene problemas con su expresión de emociones y no saben manejar una situación difícil lo cual les origina problemas con otros colegas creándose un ambiente tenso en el trabajo.

Tabla 12

Nivel de inteligencia emocional en los hombres

IE	Hombres	%
Hasta 79	12	50.00
>79 a 92	7	29.17
>92	5	20.83
Total	24	100.00

En el sexo masculino se evidencia un nivel bajo de inteligencia emocional de un 50%, el 29.17% siguiente presenta un nivel medio y el 20.83% un nivel alto. Esto debido a que la mayoría de los hombres no piensa mucho en sus emociones tratan de ser más estrictos con sus alumnos y con los demás, asimismo no suelen definir como se sienten ante una situación como las mujeres y en muchos casos toman decisiones equivocadas cuando se sienten enojados.

Tabla 13*Nivel de inteligencia emocional*

IE	Docentes	%
Hasta 79	15	37.50
>79 a 92	12	30.00
>92	13	32.8
Total	40	100.00

Según la tabla 13 se responde al primer objetivo específico que es identificar el nivel de inteligencia emocional en cuanto a toda la muestra censal de los 40 docentes del colegio Amancio Varona presentando un nivel bajo de 37.5%. Esto debido a que los docentes en su mayoría son varones y los resultados de ellos no son favorables en cuanto a inteligencia emocional.

Resultados descriptivos de la variable proactividad laboral

Tabla 14*Baremos de la proactividad laboral*

Niveles	Organizativo	Interpersonal	Personal	Proac.Lab
Bajo	Hasta 10	Hasta 12	Hasta 18	Hasta 40
Medio	>10 a 13	>12 a 16	>18 a 20	>40 a 48
Alto	>13	>16	>20	>48

Tabla 15*Niveles según dimensiones de la proactividad laboral*

Organizativo Pro			Interpersonal Pro				Personal Pro			
24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
4	3.8	4.1	3.7	3.7	3.7	3.5	4.8	4.6	4.8	4.7
∑ Promedio = 11.9			∑ Promedio = 14.6				∑ Promedio = 18.9			

En la variable de comportamiento proactivo en la dimensión organizativo muestra un promedio de 4 en las preguntas lo que significa que los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo de que sus conocimientos aporten a la institución asimismo no distribuyen sus actividades para ayudar al colegio a lograr sus metas. Mientras que en la dimensión

interpersonal los promedios rodean el 3 en todas las preguntas lo cual significa que se encuentran moderadamente en desacuerdo en ayudar a sus colegas que concreten sus ideas, teniendo así docentes poco colaboradores con sus colegas. Así mismo la dimensión de comportamiento proactivo personal también se obtuvo un promedio de 4 teniendo un significado que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo en capacitarse para desarrollarse profesionalmente. Por último, se evidencia que en las tres dimensiones de proactividad laboral hay un nivel bajo obteniendo un 11.9 en organizativo, 14.6 en interpersonal y 18.9 en personal.

Tabla 16

Nivel de proactividad laboral en las mujeres

PL	Mujeres	%
Hasta 40	2	12.50
>40 a 48	6	37.50
>48	8	50.00
Total	16	100.00

Se observa en el sexo femenino que el 50% presenta un nivel alto de proactividad laboral, el 37.5% siguiente presenta un nivel medio y el 12.5% un nivel bajo. Debido a que las mujeres afirman que han sugerido ideas para solucionar cualquier evento que hay ocurrido en el colegio, asimismo se esfuerzan por lograr acabar todas las actividades propuestas, compartiendo información que ayude al resto y mejorando la forma de hacer las cosas.

Tabla 17

Nivel de proactividad laboral en los hombres

PL	Hombres	%
Hasta 40	12	50.00
>40 a 48	7	29.17
>48	5	20.83
Total	24	100.00

En la variable de proactividad laboral los hombres tienen un nivel bajo del 50%, seguido de un 29.17% con un nivel medio y el 20.83% un nivel alto. Esto debido a que los hombres en su mayoría son docentes de cursos específicos por lo cual creen que es por ello que no han logrado

apoyar a sus compañeros ni haber adquirido nuevos conocimientos para el colegio, sino que siguen los mismos lineamientos de la malla curricular, no han presentado iniciativa ni han buscado nuevas formas de hacer su trabajo todo lo hacen de la misma forma.

Tabla 18

Nivel de Proactividad laboral

PL	Docentes	%
Hasta 40	14	35.00
>40 a 48	13	32.50
>48	13	32.50
Total	40	100.00

En cuanto a los docentes se observa que el nivel es de 35% presentando un nivel bajo de proactividad laboral, respondiendo al segundo objetivo específico que es determinar el nivel de proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán – 2018. Estos resultados son debido a la presencia de conductas en los docentes que resultan ser negativas ante compartir ideas y soluciones con sus demás colegas, no buscan nuevos modos de desarrollar las actividades, en mostrar iniciativa en el desarrollo de problemas, en capacitarse de manera constante como forma de autodesarrollo, lo cual minimiza el resultado obtenido por las mujeres.

Tabla 19

Factores sociodemográficos en relación a las variables estudiadas

Variables	Sexo	Media		Sig	Sig (bilateral)
Inteligencia Emocional	Masculino	82.13	Se asumen varianzas iguales	0.632	0.020
	Femenino	97.81			
Proactividad Laboral	Masculino	42.54		0.511	0.058
	Femenino	49.75			

En la tabla 19 se da respuesta al tercer objetivo que es determinar si existe diferencia significativa de los factores sociodemográficos en relación a las dimensiones estudiadas observando que las varianzas son iguales ya que son mayores a 0.05 de significancia. En el caso

de Inteligencia Emocional, existe diferencia significativa «Sig. (bilateral)» porque es menor que 0.05, en el caso de la Proactividad laboral, al parecer no hay diferencia significativa pero no es concluyente debido a que su valor (0.058) es próximo a 0,05.

Correlación de las variables

Tabla 20

Correlación de las dimensiones de inteligencia emocional y la proactividad laboral

	Organizacional	Interpersonal	Personal	Proactividad
Atención	0.130	0.285	0.124	0.215
Nivel	NO EXISTE CORRELACIÓN ALGUNA			
Claridad	0,681**	0,696**	0,638**	0,756**
Nivel	+ Moderada	+ Moderada	+ Moderada	+ Alta
Reparación	0,791**	0,781**	0,712**	0,879**
Nivel	+ Alta	+ Alta	+ Alta	+ Alta
Inteligencia emocional	0,701**	0,754**	0,600**	0,790**
Nivel	+ Alta	+ Alta	+ Moderada	+ Alta

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

Los resultados del análisis de correlación muestran que la dimensión de atención emocional de la variable de inteligencia emocional no se correlaciona con las dimensiones de la variable de proactividad, mientras que el resto de dimensiones de inteligencia emocional con las dimensiones de proactividad tienen un grado positivo moderado y positivo alto, respondiendo así al tercer objetivo específico que es determinar el grado de correlación de las dimensiones de inteligencia emocional y la proactividad laboral lo que significa que los docentes no se centran en sus sentimientos por lo que esto no repercute en el avance o en el esfuerzo que se ponga para lograr sus objetivos personales y los del colegio.

Resultados del análisis de la causalidad entre constructos

Tabla 21

Influencia de atención emocional con la proactividad laboral

Dimensión	Coefficientes estandarizados Beta	R cuadrado ajustado	Sig.
Atención	0.316	0.076	0.047

a. Variable dependiente: Proactividad

Según la tabla 21 se evidencia que existe una baja influencia entre la atención emocional y la proactividad laboral esto porque cuando los docentes prestan atención a sus sentimientos esto no afecta mucho pero si significativamente en la proactividad laboral, debido a que al conocerse a sí mismo y saber sus emociones, los docentes se ejercitan en capacitarse de manera voluntaria, porque saben lo que les falta y como sus actividades pueden lograr contribuir al desarrollo de su carrera profesional y de la misma institución.

Tabla 22

Influencia de claridad emocional con la proactividad laboral

Dimensión	Coeficientes estandarizados Beta	R cuadrado ajustado	Sig.
Claridad	0.789	0.612	0.000

a. Variable dependiente: Proactividad

Se muestra que la claridad emocional influye de manera fuerte en la proactividad laboral, esto debido a que cuando los docentes tienen en claro cuáles son sus verdaderos sentimientos y los expresan de la manera adecuada, pueden mejorar su relación personal y laboral, ser más proactivos, asumir nuevos retos y compartir sus conocimientos.

Tabla 23

Influencia de reparación emocional con la proactividad laboral

Dimensión	Coeficientes estandarizados Beta	R cuadrado ajustado	Sig.
Reparación	0.865	0.741	0.000

a. Variable dependiente: Proactividad

En la tabla 23 se puede observar que la reparación emocional influye en la proactividad laboral en un 86.5%, confirmado esto a un nivel de significancia menor al 5%, es decir que los docentes cuando estas tristes suelen ser optimistas buscando nuevas formas de solucionar un problema, esto repercute en la proactividad laboral porque el tener una buena actitud manifiesta una mejor disposición a apoyar a sus colegas y a la institución.

Tabla 24*Influencia por dimensiones*

	SIG	Beta	Estado
Influencia de la atención emocional en la proactividad laboral	0.047	0,316	Si influye
Influencia de la claridad emocional en la proactividad laboral	0.000	0.789	Si influye
Influencia de la reparación emocional en la proactividad laboral	0.000	0.865	Si influye

La tabla 24 es un resumen de la influencia de las dimensiones de inteligencia emocional en la proactividad laboral, desarrollando así el cuarto objetivo específico que es determinar la influencia de la atención, claridad y reparación emocional en la proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán – 2018 , observando que en atención existe una influencia baja de 31.6% , mientras que en claridad y reparación emocional muestran una influencia fuerte de 78.9% y 86.5% en la proactividad laboral, confirmado esto con un nivel de significancia menor al 5%.

Tabla 25*Influencia de inteligencia emocional con la proactividad laboral*

Modelo	Coeficientes			t	Sig.
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	5.338	4.732		1.128	0.266
Inteligencia emocional	0.453	0.052	0.816	8.707	0.000

a. Variable dependiente: Proactividad

De acuerdo a la tabla 25, se evidencia que la variable de inteligencia emocional si influye en la proactividad laboral, respondiendo al objetivo general que es determinar la influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán - 2018, esto debido a que existe un 81.6% de incidencia de la variable sobre la otra de manera directa y significativa gracias a un nivel de significancia menor al 5%.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objetivo :determinar la influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018, asimismo los objetivos específicos son: (I) Identificar el nivel de inteligencia emocional de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018, (II) Determinar el nivel de proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018, (III) Determinar si existe diferencia significativa de los factores sociodemográficos en relación a las dimensiones estudiadas, (IV) Determinar el grado de correlación de las dimensiones de inteligencia emocional en la proactividad laboral y (V) Determinar la influencia de la atención, claridad y reparación emocional en la proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018.

El resultado de influencia entre ambas variables es de un 81.6% de manera directa y significativa, determinando así la influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018, apoyando la afirmación de la hipótesis del estudio la cual es la inteligencia emocional influye de manera significativa en la proactividad laboral del docente del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018, de acuerdo al análisis obtenido mostraron su existencia, además de ello se afirma que el estar atentos a sus sentimientos ante cualquier situación, el tenerlos claros, saber expresarlos y a veces tratar de corregirlos por las consecuencias negativas, mejora la proactividad laboral, puesto que al tener menor preocupación y saber manejarla propicia escenarios de autodesarrollo y eficiencia. Esto se puede corroborar con los resultados obtenidos por Díaz (2014), quien encontró que existe relación significativamente positiva alta entre la inteligencia emocional y la proactividad laboral de un 87.5% a pesar de tener cuestionarios diferentes para cada variable, sin embargo, las personas a evaluar son docentes de ambos sexos como en este trabajo de investigación, asimismo Rojas Sotela (2016), encontró que existe una relación positiva moderada de 54%, teniendo escenarios diferentes como el cuestionario y la segunda variable de estudio, sin embargo la muestra es igual ya que evalúan a docentes, por lo que se afirma que para ser un líder se necesita inteligencia emocional, ya la inteligencia emocional te ayuda a tener relaciones interpersonales y hacer que en tu ambiente laboral existan decisiones para el logro de las metas del colegio.

El nivel de inteligencia emocional de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán - 2018, se obtuvo que el nivel de inteligencia emocional es bajo. Además, se evidencio por género que las mujeres presentan un nivel mayor que en los hombres, debido a que ellos al ser la mayoría varones afirmaron que no suelen demostrar con facilidad sus emociones al resto, asimismo ante cualquier situación estresante podrían reaccionar de manera negativa lo cual propicia escenarios tensos entre colegas, superiores y estudiantes. En la dimensión de atención emocional, el nivel fue bajo y esto se evidenció en ambos sexos, en cuanto a la dimensión de claridad emocional el nivel fue medio (medio en mujeres y bajo en hombres) y en la dimensión de reparación emocional fue alto (bajo en hombres y alto en mujeres), afirmándose que las mujeres en este lugar de trabajo presentan mayores niveles de inteligencia emocional, saben cómo conectarse con los demás, expresar sus emociones y que estas no afecten su labor diaria. Esto acorde con los resultados obtenidos por Hernández & Ramos (2018) teniendo en su mayoría a 104 mujeres encuestadas quienes afirmaron que son las que regulan sus emociones gracias a comprensión pues las docentes no solo cumplen con su actividad laboral sino también complementan el rol de madres académicas. Espinoza (2015) tiene un resultado alto y promedio en el nivel de inteligencia emocional, concluye que hay docentes con bajo y promedio nivel, mostrando falta de motivación, estado de ánimo y adaptabilidad, en esta investigación los resultados son similares quizás por tener una muestra censal de docentes, sin embargo, no afectaría el que él investigador haya utilizado un cuestionario diferente para inteligencia emocional.

El nivel de proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán - 2018, es bajo, asimismo se estableció diferencias entre el género obteniéndose que la mitad de las mujeres posee alta proactividad y la mitad de los hombres baja proactividad, esto se debe a que en su totalidad las sugerencias para mejorar la institución que se escuchan son pocas, no existen espacios de autodesarrollo profesional por lo que el trabajo en equipo es débil lo cual ha causado que los docentes no logren concretar sus ideas ni entablar relaciones duraderas y efectivas con sus colegas, eso ha repercutido en su proactividad, puesto que muchos de ellos no comparten su información con los demás, para lo cual la institución no llega a mejorar en la forma de hacer las cosas. Es así que se obtuvo que el nivel de comportamiento proactivo organizativo, interpersonal y personal fue bajo (bajo en hombres y alto en mujeres) para las dimensiones. Esto se relaciona acorde con los resultados obtenidos por Díaz (2014), quien afirma que el nivel de proactividad de los profesores y directores en la gestión

institucional es regular puesto que no solo consisten en tener iniciativa sino también en asumir las responsabilidades de las decisiones que se tomen de tal manera que se obtengan mejores resultados, la razón de esta diferencia podría ser el cuestionario empleado y la muestra utilizada ya que no especifica dato número en género. Afirmando que la proactividad es una construcción basada en la personalidad y supone que uno puede ser proactivo en múltiples contextos, así como a lo largo del tiempo, independientemente de las contingencias de una situación (Bateman y Crant, 1993).

La significancia de los factores sociodemográficos en relación a las dimensiones estudiadas, evidencia que en el caso de inteligencia emocional tiene una diferencia significativa de 0.020, teniendo que son las mujeres quienes son atentas y presentan una mejor comprensión en sus emociones y sentimientos mientras que en el caso de proactividad en ambos géneros no existe una diferencia significativa lo que muestra estadísticamente que todos los docentes tienen un nivel de proactividad igual. Asimismo, Hernández & Ramos (2018) tiene que son las docentes del género femenino quienes tienen una inteligencia alta pues no solo se enfocan en el ámbito académico, sino que se involucran con el estudiante siendo su apoyo emocional.

El grado de correlación de las dimensiones de inteligencia emocional en la proactividad laboral, mostro un grado positivo alto y positivo moderado en las dimensiones de claridad y reparación, mientras que en atención se evidencio que no existe una correlación con las dimensiones de proactividad laboral, esto es debido a que los docentes consideran su comportamiento proactivo en función de la situación que se presente, el prestar atención a sus sentimientos y el dejar que estos afecten a sus pensamientos no permite sugerir soluciones de los problemas a ninguna persona, ni en adquirir nuevos conocimiento para ayudar a la institución, los resultados se relacionan con la investigación de Hudani, Redzuan, Iqbal & Din (2015) mostrando en contextos diferente que tiene un grado de correlación alta entre los rasgos de la personalidad con la inteligencia emocional obteniendo así que son tenaces las personas que tiene alta su inteligencia emocional, sin embargo Segura (2015) presenta una relación significativa en las dimensiones de inteligencia emocional y los estilos educativos, a pesar de tener cuestionarios diferentes.

Para la influencia de la atención, claridad y reparación emocional en la proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumán - 2018, se obtuvo que existe

una buena relación entre las dimensiones de claridad emocional y la reparación emocional, aunque la atención emocional presenta una relación débil con la proactividad. Esto quiere decir que más que prestar atención a las emociones y sentimientos, se debe de saber expresarlas y conocer que sentimientos se tiene sobre la otra persona y la situación en que se desarrolla, además de tratar de mejorar el sentimiento negativo que se presente porque esto influye en la proactividad laboral, ya que se asume responsabilidades y se toma decisiones, y estas últimas deben ser debidamente analizadas para que luego no conlleve a consecuencias negativas que perjudiquen a su colegas, estudiantes e incluso a la Institución, aunque la mayoría de los encuestados fueron varones y los niveles en ambas variables en su mayoría es baja, existe relación e influencia entre ellas lo cual al incrementarse los niveles de inteligencia emocional podría aumentar de manera favorable la proactividad de los docentes. Acorde con Díaz (2014) quien afirma que existe una relación positiva alta entre la inteligencia emocional y la proactividad laboral.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación se determinó la influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018, teniendo un 81.6% de incidencia de la variable sobre la otra de manera directa y significativa, lo que significa que, al tenerlos claros, saber expresarlos y a veces tratar de corregirlos por las consecuencias negativas, mejora la proactividad laboral.

Se identificó el nivel de inteligencia emocional de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018, en donde se observó un nivel bajo de 37.5%, así mismo en la dimensión de atención emocional se observa que los docentes en ambos sexos tienen problema en pensar y prestarles atención a sus emociones.

Asimismo, se determinó el nivel de proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018, obteniendo un nivel bajo de 35%, de acuerdo a la significancia de esta variable se muestra que en ambos sexos el nivel de sus dimensiones es baja, mostrando así que los docentes no colaboran con sus colegas.

La significancia se muestra en el caso de Inteligencia Emocional teniendo a las mujeres quienes son las que comprenden y muestran ser optimistas ante una situación determinada, sin embargo, no existe diferencia significativa y no es concluyente en el caso de la Proactividad laboral, lo que significa que ambos sexos tienen un nivel igual en proactividad.

Además, se determinó el grado de correlación de las dimensiones de inteligencia emocional con las dimensiones de la variable de proactividad laboral, teniendo como resultado que en la dimensión de atención emocional no se correlaciona con la variable de proactividad, sin embargo, en las dimensiones de claridad y reparación emocional se observa un nivel positivo moderado y alto en cuanto a la proactividad laboral en la cual los docentes consideran su comportamiento proactivo en función de la situación que se presente, el prestar atención a sus sentimientos y el dejar que estos afecten a sus pensamientos no permite sugerir soluciones de los problemas a ninguna persona

Finalmente se determinó la influencia de la atención, claridad y reparación emocional en la proactividad laboral de los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tumbán - 2018, teniendo como resultado que, si influyen las tres dimensiones de inteligencia emocional en la proactividad laboral, atención con una influencia baja de 31.6%, mientras que en claridad con un 78.9% y reparación con un 86.5% teniendo una influencia alta, lo que significa, que más que prestarles atención a los sentimientos y emociones debemos tenerlos claros y ser optimistas ante alguna situación porque esto si se vería influencia en la proactividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Desarrollar capacitaciones de manejo de emociones y fortalecimiento de las mismas ya que la mitad de hombres se encuentra bajo en esta variable y se puedan mantener a ese pequeño porcentaje estimulado para ayudar a sus colegas.

Asimismo, en las mujeres, a pesar que la mitad tienen un nivel alto en inteligencia emocional, también se tiene docentes con bajo y medio nivel para lo cual la institución debería apoyar a este porcentaje para que sean ellas mismas quien ayuden a sus colegas hombres, y puedan tener claros sus sentimiento, emociones y pensamientos.

La institución educativa debería promover las habilidades emocionales de los docentes mediante el desarrollo de talleres de inteligencia emocional pues esta variable es necesaria que forme parte de su desarrollo personal para que puedan mantener una proactividad favorable y los docentes sientan la necesidad de desarrollarse de manera personal y profesional, ayudando a que la institución sea una organización de confianza para los padres de familia.

En cuanto a la proactividad laboral, la dirección del colegio debería mantener reuniones con los docentes para que también tengan un punto de vista por parte de ellos, para que sientan que son parte de la organización, creándoles una cultura de confianza.

Plantear retos y proponer incentivos a quien tenga la mejor idea, tener un buzón de sugerencia para que todos aporten propuestas y así planear nuevas estrategias para el cumplimiento de metas en el colegio.

VIII. REFERENCIAS

- Bateman, T., & Crant, M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 475–498.
- Calderón, M., González, G., Salazar, P., & Washburn, S. (2013). El papel docente ante las emociones de niñas y niños de tercer grado. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”*, 14(1), 1-25. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/447/44729876009.pdf>
- Cherry, K. (24 de Setiembre de 2018). *Overview of Emotional Intelligence*. Obtenido de Overview of Emotional Intelligence: <https://www.verywellmind.com/what-is-emotional-intelligence-2795423>
- Danvila, I., & Sastre, M. (2010). Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 20, 107-126. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/viewFile/38963/37595>
- Díaz, E. (2014). *La inteligencia emocional y la proactividad en la gestión institucional en la facultad de ingeniería de minas y metalurgia de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-Nazca, durante el periodo 2012*. Lima: Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/940/TM%20CE-Ge%20D71%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, O. (2015). La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo, 2014. *Revista de Investigación y Cultura*, 4(2), 18-24. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/5217/521751974002.pdf>
- Fernández, M. (2013). La inteligencia emocional. *Revista de Claseshistoria*(377), 1-12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5173632.pdf>
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2016). Más Aristóteles y menos Prozac: de la inteligencia emocional a la felicidad. *Universidad de Málaga*, 217-228. Obtenido de

http://padresformados.es/wp-content/uploads/2016/04/Fernandez_Berrocal-Extremera-2015-De-la-neurona-a-la-felicidad.pdf

Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(16), 110-125. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>

Fray Elias Neira, O. (8 de Septiembre de 2017). *CADE Educativo*. Obtenido de IPAE: ipae.pe/wp-content/uploads/2017/11/CADE-Educacion-2017-final.pdf

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Universidad Continental.

Gorostiaga, Balluerka, Aritzeta, Haranburu, & Itziar. (2011). *Medición de la inteligencia emocional percibida en la población adolescente: Validación del rasgo corto*. España, Vasco: Redaly. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/337/33719289007>

Hakan, E., & Jamel, C. (2012). The impact of team empowerment on proactivity: The moderating roles of leader's emotional intelligence and proactive personality. *Journal of Health Organization and Management*, 26(5), 560 - 577. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/230844407_The_impact_of_team_empowerment_on_proactivity_The_moderating_roles_of_leader's_emotional_intelligence_and_proactive_personality

Hassan, J., Chimi, D., & Sonam, C. (2016). Emotional Intelligence and Employee Creativity: Moderating Role of Proactive Personality and Organizational Climate. *Sage Journals*, 1-13. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2278533715605435?journalCode=bpra>

Hernandez Herrera, C. A., & Ramos Mendoza, J. R. (2018). La inteligencia emocional y la práctica docente en profesores investigadores. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 29. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n17/2007-7467-ride-9-17-419.pdf>

Hernandez, H. A., & Pascual Barrera, A. E. (2017). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de investigación agraria y ambiental*, 8. Obtenido de <file:///C:/Users/IARA/Downloads/Dialnet-ValidacionDeUnInstrumentoDeInvestigacionParaElDise-6383705.pdf>

Hudani, N., Redzuan, M., Iqbal, S., & Din, A. (2015). Big-Five personality traits and its effect on Emotional intelligence among public school personnel in Malaysia. *Southeast Asia Psychology Journal*, 3, 1-14. Obtenido de

<http://www.cseap.edu.my/sapj/index.php/journal/full/bb48c71c23ab29328a9c877bf4e56916.pdf>

Lobaskova , A. (2015). *The Issue of Multiple Theories of Emotional Intelligence: Criticisms and Measurement Limitations*. Copenhagen: University of Copenhagen. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/309293190_The_Issue_of_Multiple_Theories_of_Emotional_Intelligence_Criticisms_and_Measurement_Limitations

Mousalli, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Mérida: University of the Andes. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa

Noreña, A., Alcaraz, N., & Rojas, J. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 1-12. Obtenido de <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/2936>

Pandey, R., & Rathore, S. (2015). The Role of Emotional Intelligence on Transformational Leadership. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 6(2), 50-58. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/276122047_The_Role_of_Emotional_Intelligence_on_Transformational_Leadership

Parker , S., & Bindl , U. (2017). Proactivity at work: a big picture perspective on a construct that matters. En S. Parker, & U. Bindl, *Proactivity at Work: Making Things Happen in Organisations* (págs. 1-30). London: In SK Parker & UK Bindl (Eds). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/312003782_Proactivity_at_work_a_big_picture_perspective_on_a_construct_that_matters

Pedrosa, I., Suárez, J., Lozano, L., Muñiz, J., & García, E. (2014). Assessing Perceived Emotional Intelligence in Adolescents. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 32(8), 737-746. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0734282914539238?journalCode=jpaa>

Salessi, S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 82-103. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/3334/333454618005.pdf>

- Salessi, S., & Omar, A. (2018). Comportamientos proactivos en el trabajo: adaptación y análisis psicométrico de una escala. *Actualidades en Psicología*, 32(124), 33-49. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/30642-Article%20Text-103248-1-10-20180621%20(2).pdf
- Segura, (2015). *Inteligencia emocional y estilos educativos en docentes de instituciones educativas privadas religiosas 2015*, Chosica. Lima: Universidad Peruana Unión. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/720-952-1-PB.pdf
- Sharma, T., & Dhani, P. (2016). Emotional intelligence; history, models and measures. *International Journal of science Technology and Management*, 5(7), 189-201. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/305815636_emotional_intelligence_history_models_and_measures
- Sotelo, R. (2016). *La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de la IEP Diego Thompson - Villa las Flores - San Juan de Lurigancho 2015*. Perú: UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9956/Rojas_SSB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

IX. ANEXOS

Anexo 1: Encuestas



UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

ENCUESTA SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PROACTIVIDAD LABORAL

Participantes: Docentes

N° de cuestionario

BLOQUE I: INTRODUCCIÓN

Buenos días/Buenas tardes.
 Soy estudiante de la carrera de Administración de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, que está realizando una investigación sobre: Influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral en los docentes del colegio Amancio Varona del distrito de Tután - 2018.
 La información que usted suministre en esta encuesta será utilizada únicamente con fines académicos.
 En los próximos minutos responderá algunas preguntas. Usted puede detener este proceso de entrevista en cualquier momento si lo desea o no responder a una pregunta específica si así lo prefiere.

Edad:

Sexo: Masculino () Femenino ()

BLOQUE II: Inteligencia Emocional

A continuación, encontrará una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de la inteligencia emocional. Cada una tiene siete opciones para responder.

- Totalmente en desacuerdo: 1
- Desacuerdo: 2
- Moderadamente en desacuerdo: 3
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo:4
- Moderadamente de acuerdo: 5
- De acuerdo: 6
- Totalmente de acuerdo: 7

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

16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos.							
DIMENSIÓN REPARACIÓN DE LAS EMOCIONES.							
17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.							
18. Aunque me sienta mal, trato de pensar en cosas buenas.							
19. Cuando estoy triste, pienso en las cosas placenteras de la vida.							
20. Intento encontrar pensamientos positivos, aunque me sienta mal.							
21. Cuando tengo demasiado dolor de cabeza, trato de relajarme.							
22. Trato de tener buen humor.							
23. Cuando estoy enojado, trato de cambiar mi estado de ánimo.							

BLOQUE III: Comportamiento Proactivo

A continuación, encontrará una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de la personalidad proactiva. Cada una tiene siete opciones para responder.

- Totalmente en desacuerdo: 1
- Desacuerdo: 2
- Moderadamente en desacuerdo: 3
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo:
- Moderadamente de acuerdo:5
- De acuerdo: 6
- Totalmente de acuerdo: 7

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
ORGANIZATIVO							
24.Sugiero ideas para solucionar problemas del colegio							
25.Adquiero nuevos conocimientos que ayudarán al colegio							
26.Optimizo la distribución de mi trabajo para ayudar que la organización logre sus metas.							
INTERPERSONAL							
27.Comparto mis conocimientos con mis colegas							
28.Colaboro con las tareas de mis compañeros, aunque no esté obligado a hacerlo							
29.Oriento a nuevos colegas							
30.Ayudo a que mis colegas concreten sus ideas.							
PERSONAL							
31.Busco nuevos modos de realizar mi trabajo para ser más eficiente.							
32.Me capacito para desarrollarme profesionalmente							
33.Me esfuerzo por lograr mis objetivos personales en mi trabajo							
34.Asumo tareas que contribuyen al desarrollo de mi carrera laboral							

Anexos 2: Análisis de confiabilidad

Análisis de Cronbach*Fiabilidad de las preguntas de inteligencia emocional***Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Atención a sentimientos	85,25	407,679	,662	,952
Preocupación de sentimientos	85,23	413,204	,646	,952
Tiempo de pensar en sentimientos	85,25	415,885	,584	,953
Importancia de prestar atención	85,28	405,743	,674	,952
Efecto de sentimientos en pensamientos	85,40	437,682	,211	,958
Pensamiento de estado de animo	85,33	427,507	,408	,955
Frecuencia de pensamiento en sentimientos	85,33	426,635	,431	,955
Atención a como me siento	85,23	421,358	,558	,953
Claridad en sentimientos	84,00	413,641	,777	,951
Definición de sentimientos	84,18	405,122	,832	,950
Frecuencia de cómo se siente	84,28	403,384	,883	,949
Sentimientos sobre personas	84,08	416,174	,776	,951
Conocimiento de sentimientos en diferentes situaciones	84,10	410,195	,862	,950
Expresión a como me siento	84,33	408,481	,848	,950
Expresión de emociones	84,40	413,169	,833	,950
Comprensión de sentimientos	84,40	411,579	,852	,950
Visión optimista	83,95	418,510	,699	,952
Pensamiento de cosas agradables	84,13	420,728	,649	,952
Pensamiento en cosas placenteras de la vida	84,20	417,497	,689	,952
Pensamientos positivos	84,05	418,972	,654	,952
Capacidad de permanecer calmado	84,05	408,818	,750	,951
Nivel de energía cuando esta alegre	84,20	415,754	,700	,952
Cambio de estado de ánimo	84,20	410,933	,772	,951

*Fiabilidad de las preguntas de Proactividad laboral***Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Sugerencia de soluciones	41,45	115,792	,850	,966
Adquisición de nuevos conocimientos	41,60	111,272	,932	,963
Optimización del trabajo	41,30	112,472	,868	,965
Conocimientos compartidos	41,70	114,472	,896	,964
Colaboración	41,75	114,962	,869	,965
Orientación	41,78	113,358	,870	,965
Ayuda al desarrollo de ideas	41,90	115,272	,847	,966
Nuevos modos de realizar un trabajo	40,60	120,554	,799	,967
Capacitación	40,88	117,343	,779	,968
Logro de objetivos personales	40,60	119,990	,805	,967
Tareas para desarrollo profesional	40,70	119,292	,795	,967

Análisis factorial de la variable de inteligencia emocional

Resumen de comunalidades de las preguntas de inteligencia emocional

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
Atención a sentimientos	1,000	,800
Preocupación de sentimientos	1,000	,926
Tiempo de pensar en sentimientos	1,000	,939
Importancia de prestar atención	1,000	,903
Efecto de sentimientos en pensamientos	1,000	,754
Pensamiento de estado de animo	1,000	,921
Frecuencia de pensamiento en sentimientos	1,000	,932
Atención a como me siento	1,000	,915
Claridad en sentimientos	1,000	,709
Definición de sentimientos	1,000	,879
Frecuencia de cómo se siente	1,000	,891
Sentimientos sobre personas	1,000	,790
Conocimiento de sentimientos en diferentes situaciones	1,000	,876
Expresión a como me siento	1,000	,891
Expresión de emociones	1,000	,928
Comprensión de sentimientos	1,000	,899
Visión optimista	1,000	,827
Pensamiento de cosas agradables	1,000	,895
Pensamiento en cosas placenteras de la vida	1,000	,833
Pensamientos positivos	1,000	,860
Capacidad de permanecer calmado	1,000	,815
Nivel de energía cuando esta alegre	1,000	,849
Cambio de estado de ánimo	1,000	,883

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Las comunalidades resultaron ser mayores al 40%, por lo que se aceptan, debido a que cargan de manera significativa.

Resumen de varianza de las preguntas de inteligencia emocional

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	12,895	56,065	56,065	12,895	56,065	56,065	12,290	53,433	53,433
2	6,002	26,096	82,161	6,002	26,096	82,161	6,456	28,069	81,503
3	1,019	4,430	86,591	1,019	4,430	86,591	1,170	5,088	86,591
4	,650	2,828	89,419						
5	,485	2,110	91,528						
6	,384	1,671	93,199						
7	,312	1,359	94,558						
8	,227	,988	95,546						
9	,181	,785	96,331						
10	,159	,691	97,022						
11	,136	,591	97,613						
12	,118	,511	98,124						
13	,098	,425	98,549						
14	,078	,341	98,890						
15	,057	,248	99,138						
16	,054	,235	99,373						
17	,040	,175	99,549						
18	,032	,140	99,689						
19	,027	,115	99,805						
20	,019	,082	99,887						
21	,014	,063	99,949						
22	,008	,034	99,983						
23	,004	,017	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La varianza resultó ser explicada en un 86,591%, lo cual es mayor al 50%, expresando que las 3 dimensiones explican a la variable.

Análisis factorial de la variable de proactividad laboral

Resumen de comunalidades de las preguntas de proactividad laboral

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
Sugerencia de soluciones	1,000	,964
Adquisición de nuevos conocimientos	1,000	,942
Optimización del trabajo	1,000	,962
Conocimientos compartidos	1,000	,977
Colaboración	1,000	,973
Orientación	1,000	,979
Ayuda al desarrollo de ideas	1,000	,962
Nuevos modos de realizar un trabajo	1,000	,930
Capacitación	1,000	,806
Logro de objetivos personales	1,000	,921
Tareas para desarrollo profesional	1,000	,948

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Las comunalidades resultaron ser mayores al 40%, por lo que las preguntas cargan de manera significativa.

Resumen de varianza de las preguntas de proactividad laboral

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,418	76,524	76,524	8,418	76,524	76,524	4,113	37,389	37,389
2	1,368	12,439	88,963	1,368	12,439	88,963	3,885	35,314	72,703
3	,577	5,249	94,212	,577	5,249	94,212	2,366	21,509	94,212
4	,267	2,423	96,635						
5	,114	1,033	97,668						
6	,068	,619	98,287						
7	,067	,605	98,892						
8	,053	,481	99,374						
9	,037	,332	99,706						
10	,022	,203	99,909						
11	,010	,091	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La varianza es explicada por 3 factores en un 94,212%, por lo que se afirma que al ser mayor que el 50%, estos factores si responden a las variables.

Anexos 3: Interpretación de correlación

Interpretación de puntaje de correlación

-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

Anexos 4: Dimensiones de sus variables de acuerdo al genero

Inteligencia Emocional

INTELIGENCIA EMOCIONAL

AE	MUJERES	%
8--21	6	37.50
22-29	5	31.25
30-56	5	31.25
Total	16	100.00

CE	MUJERES	%
8--30	3	18.75
31-37	10	62.50
38-56	3	18.75
Total	16	100.00

RE	MUJERES	%
7--29	1	6.25
30-32	2	12.50
33-49	13	81.25
Total	16	100.00

IE	MUJERES	%
23-79	3	18.75
80-92	5	31.25
93-161	8	50.00
Total	16	100.00

AE	HOMBRES	%
8--21	9	37.50
22-29	7	29.17
30-56	8	33.33
Total	24	100.00

CE	HOMBRES	%
8--30	12	50.00
31-37	8	33.33
38-56	4	16.67
Total	24	100.00

RE	HOMBRES	%
7--29	12	50.00
30-32	6	25.00
33-49	6	25.00
Total	24	100.00

IE	HOMBRES	%
23-79	12	50.00
80-92	7	29.17
93-161	5	20.83
Total	24	100.00

AE	DOCENTES	%
8--21	15	37.50
22-29	12	30.00
30-56	13	32.50
Total	40	100.00

CE	DOCENTES	%
8--30	15	37.50
31-37	18	45.00
38-56	7	17.50
Total	40	100.00

RE	DOCENTES	%
7--29	13	32.50
30-32	8	20.00
33-49	19	47.50
Total	40	100.00

IE	DOCENTES	%
23-79	15	37.50
80-92	12	30.00
93-161	13	32.50
Total	40	100.00

Proactividad laboral

PROACTIVIDAD LABORAL

COMPORT	MUJERES	%
3--10	3	18.75
11--13	4	25.00
14--21	9	56.25
Total	16	100.00

PERSONAL	MUJERES	%
4--18	5	31.25
19--20	3	18.75
21-28	8	50.00
Total	16	100.00

INTERPE	MUJERES	%
4--12	5	31.25
13--16	4	25.00
17--28	7	43.75
Total	16	100.00

PL	MUJERES	%
11--40	2	12.50
41-48	6	37.50
49-77	8	50.00
Total	16	100.00

COMPORT	HOMBRES	%
3--10	12	50.00
11--13	8	33.33
14--21	4	16.67
Total	24	100.00

PERSONAL	HOMBRES	%
4--18	14	58.33
19--20	8	33.33
21-28	2	8.33
Total	24	100.00

INTERPE	HOMBRES	%
4--12	13	54.17
13--16	7	29.17
17--28	4	16.67
Total	24	100.00

PL	HOMBRES	%
11--40	12	50.00
41-48	7	29.17
49-77	5	20.83
Total	24	100.00

COMPORT	DOCENTES	%
3--10	15	37.50
11--13	12	30.00
14--21	13	32.50
Total	40	100.00

PERSONAL	DOCENTES	%
4--18	19	47.50
19--20	11	27.50
21-28	10	25.00
Total	40	100.00

INTERPE	DOCENTES	%
4--12	18	45.00
13--16	11	27.50
17--28	11	27.50
Total	40	100.00

PL	DOCENTES	%
11--40	14	35.00
41-48	13	32.50
49-77	13	32.50
Total	40	100.00