

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y

CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES EN TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI, 2023

Tesis para obtener el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

KEVIN HOMERO, VÁSQUEZ ESCUDERO

Pucallpa, Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS



**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las...*17 horas*...del día viernes 13 de setiembre del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro) y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES EN TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI, 2023"**, por el/la/los Bachilleres en **Administración: Kevin Homero Vasquez Escudero, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad.

Siendo las...*18 horas*...del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

[Signature]

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente

[Signature]

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

[Signature]

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro



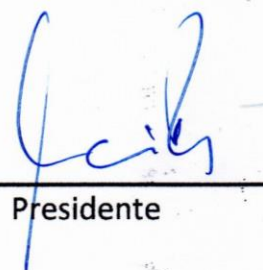
[Signature]

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



Presidente

Mg. Olmedo Pizango Isuiza



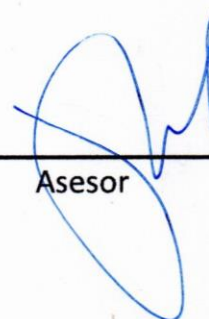
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz



Miembro

Dr. José Manuel Cárdenas Bernaola



Asesor

Bach. Kevin Homero Vásquez Escudero



Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/0398-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES EN TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI, 2023"

Autor(es) : VÁSQUEZ ESCUDERO, KEVIN HOMERO
Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela : ADMINISTRACIÓN
Asesor(a) : Dr. CARDENAS BERNAOLA, JOSE MANUEL

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%**, verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 13/08/2024



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Kevin Homero Vásquez Escudero
Autor de la tesis titulada: Inteligencia Emocional en la Toma de Decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023
Sustentada el año 2024
Asesor(a): Dr. José Manuel Cárdenas Bernaola
Facultad: Facultad de Ciencias Económicas, Administrativa y Contable
Escuela Profesional: Escuela Profesional de Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11 / 10 / 2024

Email: kehacasas1@gmail.com

Firma: [Firma manuscrita]

Teléfono: 972829843

DNI: 71387913

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

A mí familia, que me apoyó
constantemente en este largo
camino: fue mi mano derecha e
impulsora en cada paso dado.

Kevin.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali por su preocupación por la formación de los jóvenes de la Región, con el fin de que se eduquen como profesionales comprometidos y aportantes al desarrollo.

A los docentes de la Escuela profesional de Administración, porque sus enseñanzas contribuyen con el objetivo esencial de la formación de Administradores y seres humanos idóneos en lo moral, ético y profesional.

A la directora de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, por autorizar la aplicación de instrumentos de recolección de datos con el fin de concretar la redacción del informe final de tesis.

A los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, por su contribución al responder a los instrumentos de recolección de datos.

RESUMEN

El presente estudio tuvo el objetivo de explicar el nivel de influjo de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en una muestra de 39 empleados de la Dirección Regional de Educación de Ucayali; por lo que su desarrollo metodológico fue de tipo básico, nivel descriptivo, de diseño no experimental correlacional transversal, por lo que fue pertinente la ejecución de la encuesta como técnica de estudio y dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos; los resultados fueron que el 53.8% de los participantes del estudio refieren que el nivel de inteligencia emocional es medio y el de toma de decisiones de igual modo para el 48.7%, además el $R^2= 0,951$, permite concluir que existe una influencia significativa de la inteligencia emocional en la toma de decisiones, según los trabajadores de la referida sede de investigación.

Palabras clave: gestión, emociones, trabajadores.

ABSTRACT

The present study had the objective of explaining the level of influence of emotional intelligence on decision making in a sample of 39 employees of the Dirección Regional de Educación de Ucayali; therefore, its methodological development was of a basic type, descriptive level, with a cross-sectional correlational non-experimental design, which is why the execution of the survey as a study technique and two questionnaires as data collection instruments was pertinent; the results were that 53.8% of the study participants report that the level of emotional intelligence is medium and the level of decision making is the same for 48.7%, in addition the $R^2= 0.951$, allows us to conclude that there is a significant influence of the emotional intelligence in decision making, according to the workers at the aforementioned research headquarters.

Keywords: management, emotions, workers.

INTRODUCCIÓN

En el contexto dinámico y desafiante de la educación en la región de Ucayali, la habilidad para tomar decisiones efectivas no solo depende del conocimiento técnico, sino también de la inteligencia emocional de los trabajadores. La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer y gestionar nuestras propias emociones, así como las emociones de los demás, y puede tener un impacto significativo en la forma en que se toman decisiones en un entorno laboral.

La Dirección Regional de Educación de Ucayali, como entidad clave en la gestión educativa, enfrenta constantemente decisiones que afectan directamente a estudiantes, docentes y personal administrativo. La calidad de estas decisiones está estrechamente ligada a la inteligencia emocional de sus trabajadores. La capacidad de manejar el estrés, la empatía hacia las preocupaciones de otros y la autoconciencia emocional son elementos cruciales que pueden influir en la forma en que se evalúan las opciones y se toman decisiones informadas.

La investigación sobre inteligencia emocional en el ámbito laboral ha demostrado que los individuos con mayores niveles de inteligencia emocional tienden a tomar decisiones más equilibradas y efectivas. En el caso específico de la educación, donde las decisiones pueden tener un impacto duradero en el desarrollo académico y emocional de los estudiantes, la capacidad de los trabajadores para gestionar sus emociones y entender las emociones de otros puede ser determinante.

Además, el entorno organizacional juega un papel crucial en el desarrollo y la aplicación de la inteligencia emocional. La cultura organizacional de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, su liderazgo y la capacitación ofrecida pueden influir en la forma en que se fomenta y utiliza la inteligencia emocional entre sus trabajadores. La promoción de un ambiente de trabajo que valore y cultive estas habilidades puede conducir a una toma de decisiones más colaborativa, empática y efectiva.

En términos prácticos, investigar cómo la inteligencia emocional influye en las decisiones dentro de la Dirección Regional de Educación de Ucayali puede proporcionar información valiosa para mejorar los procesos de toma de decisiones. Identificar áreas de fortaleza y oportunidad en el desarrollo de la inteligencia emocional puede llevar a la implementación de programas de formación específicos o cambios en las prácticas organizacionales que mejoren la capacidad de respuesta y la calidad de las decisiones tomadas.

Es así que, la inteligencia emocional en la toma de decisiones dentro de la Dirección Regional de Educación de Ucayali es un tema de investigación crucial que puede arrojar luz sobre cómo mejorar la efectividad organizacional y el impacto en la comunidad educativa. Explorar este tema no solo puede beneficiar a la entidad en sí misma, sino también contribuir al avance del conocimiento en el campo de la gestión educativa y la inteligencia emocional aplicada.

ÍNDICE GENERAL

	Página
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Descripción del problema	17
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Objetivos de la investigación	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	19
1.4. Hipótesis de la investigación.....	20
1.4.1. Hipótesis general	20
1.4.2. Hipótesis específicas.....	20
1.5. Variables	20
1.5.1. Definición conceptual	20
1.5.2. Definición operacional	21

1.6. Justificación e importancia.....	23
1.6.1. Justificación.....	23
1.6.2. Importancia	23
1.7. Viabilidad.....	24
1.8. Limitaciones.....	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Antecedentes.....	25
2.1.1. A nivel internacional	25
2.1.2. A nivel nacional	27
2.1.3. A nivel local	30
2.2. Bases teóricas	33
2.2.1. Inteligencia emocional.....	33
2.2.2. Toma de decisiones	35
2.3. Definición de términos	38
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	39
3.1. Método de investigación	39
3.2. Población y muestra	40
3.3. Instrumentos de recolección de datos.....	40
3.4. Procedimiento de recolección de datos	41
3.5. Tratamiento de los datos	41
3.5.1. Procesamiento de datos.....	41
3.5.2. Presentación de datos	41

3.5.3. Análisis de datos.....	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	43
4.1. Resultados de campo	43
4.3. Discusión de resultados.....	48
CONCLUSIONES	53
SUGERENCIAS.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS.....	60
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	61
Anexo 2. Instrumentos de evaluación	62
Anexo 3. Base de datos	66

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	22
Tabla 2. Resultados Inteligencia emocional y dimensiones.....	43
Tabla 3. Resultados toma de decisiones y dimensiones.....	44
Tabla 4. Pruebas de normalidad.....	45
Tabla 5. Aplicación del estadístico R^2	46

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Resultados Inteligencia emocional y dimensiones.....	43
Figura 2. Resultados toma de decisiones y dimensiones.....	44

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Desde siempre se ha considerado que el trabajo depende totalmente de las capacidades cognitivas de las personas que laboran en este, sin embargo, cuando a organizaciones nos referimos, además de las capacidades cognitivas, los factores subjetivos juegan un rol preponderante y su importancia es proporcional al tamaño de la organización.

Es así que, el éxito de una empresa u organización no solamente depende de las capacidades de un miembro para desempeñar una determinada función, sino de aquellos aspectos intrínsecos y de las condiciones psicológicas y emocionales que posea al momento de desempeñarlas.

A nivel internacional, en España, el portal de La Razón (2023) refiere que el éxito o fracaso de una organización está determinado en un 80% por la inteligencia emocional de los directivos o líderes profesionales. Esto hace referencia a que muchas de las funciones de un directivo en una organización, incluida la toma de decisiones se ve afectada por las cuestiones emocionales.

A nivel nacional, Alvarado (2020) expuso que las decisiones como parte fundamental de la gestión se encuentran asociadas directamente con las emociones, indicando que estas son fundamentales para este proceso, haciendo referencia a que ningún pensamiento, decisión, análisis o acción se realiza sin antes pasar por el componente emocional. Ellas permiten

adaptarse y representan el marcador más básico para aproximarse hacia aquello que es conveniente para la organización y alejarse de aquello que la pone en riesgo.

Es así que, se realiza esta investigación en virtud de la necesidad de conocer en la Dirección Regional de Educación de Ucayali si esta relación de causa-efecto se presenta, además de conocer el nivel de inteligencia emocional que poseen los miembros de esta organización y la percepción acerca de la toma de decisiones.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la influencia del componente interpersonal de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es la influencia del componente adaptabilidad de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es la influencia del componente manejo de estrés de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023?

- ¿Cuál es la influencia del componente intrapersonal de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia del componente interpersonal de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.
- Determinar la influencia del componente adaptabilidad de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.
- Determinar la influencia del componente manejo de estrés de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.
- Determinar la influencia del componente intrapersonal de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

La inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- El componente interpersonal de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.
- El componente adaptabilidad de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.
- El componente manejo de estrés de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.
- El componente intrapersonal de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual

Inteligencia emocional: Goleman (citado por Jiménez, 2018) define la inteligencia emocional como la “capacidad para reconocer

los sentimientos propios y los de los demás, motivarnos a nosotros mismos, para manejar acertadamente las emociones, tanto en nosotros mismos como en nuestras relaciones humanas” (p. 458).

Toma de decisiones: Chiavenato (citado por Banio y Burgos, 2022), sostiene que, “la toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción (...) es fundamental para el organismo la conducta de la organización.” (p. 31).

1.5.2. Definición operacional

Inteligencia emocional: Esta variable se medirá a través de los indicadores distribuidos en sus dimensiones Componente interpersonal, Componente adaptabilidad, Componente manejo de estrés y Componente intrapersonal.

Toma de decisiones: Esta variable se medirá a través de los indicadores distribuidos en sus dimensiones Poder, Motivación, Desarrollo y Liderazgo.

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
Inteligencia emocional	Componente interpersonal	– Empatía	
		– Relaciones interpersonales	
	Componente adaptabilidad	– Responsabilidad social	
		– Solución de problemas	
		– Prueba de la realidad	
		– Flexibilidad	
	Componente manejo de estrés	– Tolerancia de estrés	
		– Manejo de impulsos	
	Componente intrapersonal	– Comprensión emocional de sí mismo	
		– Asertividad	
		– Autoconcepto	
		– Autorrealización	
	Poder	– Independencia	
– Otorgar poder a las personas			
– Delegar autoridad y responsabilidad			
– Confiar en las personas			
– Dar libertad a las personas			
Motivación	– Dar importancia a las personas		
	– Ofrecer motivación		
	– Incentivar a las personas		
	– Reconocer el buen trabajo		
	– Recompensar los resultados		
	– Participación de los resultados		
	– Festejar la consecución de metas		
Toma de decisiones	Desarrollo	– Proporcionar recursos a las personas	
		– Capacitar y desarrollar a las personas	
		– Entregar información	
		– Administración del conocimiento	
		– Enseñar nuevas técnicas	
	Liderazgo	– Crear y desarrollar talentos	
		– Otorgar liderazgo	
		– Orientar a las personas	
		– Definir objetivos y metas	
		– Ampliar horizontes	
		– Evaluar el desempeño	
		– Proporcionar retroalimentación	

[1] Bajo
[2] Medio
[3] Alto

1.6. Justificación e importancia

1.6.1. Justificación

El presente estudio se justifica por la fundamental necesidad de una organización de conocer el grado de inteligencia emocional que posee un miembro de esta, puesto que de ello podría depender su desempeño, y en el caso del personal directivo, ello podría influir en una sesgada toma de decisiones.

En lo práctico, conocer los niveles de inteligencia emocional y la percepción de la toma de decisiones en la organización, permite al trabajador hacerse un autoanálisis y determinar aquellos aspectos en los que necesita trabajar, tanto para un manejo adecuado de las emociones como para la toma de decisiones, de ser el caso.

En lo teórico, el análisis producto de la elaboración de esta investigación, como de la comparación de los resultados que se obtuvieron con las bases teóricas que se consideran, genera un nuevo conocimiento sobre las variables de estudio.

En lo metodológico, los instrumentos son revalidados a través de su aplicación en la sede de estudio, garantizando la confiabilidad de obtención de datos fidedigna en futuros estudios en los que se consideren condiciones como la de esta investigación.

1.6.2. Importancia

La importancia del desarrollo de esta investigación recae en la frecuente influencia del aspecto emocional en los individuos, en

su comportamiento y en la realización de sus actividades laborales, conocer si en la sede de estudio la toma de decisiones se ve afectada en alguna medida por el modo en que se gestionan las emociones permitirá que el personal directivo tome acciones de manera contextualizada y personalizada según la realidad que se vaya a encontrar.

1.7. Viabilidad

El presente trabajo de investigación adquiere viabilidad ya que se contó con el seguimiento pertinente del asesor, recursos financieros y accesibilidad a la sede de estudio (Dirección Regional de Educación de Ucayali).

1.8. Limitaciones

La única limitación que se halló fue la demora en la autorización para a aplicación de los instrumentos de recolección de datos en la sede del estudio

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Leal (2023) en su investigación titulada “Inteligencia emocional y compromiso laboral en las MiPymes de Ecuador”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en la sede de estudio, investigación de enfoque positivista, explicativa, correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por 300 empleados, concluyó que existe un nivel de relación alto entre las variables evaluadas, por lo que se puede afirmar que, mientras más alto sea el nivel de inteligencia emocional en un empleado, mayor será su compromiso con sus labores en la empresa a la que pertenece.

Falconi (2022) en su investigación titulada “Inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal seleccionado del periodo diciembre 2021 -abril 2022 en SODETUR S.A.S”, cuyo objetivo fue analizar si la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral de los participantes de la investigación, investigación cuantitativa, de tipo descriptiva, de diseño no experimental, correlacional y transversal, cuya muestra estuvo compuesta por 42 trabajadores, concluyó que el nivel de inteligencia emocional predominante en más de la mitad de los participantes fue el promedio, mientras que, en cuanto al

desempeño laboral, alrededor del 70% de los participantes posee un rendimiento bueno en sus labores. Finalmente, se encontró que la inteligencia emocional no posee influencia significativa en el desempeño laboral de los participantes de la investigación.

Hernández-Arteaga et al. (2020), en su investigación titulada “Herramienta de evaluación de gestión para la toma de decisiones en la Fundación V&C basada en la NTC ISO 9001:2015”, cuyo objetivo fue mejorar la herramienta de evaluación actual para la toma de decisiones en la Fundación Valor y Compromiso, investigación basada en el método de estudio de caso, descriptiva, cuya muestra estuvo compuesta por 8 personas, concluyeron que en la empresa existía un débil manejo y, en casos, ausencia de control de los procesos, esto debido a la poca participación de las figuras directivas en diversas áreas, por lo que no existía un método eficaz para la toma de decisiones. Finalmente, tras la implementación de la nueva herramienta, lograron mejorar los aspectos de profundidad, contenido, participación activa y aporte en el proceso de toma de decisiones.

Joseph (2018), en su investigación titulada “La planeación financiera y la toma de decisiones como predictores del desempeño financiero de las PYMES del Municipio de Medellín, Colombia”, cuyo objetivo fue determinar si la planeación financiera y la toma de decisiones predicen el desempeño financieros en las pymes de la sede de estudio, investigación de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, transversal y explicativo, cuya muestra estuvo

compuesta por 80 empresas, concluyó que el desempeño financiero de las pymes en la zona de estudio se ve influenciado de manera significativa tanto por la planeación financiera como por la toma de decisiones; así también, se encontró que las pymes de la sede de estudio poseen un alto nivel de planeación financiera y toma de decisiones, por lo que se presume que lograrán un nivel análogo de desempeño financiero.

Moya-Espinosa et al. (2018), en su investigación titulada “Proceso de toma de decisiones en mipymes hoteleras de Boyacá, Colombia”, cuyo objetivo fue identificar como se desarrolla el proceso de toma de decisiones en su sede de estudio, investigación de tipo exploratorio, descriptiva, cuya muestra estuvo compuesta por 59 gerentes, concluyeron que la toma de decisiones se encuentra centralizada en la figura del gerente, sin embargo, a la vez se encuentran organizadas según las áreas de la organización, además, no existe un estilo de decisión determinado, sino que se considera según la situación o problema sobre el que es necesaria la decisión.

2.1.2. A nivel nacional

Córdova (2022) en su investigación titulada “Liderazgo empresarial y toma de decisiones en los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022”, cuyo objetivo fue analizar el liderazgo empresarial y su relación con la toma de decisiones en su sede de estudio,

investigación cuantitativa, de nivel descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal, cuya muestra estuvo compuesta por 50 colaboradores, concluyó que “el liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022, al considerar un nivel de significancia del 95% con grado de libertad 1, X^2_t equivale a 3.841. Al ser X^2_c menor que X^2_t , entonces se aceptó la hipótesis nula, se considera un nivel de significancia de 0.05.” (p. 7).

Tarrillo (2022) en su investigación titulada “Inteligencia emocional en la toma de decisiones para alcanzar el logro de metas de los colaboradores de las PYMES Lima, 2020”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional con la toma de decisiones para el logro de las metas en su sede de estudio, investigación no experimental, cuantitativa, correlacional y propositiva, cuya muestra estuvo compuesta por 2477 colaboradores, concluyó que “existe una relación entre la toma de decisiones gerenciales y el éxito en el logro de metas, pero que también con el modelo aplicado en la presente se encontró que esta relación es muy influyente pues la toma de decisiones que tengan las MYPES en su forma estructural y en sus proyectos tendrán repercusión en el logro de las metas, es por eso que las MYPES deben tener una organización de orden y planificación, pues por su tamaño cualquier decisión mostrará un efecto rotundo en sus resultados, pues la toma de decisiones es un proceso a

través del cual la persona intenta cambiar el curso de acción de las cosas en su afán de alcanzar metas que le procuren bienestar, prosperidad y en última instancia la felicidad.” (p. 10).

Avellaneda (2021) en su investigación titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Posada Perú SAC, San Isidro, Lima, 2021”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en su sede de estudio, investigación de tipo correlacional, de diseño transversal y de enfoque cuantitativo, cuya muestra estuvo compuesta por 25 colaboradores de la empresa determinada como sede de estudio, concluyó que, en función de los resultados estadísticos obtenidos, no se encontró relación entre las variables de estudio, lo que indica que el manejo de las emociones en los participantes de la muestra no se encuentra asociado de manera alguna con el desempeño en sus labores.

Ramírez (2019) en su investigación titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada. 2017”, cuyo objetivo fue conocer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en trabajadores de su sede de estudio, investigación de tipo aplicada, correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por 57 trabajadores de la empresa, concluyó que “existe relación directa y significativa de $r=0.926$ y $p<0.00$ entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral; así mismo se concluye que mientras mayor sea la inteligencia emocional, mejorará cada una de las dimensiones del

desempeño laboral. En consecuencia, a los resultados obtenidos, se recomienda potenciar el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores” (p. 10).

Tucto (2019) en su investigación titulada “La inteligencia emocional y la toma de decisiones en la empresa Inctell Comunicaciones S.A.C., Comas 2019”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones en su sede de estudio, investigación fundamentada en el método hipotético deductivo, de tipo aplicada, de nivel correlacional de enfoque cuantitativo, cuya muestra estuvo compuesta por 80 trabajadores de la empresa, concluyó que “existe un coeficiente de correlación de Spearman del 0.884 con una significancia menor que 0.05. Concluyendo que existe una correlación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones.” (p. 8).

2.1.3. A nivel local

Banio y Burgos (2022) en su investigación titulada “La gestión financiera y la toma de decisiones en la empresa agropecuaria Campo Verde S.A. en el distrito de Campo Verde, 2020”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión financiera y la toma de decisiones en su sede de estudio, investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal, correlacional-causal, cuya muestra estuvo compuesta por 37 colaboradores, concluyeron que “existe una correlación positiva

moderada entre la gestión financiera y la toma de decisiones en la empresa Agropecuaria Campo Verde S.A. en el distrito de Campo Verde, 2020; por consiguiente, la gestión financiera y la toma de decisiones es moderadamente positivo al existir una relación significativa.” (p. 16).

Long (2022) en su investigación titulada “Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento ante el estrés en directivos públicos del Gobierno Regional de Ucayali”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de relación entre la inteligencia emocional y los estilos de afrontamiento ante el estrés en los participantes del estudio, investigación cuantitativa, no experimental, transeccional y correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por 44 directivos públicos, concluyó que “no existe una correlación estadísticamente significativa entre la Inteligencia emocional y los Estilos de afrontamiento ante el estrés en la muestra estudiada.” (p. 104).

Bedon y Flores (2021) en su investigación titulada “Inteligencia emocional y desarrollo personal de los trabajadores del Hospital II EsSalud de Pucallpa, 2020”, cuyo objetivo fue calificar de qué manera se relaciona la inteligencia emocional con el desarrollo personal de los trabajadores de la sede de estudio, investigación cuantitativa, no experimental, transeccional y correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por 95 trabajadores, concluyó que “los trabajadores administran de manera adecuada el autoconocimiento, el autocontrol, la conciencia social y la gestión

de las relaciones sociales, lo que contribuye al logro de una relación positiva y significativa con el desarrollo personal.” (p. 15).

Dávila y Gonzales (2021) en su investigación titulada “La inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de Electro Ucayali, 2020”, cuyo objetivo fue calificar la relación de la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la sede de estudio, investigación descriptiva, de diseño transeccional correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por 58 trabajadores de Electro Ucayali, concluyó que “los resultados de la prueba de hipótesis evidencian la existencia de una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y productividad laboral de los trabajadores en Electro Ucayali.” (p. 16).

Pizan (2021) en su investigación titulada “Incidencia de la planificación estratégica en la toma de decisiones de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos Zona Registral N° VI Sede Pucallpa-2017”, cuyo objetivo fue establecer la incidencia de la planificación estratégica en la toma de decisiones en su sede de estudio, investigación cuantitativa, no experimental, correlacional-causal, cuya muestra estuvo compuesta por 37 colaboradores, concluyó que “existe grado de incidencia de la planificación estratégica en la toma de decisiones de la Superintendencia de Nacional de Registros Públicos Zona Registral VI sede Pucallpa-2017.” (p. 8).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Inteligencia emocional

Definición

Goleman (citado por Jiménez, 2018) define la inteligencia emocional como la “capacidad para reconocer los sentimientos propios y los de los demás, motivarnos a nosotros mismos, para manejar acertadamente las emociones, tanto en nosotros mismos como en nuestras relaciones humanas” (p. 458).

Así también, Gardner (citado por García, 2019), define esta variable como “la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, (...) la capacidad de empatizar y confiar en los demás” (p. 3).

Enfoques teóricos de la inteligencia emocional

– Teoría de las cuatro fases

Salovey y Mayer (citados por Cevallos et al., 2019), definen a la inteligencia como una habilidad, ya que esta no siempre nace con uno mismo, sino que se puede obtener con el tiempo, y estas logran identificar una emoción, saber utilizarla en un momento determinado, comprender esa emoción y finalmente manejar esa emoción buscando el bien común, logrando una adecuada meta personal y del ambiente, esta habilidad habla de que los seres humanos tenemos la habilidad de identificar nuestras

emociones, direccionarlos dentro de nuestros pensamientos y así compararnos de una manera efectiva, ya que podemos acceder a nuestras emociones y podamos crear una sintonización con nuestras experiencias, y así poder lograr aprender la habilidad de razonar las emociones, este modelo propone cuatro etapas, una después de la otra, primero se habla de la fase de percepción o identificación de emociones de nosotros mismos, esta se construye desde la etapa infantil, a medida que vamos evolucionando también se van ampliando la identificación de las emociones que vamos viviendo, y estas se asimilan dentro de nuestro pensamiento y podemos comprarlas con otras sensaciones, la segunda fase es el pensamiento o la utilidad es decir en qué momento voy utilizar esta emoción o en qué momento voy hacer.

Dimensiones de la inteligencia emocional

Se consideran las dimensiones propuestas por Avellaneda (2021):

- Componente interpersonal: Referido a las habilidades relacionadas con la empatía y la capacidad de establecer y mantener relaciones saludables con sus pares, así también, considera la responsabilidad social para mostrarse cooperante como miembro de un grupo social (Vera, 2019).
- Componente adaptabilidad: Referido a aquellas habilidades para identificar los problemas y proponer soluciones efectivas, así también, para evaluar la relación entre lo que

se experimenta y lo que existe en realidad; así también, se considera aquella capacidad de adaptar nuestras emociones a la situación que se experimenta y sus condiciones (Vera, 2019).

- Componente manejo de estrés: Referido a aquellas habilidades para soportar situaciones adversas y que estimulen el estrés y emociones fuertes; considera también la capacidad de resistir y controlar estas emociones fuertes y los impulsos físicos y psicológicos que pueden llegar a generar (Vera, 2019).
- Componente intrapersonal: Referido a aquellas habilidades relacionadas a comprender sentimientos, emociones y entender cómo se producen; así también, expresar estos sentimientos respetando los de los demás; se considera también la habilidad para comprenderse y aceptarse uno mismo, en función de las virtudes y defectos que se poseen, además la capacidad de realizar lo que se puede, se desea y se disfruta; finalmente, se considera la habilidad de dirigirse de manera independiente y confiados en nuestros propios pensamientos y acciones (Vera, 2019).

2.2.2. Toma de decisiones

Definición

Chiavenato (citado por Banio y Burgos, 2022), sostiene que, “la toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un

análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción (...) es fundamental para el organismo la conducta de la organización.” (p. 31).

Así también, Arévalo et al. (citados por Banio y Burgos, 2022) la define como “un proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales” (p. 31).

Enfoques teóricos de la toma de decisiones

- Teoría de las decisiones

Meacham (citado por Rodríguez-Cruz y Pinto, 2018) refiere que esta teoría considera tres tipos de modelos de toma de decisiones: descriptivos, prescriptivos y normativos. Los primeros se centran en el comportamiento de los decisores, una vez que desarrollan el proceso de decisión y describen el modo y los factores influyentes en el mismo. Los modelos prescriptivos se centran en lo que los decisores deben o pueden hacer para tomar decisiones y provee los mecanismos que ayudan y entrenan a las personas para tomar buenas decisiones. Por su parte, los modelos normativos, que a veces incluyen la teoría prescriptiva y del análisis, se orientan a lo que los decisores deben hacer desde una perspectiva teórica y proporcionan los procedimientos de decisión consistentemente lógicos para que a través de estos los mismos puedan decidir.

Dimensiones de la toma de decisiones

Según lo propuesto por Chiavenato (citado por Lagos, 2018) se consideran las siguientes dimensiones:

- Poder: Se refiere a las acciones de asignación de poder por medio de procesos de delegación de autoridad y compromiso, en otros términos, se puede concebir como la confianza del jefe en el subordinado otorgándole libertad y autodeterminación de actividades para una determinada tarea o proceso (Lagos, 2018).
- Motivación: Se refiere a las acciones que se realizan con el fin de incentivar al personal de manera constante a modo de recompensa por un desempeño ideal, por resultados, considerando sus funciones como una contribución al resultado final que busca la organización (Lagos, 2018).
- Desarrollo: Consiste en las acciones de preparación constante a los miembros de la organización, otorgándoles conocimientos relacionados a sus funciones, el mismo que una vez impartido resultará en viabilidad para luego implementar actividades de capacitación y en su propio desarrollo profesional y profesional (Lagos, 2018).
- Liderazgo: Esta dimensión está referida a la capacidad de orientar a los miembros de la organización según los objetivos y metas de esta, así también, implica la retroalimentación a los miembros a medida que se vayan cumpliendo las tareas (Lagos, 2018).

2.3. Definición de términos

- Decisión: Acto de seleccionar una opción entre varias alternativas disponibles; implica evaluar diferentes cursos de acción posibles y elegir el que se considera más adecuado o favorable en un contexto específico.
- Delegar: Dar [una persona o un organismo] un poder, una función o una responsabilidad a alguien para que los ejerza en su lugar o para obrar en representación suya.
- Dirección: Elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente, ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas.
- Emociones: Reacciones psicofisiológicas que representan modos de adaptación a ciertos estímulos del individuo cuando percibe un objeto, una persona, un lugar, un suceso o un recuerdo importante.
- Gestión: Conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio o una empresa.
- Inteligencia: Facultad de la mente que permite aprender, entender, razonar, tomar decisiones y formarse una idea determinada de la realidad.
- Motivación: Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.
- Organización: Estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

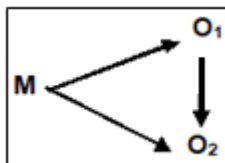
El método fue inductivo deductivo, pues la investigación se desarrolló a partir de la observación de hechos, análisis de estudios y de referencias para concretar constructos a responder o demostrar a través de ideas generales -el problema y la hipótesis- los que orientaron la recolección de información, el procesamiento de los datos y la emisión de conclusiones (Hernández y Mendoza, 2018).

Considerando lo expresado por Hernández y Mendoza (2018), esta investigación es de tipo descriptivo y correlacional, pues se representó el comportamiento de cada una de las variables en estudio tal cual se desarrolla en un momento determinado y también se estudió el comportamiento de ambas variables relacionadas o vinculadas, es decir, procurando explicar la conducta de una variable en la conducta de la otra.

Según el mismo Hernández y Mendoza (2018), quien precisa “El nivel de investigación se refiere al grado de cuantificación de los estudios en cuanto a la información que requiera, puede ser estudio cuantitativo, cualitativo o mixto.” (p. 54), esta investigación se ajusta al nivel cuantitativo.

Siguiendo lo expuesto por Hernández y Mendoza (2018), la investigación es de diseño no experimental, correlacional causal y transeccional. Es no experimental puesto que se evitó la manipulación de variables; es correlacional causal, porque se tiene el propósito de explicar el nivel de correlación de tipo causa-efecto de la variable inteligencia

emocional en la variable toma de decisiones; asimismo, es transeccional, debido a que la medición de las variables, y la consiguiente aplicación de instrumentos, se hizo en un solo momento. El esquema es:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable independiente: Inteligencia emocional

O₂ = Observación de la variable dependiente: Toma de decisiones

3.2. Población y muestra

La muestra poblacional fue de 66 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Ucayali.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada fue la encuesta, que permitió la aproximación directa o virtual para contactar al sujeto muestral, quien respondió por propia mano el cuestionario que se aplicó. (Hernández y Mendoza, 2018).

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, cada uno para recoger datos de cada una de las variables: inteligencia emocional y toma de decisiones.

Los instrumentos de recolección de datos no pasaron por los procesos de validación y confiabilidad, puesto que se emplearon cuestionarios ya utilizados en otras investigaciones.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Se solicitó el acceso a la aplicación de los instrumentos con las autoridades competentes.

Se aplicó el instrumento en un solo momento.

El proceso de análisis de datos fue posible mediante la aplicación de métodos estadísticos, tal como la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

3.5. Tratamiento de los datos

3.5.1. Procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos se procedió a elaborar una base de datos en una hoja de cálculo Excel, para luego exportarlos al software SPSS 25, de modo que se elaboró las tablas cruzadas de distribución de frecuencias, coherentes con los objetivos de la investigación.

3.5.2. Presentación de datos

Se elaboró tablas unidimensionales de distribución de frecuencias y de porcentajes con sus respectivas figuras. Además, tablas de presentación de los datos obtenidos de las pruebas de normalidad y de las pruebas de hipótesis regresión lineal o R^2 .

3.5.3. Análisis de datos

- Se elaboró tablas de frecuencias y porcentajes con sus respectivos gráficos.

- Se analizó los resultados obtenidos según los objetivos planteados en la investigación.
- En cuanto a la estadística inferencial, se aplicó el estadístico de regresión lineal, para medir el nivel de influencia de una variable en otra.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

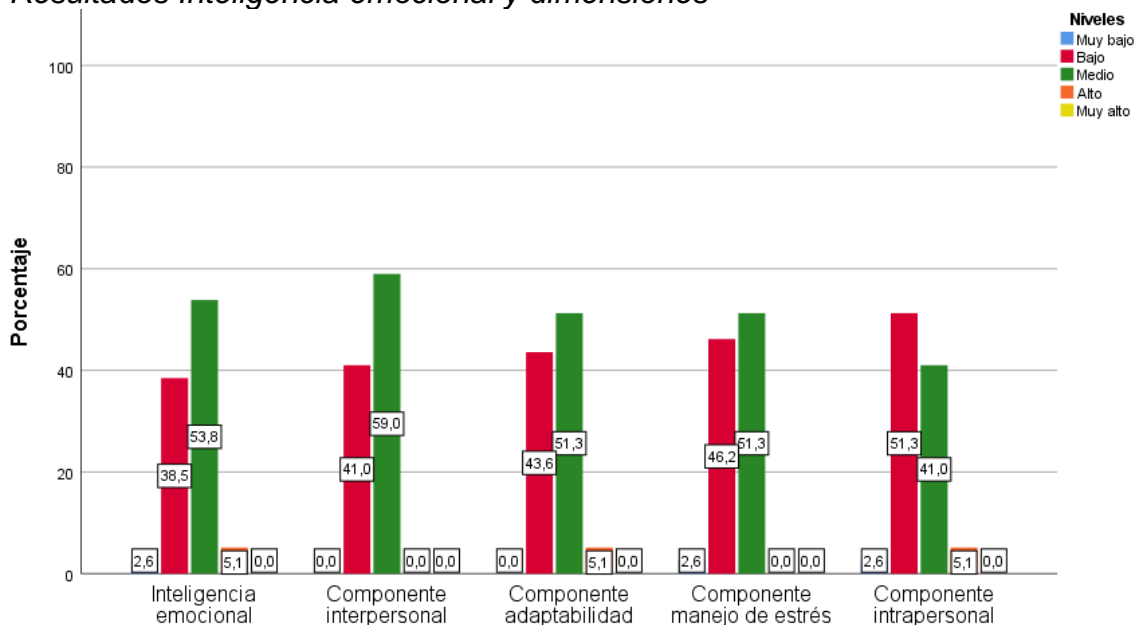
4.1. Resultados de campo

Tabla 2
Resultados Inteligencia emocional y dimensiones

	Inteligencia emocional		Componente interpersonal		Componente adaptabilidad		Componente manejo de estrés		Componente intrapersonal	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bajo	1	2,6	0	0,0	0	0,0	1	2,6	1	2,6
Bajo	15	38,5	16	41,0	17	43,6	18	46,2	20	51,3
Medio	21	53,8	23	59,0	20	51,3	20	51,3	16	41,0
Alto	2	5,1	0	0,0	2	5,1	0	0,0	2	5,1
Muy alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	39	100,0	39	100,0	39	100,0	39	100,0	39	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

Figura 1
Resultados Inteligencia emocional y dimensiones



Fuente: Tabla 2.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Inteligencia emocional, 53.8% se ubicó en el nivel medio, 38.5% en el nivel bajo, 5.1% en el nivel alto y 2.6% en el nivel muy bajo; respecto a la dimensión

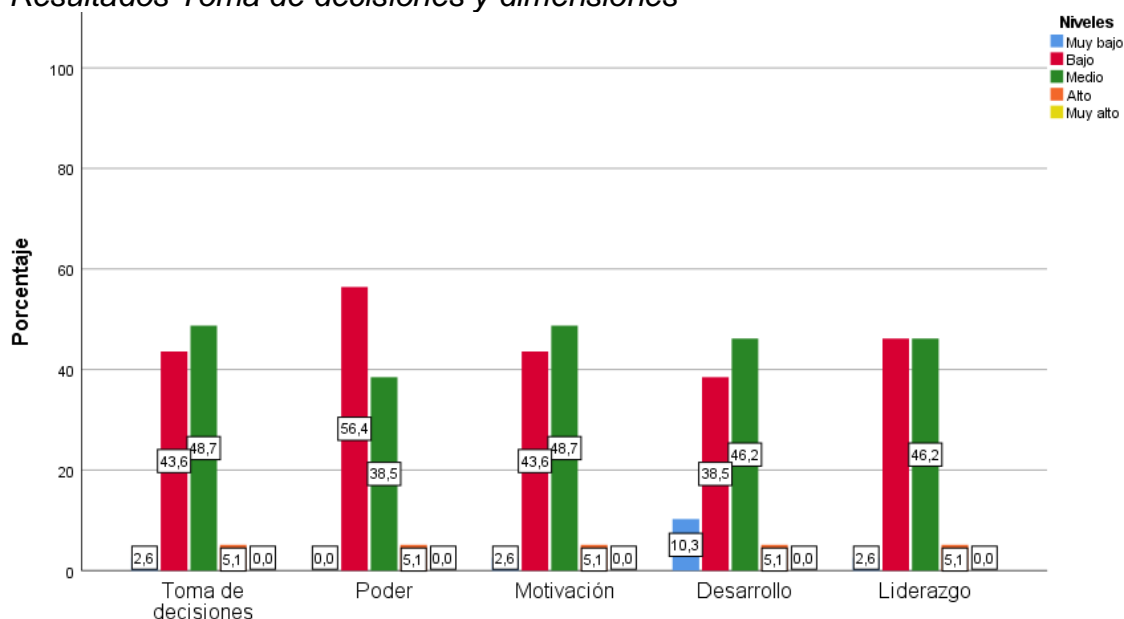
Componente interpersonal, 59% se ubicó en el nivel medio y 41% en el nivel bajo; en cuanto a la dimensión Componente adaptabilidad, 51.3% se ubicó en el nivel medio, 43.6% en el nivel bajo y 5.1% en el nivel alto; respecto a la dimensión Componente manejo de estrés, 51.3% se ubicó en el nivel medio, 46.2% en el nivel bajo y 2.6% en el nivel muy bajo; y en cuanto a la dimensión Componente intrapersonal, 51.3% se ubicó en el nivel bajo, 41% en el nivel medio, 5.1% en el nivel alto y 2.6% en el nivel muy bajo.

Tabla 3
Resultados Toma de decisiones y dimensiones

	Toma de decisiones		Poder		Motivación		Desarrollo		Liderazgo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bajo	1	2,6	0	0,0	1	2,6	4	10,3	1	2,6
Bajo	17	43,6	22	56,4	17	43,6	15	38,5	18	46,2
Medio	19	48,7	15	38,5	19	48,7	18	46,2	18	46,2
Alto	2	5,1	2	5,1	2	5,1	2	5,1	2	5,1
Muy alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	39	100,0	39	100,0	39	100,0	39	100,0	39	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

Figura 2
Resultados Toma de decisiones y dimensiones



Fuente: Tabla 3.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Toma de decisiones, 48.7% se ubicó en el nivel medio, 43.6% en el nivel bajo, 5.1% en el nivel alto y 2.6% en el nivel muy bajo; respecto a la dimensión Poder, 56.4% se ubicó en el nivel bajo, 38.5% en el nivel medio y 5.1% en el nivel alto; en cuanto a la dimensión Motivación, 48.7% se ubicó en el nivel medio, 43.6% en el nivel bajo, 5.1% en el nivel alto y 2.6% en el nivel muy bajo; respecto a la dimensión Desarrollo, 46.2% se ubicó en el nivel medio, 38.5% en el nivel bajo, 10.3% en el nivel muy bajo y 5.1% en el nivel alto; y en cuanto a la dimensión Liderazgo, 46.2% se ubicó en el nivel medio, 46.2% en el nivel bajo, 5.1% en el nivel alto y 2.6% en el nivel muy bajo.

4.2. Presentación de la prueba de hipótesis

Tabla 4

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,921	39	,009
Componente interpersonal	,930	39	,018
Componente adaptabilidad	,868	39	,000
Componente manejo de estrés	,930	39	,018
Componente intrapersonal	,884	39	,001
Toma de decisiones	,921	39	,009

Fuente: Elaboración propia.

El resultado de la aplicación de las pruebas de normalidad Shapiro-Wilk (debido a que la cantidad de participantes es menor que 50), muestra que los datos, tanto la variable Inteligencia emocional, de sus dimensiones Componente interpersonal, Componente adaptabilidad, Componente manejo de estrés y Componente intrapersonal, como los de la variable Toma de decisiones, no se ajustan a la distribución normal (Sig. \leq 0.05).

Tabla 5*Aplicación del estadístico R²*

Predictores	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Inteligencia emocional	,975	,951	,949	2,073
Toma de decisiones				
Componente interpersonal	,952	,907	,905	2,840
Toma de decisiones				
Componente adaptabilidad	,899	,808	,803	4,081
Toma de decisiones				
Componente manejo de estrés	,960	,922	,920	2,599
Toma de decisiones				
Componente intrapersonal	,917	,840	,836	3,729
Toma de decisiones				

Fuente: Elaboración propia.

- Prueba de hipótesis general

H₀: La inteligencia emocional no influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

H_a: La inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

Decisión: El resultado R = 0.975 indica una correlación positiva alta y el valor del R cuadrado = 0.951 indica que la variable inteligencia emocional explica en un 95.1% a la variable toma de decisiones, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

- Prueba de hipótesis específica 1

H₀₁: El componente interpersonal de la inteligencia emocional no influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

H_{a1}: El componente interpersonal de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

Decisión: El resultado $R = 0.952$ indica una correlación positiva alta y el valor del R cuadrado = 0.907 indica que el componente interpersonal de la inteligencia emocional explica en un 90.7% a la variable toma de decisiones, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

- Prueba de hipótesis específica 2

H₀₂: El componente adaptabilidad de la inteligencia emocional no influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

H_{a2}: El componente adaptabilidad de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

Decisión: El resultado $R = 0.899$ indica una correlación positiva alta y el valor del R cuadrado = 0.808 indica que el componente adaptabilidad de la inteligencia emocional explica en un 80.8% a la variable toma de decisiones, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

- Prueba de hipótesis específica 3

H₀₃: El componente manejo de estrés de la inteligencia emocional no influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

H_{a3}: El componente manejo de estrés de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

Decisión: El resultado $R = 0.960$ indica una correlación positiva alta y el valor del R cuadrado = 0.922 indica que el componente manejo de estrés de la inteligencia emocional explica en un 92.2% a la variable toma de decisiones, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

- Prueba de hipótesis específica 4

H₀₄: El componente intrapersonal de la inteligencia emocional no influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

H_{a4}: El componente intrapersonal de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.

Decisión: El resultado $R = 0.917$ indica una correlación positiva alta y el valor del R cuadrado = 0.840 indica que el componente intrapersonal de la inteligencia emocional explica en un 84.0% a la variable toma de decisiones, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

4.3. Discusión de resultados

Expuestos los resultados de investigación, estos requieren un análisis desde distintos puntos de la investigación, en ese sentido:

En la tabla 5, se puede apreciar la interacción de la inteligencia emocional (V1) y la Toma de decisiones (V2), evidenciando que la mayoría

de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, se encuentra en un nivel medio, es decir, manejan sus estados de ánimo respecto y no permiten que impacte en los resultados laborales; en relación con lo mencionado Falconi (2022) encuentra que la inteligencia emocional no posee influencia significativa en el desempeño laboral de los participantes de la investigación, Joseph (2018), manifiesta que la toma de decisiones se ve influenciado de manera significativa tanto por la planeación financiera, así también, se encontró que la sede de estudio posee un alto nivel de planeación financiera y toma de decisiones, por lo que se presume que lograrán un nivel análogo de desempeño financiero; este resultado se fundamenta en Gardner (citado por García, 2019), debido a que se encuentra la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, a su vez por ser un proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales (Arévalo et al., citados por Banio y Burgos, 2022).

En la misma tabla 5, se puede apreciar la interacción del Componente interpersonal (V1: d1) y la Toma de decisiones (V2), evidenciando que la mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, se encuentra en un nivel medio, es decir, tienen la capacidad los trabajadores para interactuar efectivamente con colegas, estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa; en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, un enfoque positivo en las habilidades

interpersonales puede conducir a un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso; Tarrillo (2022), expresa que la toma de decisiones es un proceso a través del cual la persona intenta cambiar el curso de acción de las cosas en su afán de alcanzar metas que le procuren bienestar, prosperidad y en última instancia la felicidad, este resultado se basa en Vera (2019), por las habilidades relacionadas con la empatía y la capacidad de establecer y mantener relaciones saludables con sus pares, así también, considera la responsabilidad social para mostrarse cooperante como miembro de un grupo social.

En la tabla 3, se puede apreciar la interacción del Componente adaptabilidad (V1; d2) y la Toma de decisiones (V2), evidenciando que la mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, se encuentra en un nivel medio, es decir, existe un alto nivel de adaptabilidad contribuye a una toma de decisiones más eficiente y efectiva, ya que los trabajadores pueden evaluar rápidamente las situaciones y ajustar sus estrategias para obtener los mejores resultados posibles, esto es particularmente valioso en un entorno educativo en constante evolución; em coherencia con lo mencionado, Leal (2023) facilita que mientras más alto sea el nivel de inteligencia emocional en un empleado, mayor será su compromiso con sus labores en la empresa a la que pertenece; fundamentándose así en Vera (2019), por las habilidades para identificar los problemas y proponer soluciones efectivas, por lo que para evaluar la relación entre lo que se experimenta y lo que existe en realidad, se considera aquella capacidad de adaptar nuestras emociones a la situación que se experimenta y sus condiciones.

Se puede apreciar en la referida tabla la interacción del Componente manejo de estrés (V1; d3) y la Toma de decisiones (V2), evidenciando que la mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, se encuentra en un nivel medio, es decir, los trabajadores que manejan bien el estrés pueden evitar la toma de decisiones impulsivas y en su lugar, considerar todas las opciones y consecuencias, esto no solo protege su bienestar personal, sino que también garantiza que las decisiones tomadas beneficien al sistema educativo en su totalidad; Ramírez (2019) menciona que mientras mayor sea la inteligencia emocional, mejorará el desempeño laboral, los resultados obtenidos, se recomienda potenciar el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores; en base a ello Vera (2019), encuentra que las habilidades soportan situaciones adversas y que estimulen el estrés y emociones fuertes; considera también la capacidad de resistir y controlar estas emociones fuertes y los impulsos físicos y psicológicos que pueden llegar a generar.

La tabla 5, permite evidenciar la interacción del Componente intrapersonal (V1: d4) y la Toma de decisiones (V2), evidenciando que la mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, se encuentra en un nivel medio, es decir, la autorreflexión y el autoconocimiento facilitan la identificación de sesgos personales y la adopción de una perspectiva más objetiva en la toma de decisiones, esto, a su vez, fomenta un liderazgo más efectivo y una mayor coherencia en la implementación de iniciativas educativas; para Bedon y Flores (2021), los trabajadores administran de manera adecuada el autoconocimiento, el autocontrol, la conciencia social y la gestión de las relaciones sociales, lo

que contribuye al logro de una relación positiva y significativa con el desarrollo personal; este resultado se fundamenta en Vera (2019), por las habilidades relacionadas a comprender sentimientos, emociones y entender cómo se producen; así también, expresar estos sentimientos respetando los de los demás; se considera también la habilidad para comprenderse y aceptarse uno mismo, en función de las virtudes y defectos que se poseen, además la capacidad de realizar lo que se puede, se desea y se disfruta; finalmente, se considera la habilidad de dirigirse de manera independiente y confiados en nuestros propios pensamientos y acciones.

CONCLUSIONES

- La inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023, pues el $R^2= 0,951$.
- El componente interpersonal de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023, pues el $R^2= 0,907$.
- El componente adaptabilidad de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023, pues el $R^2= 0,808$.
- El componente manejo de estrés de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023, pues el $R^2= 0,922$.
- El componente intrapersonal de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023, pues el $R^2= 0,840$.

SUGERENCIAS

En coherencia con las conclusiones llegadas en el desarrollo de la investigación, se sugiere:

- A la Directora de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, realizar las acciones pertinentes -talleres, intercambio de experiencias y otras- para garantizar la mejora de la inteligencia emocional y de la toma de decisiones en los trabajadores de esta Dirección Regional.
- A la Directora de Recursos humanos de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, diseñar y proponer acciones relevantes para elevar los niveles de inteligencia emocional y de toma de decisiones en los empleados de esta Dirección.
- A los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, realizar un esfuerzo de autoevaluación de su desempeño y de los volitivo para asumir que es necesario mejorar la inteligencia emocional y la toma de decisiones, más aún cuando el trabajo implica la atención de usuarios externos y la presión de estamentos de mayor nivel jerárquico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, L. (2020). *Emociones y decisiones: ¿cómo funciona esa relación?*
<https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/emociones-y-decisiones-como-funciona-esa-relacion/>
- Avellaneda, M. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Posada Perú SAC, San Isidro, Lima, 2021.* [Tesis de titulación]. Universidad Peruana de las Américas, Lima.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2939/0/1.EJEMPLAR%20DE%20TESIS%20-%20AVELLANEDA%20VASQUEZ%20MIGUEL%20ANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Banio, C., & Burgos, C. (2022). *La gestión financiera y la toma de decisiones en la empresa agropecuaria Campo Verde S.A. en el distrito de Campo Verde, 2020.* [Tesis de titulación]. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5326/B5_2022_UNU_CONTABILIDAD_2022_T_CATHERINE-BANIO_ET_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bedon, M., & Flores, M. (2021). *Inteligencia emocional y desarrollo personal de los trabajadores del Hospital II EsSalud de Pucallpa, 2020.* [Tesis de titulación]. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5064/B71_UNU_ADMINISTRACION_2021_T_MIRIAN-BEDON_MISHELL-FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cevallos, A., Flores, A., & Ayala, D. (2023). Desarrollo de la inteligencia emocional a través de juegos tradicionales en el sub nivel inicial 2. *Journal of Science and Research*, 8(2), 117-128.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7942209>
- Córdova, A. (2022). *Liderazgo empresarial y toma de decisiones en los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022*. [Tesis de titulación]. Universidad César Vallejo, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116096/Cordova_DLCAN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila, L., & Gonzales, R. (2021). *La inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de Electro Ucayali, 2020*. [Tesis de titulación]. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5045/B71_UNU_ADMINISTRACION_2021_T_LUCIA-DAVILA_RAY-GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Falconi, M. (2022). *Inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal seleccionado del periodo diciembre 2021 -abril 2022 en SODETUR S.A.S*. [Trabajo de titulación]. Universidad Central del Ecuador, Quito.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/28960/1/UCE-FCP-CPI-FALCONI%20MICHELLE.pdf>
- García, C. (2019). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2), e15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200015

- Hernández-Arteaga, J., Rivera-Correa, L., Cáceres-Rincón, O., & Acevedo-Páez, J. (2020). Herramienta de evaluación de gestión para la toma de decisiones en la Fundación V&C basada en la NTC ISO 9001:2015. *AIBI Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(3), 42-53. DOI: <https://doi.org/10.15649/2346030X.853>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Jiménez, A. (2018). *Inteligencia emocional. Curso de Actualización Pediatría 2018*. Madrid, Lúa Ediciones. https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469_inteligencia_emocional.pdf
- Joseph, A. (2018). *La planeación financiera y la toma de decisiones como predictores del desempeño financiero de las PYMES del Municipio de Medellín, Colombia*. [Tesis de posgrado]. Universidad de Montemorelos, México. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/167>
- Lagos, L. (2018). *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., 2018*. [Tesis de titulación]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2625/TESIS%20ACT.%20PARAF.%20-%20LESLIE%20ANGGIE%20LAGOS%20CHAVEZ%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2625/TESIS%20ACT.%20PARAF.%20-%20LESLIE%20ANGGIE%20LAGOS%20CHAVEZ%20(1).pdf?sequence=1)
- La Razón (2023). *La inteligencia emocional es la responsable del 80% del éxito de un empresario, directivo, líder o profesional*. https://www.larazon.es/lr-content/inteligencia-emocional-responsable-80-exito-empresario-directivo-lider-profesional_2023071764a6a5e941ef3d0001457f3b.html

- Leal, M. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, (21), 116-133. <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Long, Y. (2022). *Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento ante el estrés en directivos públicos del Gobierno Regional de Ucayali*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5306/B4_2022_UNU_MAESTRIA_2022_TM_YEPSI-LONG-CAMPOS_V2.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Moya-Espinosa, P., Cortés-Rodríguez, N., & Martínez-Cárdenas, A. (2018). Proceso de toma de decisiones en mipymes hoteleras de Boyacá, Colombia. *Rev.Investig.Desarro.Innov.*, 9 (2), 237-248. doi: 10.19053/20278306.v9.n2.2019.9159
- Pizan, D. (2021). *Incidencia de la planificación estratégica en la toma de decisiones de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos Zona Registral N° VI Sede Pucallpa-2017*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5209/B02_2022_UNU_MAESTRIA_2021_TM_DORIS-PIZAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, J. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada. 2017*. [Tesis doctoral]. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11767/Ram%c3%adrez%20Garc%c3%ada%20Jaime%20Roberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodríguez-Cruz, Y., & Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transinformação*, 30(1), 51-64. <https://doi.org/10.1590/2318-08892018000100005>
- Tarrillo, J. (2022). *Inteligencia emocional en la toma de decisiones para alcanzar el logro de metas de los colaboradores de las PYMES Lima, 2020*. [Tesis doctoral]. Universidad Peruana Unión, Lima. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6413/Jose_Tesis_Doctoro_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tucto, C. (2019). *La inteligencia emocional y la toma de decisiones en la empresa Incetell Comunicaciones S.A.C., Comas 2019*. [Tesis de titulación]. Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45600/Tucto_JCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>General ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023?</p> <p>Específicos - ¿Cuál es la influencia del componente interpersonal de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023? - ¿Cuál es la influencia del componente adaptabilidad de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023? - ¿Cuál es la influencia del componente manejo de estrés de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023? - ¿Cuál es la influencia del componente intrapersonal de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023?</p>	<p>General Determinar la influencia de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.</p> <p>Específicos - Determinar la influencia del componente interpersonal de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023. - Determinar la influencia del componente adaptabilidad de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023. - Determinar la influencia del componente manejo de estrés de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023. - Determinar la influencia del componente intrapersonal de la inteligencia emocional en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.</p>	<p>General La inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.</p> <p>Específicas - El componente interpersonal de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023. - El componente adaptabilidad de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023. - El componente manejo de estrés de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023. - El componente intrapersonal de la inteligencia emocional influye significativamente en la toma de decisiones en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2023.</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional Componente interpersonal Componente adaptabilidad Componente manejo de estrés Componente intrapersonal</p> <p>Variable 2: Toma de decisiones Poder Motivación Desarrollo Liderazgo</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptiva, correlacional</p> <p>Diseño y esquema de la investigación: No experimental, correlacional causal, transeccional</p> <p>Población: 95 trabajadores administrativos.</p> <p>Técnica e instrumentos: Encuesta-dos cuestionarios</p> <p>Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos: Tablas de distribución de frecuencias Figuras Regresión lineal</p>

Anexo 2. Instrumentos de evaluación

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN

Este cuestionario contiene diferentes series de frases cortas donde nos permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Rara vez o nunca es mi caso
2. Pocas veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número. Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

ITEMS	VALORIZACION				
D1. INTERPERSONAL					
1. ¿Soy sensible a los sentimientos de los demás?	5	4	3	2	1
2. ¿Preocupa lo que les ocurre a otros?	5	4	3	2	1
3. ¿Ayudo a la gente?	5	4	3	2	1
4. ¿Comprendo cómo se sienten otros?	5	4	3	2	1
5. ¿Tengo buenas relaciones?	5	4	3	2	1
6. ¿Las relaciones significan mucho?	5	4	3	2	1
7. ¿Mis amigos me confían sus intimidades?					
D2. ADAPTABILIDAD					
8. ¿Resuelvo problemas fijándome en posibilidades?	5	4	3	2	1
9. ¿Pienso en alternativas ante dificultades?	5	4	3	2	1
10. ¿Recopilo información ante situación difícil?	5	4	3	2	1
11. ¿Afronto dificultades paso a paso?	5	4	3	2	1
12. ¿Visión general cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor?	5	4	3	2	1
D3. MANEJO DE ESTRÉS					
13. ¿Exploto fácilmente?	5	4	3	2	1
14. ¿Me cuesta controlar impulsos?	5	4	3	2	1
15. ¿Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas?	5	4	3	2	1
16. ¿Tengo mal carácter?	5	4	3	2	1
17. ¿Cuesta controlar enfado?	5	4	3	2	1
18. ¿Soy impulsivo?	5	4	3	2	1
19. ¿Me impaciento fácilmente?	5	4	3	2	1
20. ¿Me cuesta controlar ansiedad?	5	4	3	2	1
D4. INTRAPERSONAL					
21. ¿Me cuesta comprender como me siento?	5	4	3	2	1
22. ¿Soy incapaz de expresar ideas?	5	4	3	2	1
23. ¿Me es difícil describir mis sentimientos?	5	4	3	2	1
24. ¿Me cuesta tomar decisiones?	5	4	3	2	1
25. ¿Me es difícil luchar por mis derechos?	5	4	3	2	1
26. ¿He conseguido poco en la vida?	5	4	3	2	1
27. ¿Me es difícil expresar sentimientos?	5	4	3	2	1
28. ¿Dejo que los demás decidan por mí?	5	4	3	2	1

Fuente: Avellaneda (2021).

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA TOMA DE DECISIONES

Estimado(a) colaborador(a): Este instrumento es para recoger tu percepción acerca de cómo se está desarrollando la toma de decisiones en la entidad pública en que laboras; es anónimo, por lo que te pedimos honestidad en las respuestas.

Escribe una equis (X) debajo de la alternativa que consideres coherente con tu percepción. Muchas gracias.





Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
Poder					
1. ¿Su jefe tiene la capacidad de otorgar poder a las demás personas?					
2. ¿Su jefe tiene la capacidad de delegar autoridad y responsabilidades?					
3. ¿Su jefe demuestra que tiene plena confianza en su equipo de trabajo?					
4. ¿Su jefe tiene la capacidad de dar cierta libertad a su equipo de trabajo para que desarrollen sus actividades?					
5. ¿Su jefe demuestra interés por su equipo de trabajo?					
Motivación					
6. ¿Su jefe motiva a su equipo de trabajo?					
7. ¿Su jefe incentiva a su equipo de trabajo?					
8. ¿Su jefe reconoce el buen trabajo realizado por su equipo?					
9. ¿Su jefe recompensa los resultados positivos que logra su equipo?					
10. ¿Su jefe participa en conjunto con su equipo en el logro de resultados?					
11. ¿Su jefe festeja la consecución de metas obtenidas por su equipo de trabajo?					
Desarrollo					
12. ¿Su jefe se preocupa por proporcionar recursos a su equipo para el desarrollo de las actividades?					
13. ¿Su equipo se preocupa por capacitar y desarrollar las capacidades de su equipo de trabajo?					
14. ¿Su jefe entrega la información necesaria y precisa a su equipo de trabajo para desarrollar de manera eficiente sus actividades?					
15. ¿Su jefe tiene la capacidad para administrar las capacidades y conocimientos de su equipo?					
16. ¿Su jefe enseña a su equipo nuevas técnicas para desarrollar su trabajo con mayor eficiencia?					
17. ¿Su jefe se preocupa por crear y desarrollar nuevos talentos en su equipo de trabajo?					
Liderazgo					
18. ¿Su jefe otorga liderazgo a los miembros de su equipo?					
19. ¿Su jefe orienta a su equipo al logro de objetivos?					
20. ¿Su jefe define claramente los objetivos y metas a alcanzar?					

21. ¿Su jefe busca constantemente ampliar horizontes para lograr objetivos?					
22. ¿Su jefe evalúa el desempeño de su personal?					
23. ¿Su jefe busca realimentar a su equipo de trabajo con información para desarrollar sus capacidades?					

Fuente: Lagos (2018).

Anexo 4. Evidencia documental

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	 <p>GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN OFICINA DE ADMINISTRACION</p>	 <p>DRE - UCAYALI</p>	 <p>PER 2025</p>
---	---	--	---

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Pucallpa, 26 ABR 2024

CARTA N° 208 -2024-GRU-DREU-OA.

SEÑOR : Bach. KEVIN HOMERO VASQUEZ ESCUDERO
Ciudad.-


ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR CUESTIONARIOS.


REFERENCIA : Expediente N° 004718-2024-DREU.


Tengo el agrado de dirigirme a usted, haciéndole extensivo mi cordial saludo y, en virtud al documento de la referencia indicarle que; el día viernes 03 de mayo del presente año a horas 10:00 am; se le autoriza el ingreso a la Dirección Regional de Educación de Ucayali, para aplicar los cuestionarios a los trabajadores administrativos.

Es propicia la ocasión para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,


J. M. Nolasco Delgado Diaz
DELEGADO REGIONAL DE EDUCACIÓN OFICINA





DREU

DRÉU/ND.
OA/CAMV.
Sec. July
Archivo

"Por una Gestión Educativa de Calidad, Diversificada y con Valores para el Desarrollo de la Región Ucayali"

Av. Sáenz Peña N° 220 Pucallpa - Perú
Teléfono (51)(61) 57-1433 Telefax 57-2236 E-mail: admucayali@uca.minedu.gob.pe