



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**“La Inteligencia Emocional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Docente de un Instituto de Educación Superior Piura, 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Docencia Universitaria**

**AUTORA:**

**Vivas García, Gladis Nancy (ORCID: 0000-0003-0940-2068)**

**ASESORA:**

**Dra. León More, Esperanza Ida (ORCID: 0000-0002-0978-9488)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Evaluación y Aprendizaje**

**PIURA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mi Padre Dios  
Todopoderoso, con amor y  
gratitud infinitas, por  
mostrarme su bondad y  
grandeza cada día.

A mis Padres Daniel y  
Magda, por inculcarme  
valores desde pequeña.

A mi esposo Joaquín y mi  
pequeña Mercy, por darme  
fortaleza y apoyo  
incondicional para seguir  
adelante en este hermoso  
camino de educar.

### **Agradecimiento**

A mis asesores de Tesis Esperanza, y Nailea por su constante apoyo y motivación en el desarrollo de esta Tesis.

Al Director del Instituto de Educación Superior Piura, por facilitarme los permisos para llevar a cabo esta Investigación.

## Página del jurado



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 3:30PM del día 01 DE JULIO DE 2020, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019, presentada/o por el /la bachiller VIVAS GARCÍA, Gladis Nancy

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTA para recibir el grado de MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Piura, 01 DE JULIO DE 2020

---

DR. LUGO DENIS DAYRON  
PRESIDENTE

---

MG. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH  
SECRETARIO

---

MG. NAMAY ESPINOZA MARISOL MAÑUCA  
VOCAL

## Declaratoria de autenticidad

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

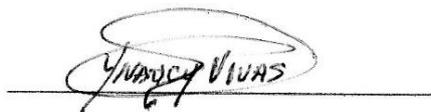
Yo, Lic. Gladis Nancy Vivas García, estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N° 02845267 con la tesis titulada “La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Perú, noviembre, 2019.



Lic. VIVAS GARCIA, Gladis Nancy

DNI 02845267

## Índice

<b>Carátula</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iii</b>
<b>Página del jurado</b>	<b>iv</b>
<b>Declaratoria de autenticidad</b>	<b>v</b>
<b>Índice</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>vii</b>
<b>Índice de gráficos</b>	<b>viii</b>
<b>Resumen</b>	<b>ix</b>
<b>Abstract</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Tipo y Diseño de la investigación</b>	<b>15</b>
<b>2.2 Variables, Operacionalización</b>	<b>16</b>
<b>2.3. Población, muestra y muestreo</b>	<b>23</b>
2.3.1. Población	23
2.3.2. Muestra	23
2.3.3. Muestreo	23
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.</b>	<b>23</b>
2.4.1. Técnica	23
2.4.2. Instrumento de recolección de datos	24
2.4.3. Validez	24
2.4.4. Confiabilidad	24
<b>Tabla Nº 1 Nivel de confiabilidad del instrumento según el coeficiente Alpha de Cronbach</b>	<b>25</b>
<b>2.5. Procedimiento</b>	<b>26</b>
<b>2.6. Método de análisis de datos</b>	<b>27</b>

2.7. Aspectos Éticos	27
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>28</b>
3.1. Descripción de resultados por variable	28
3.1.1. Inteligencia emocional y desempeño laboral	28
3.1.2. Dimensiones Inteligencia emocional - desempeño laboral	30
3.1.3. Tablas cruzadas	35
3.2. Prueba de hipótesis	41
3.2.1. Hipótesis general	41
3.2.2. Hipótesis específica	43
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>50</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>54</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>55</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>57</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>60</b>

### Índice de tablas

Tabla N° 1 Nivel de confiabilidad del instrumento según el coeficiente Alpha de Cronbach	25
Tabla N° 2 Resumen de procesamiento de los casos	25
Tabla N° 3 Estadística de fiabilidad	25
Tabla N° 4 Valores de los niveles de confiabilidad del coeficiente Alpha de Cronbach.	26
Tabla N° 6 nivel del Desempeño laboral según docentes	29
Tabla N° 7 Nivel de Autoconciencia	30
Tabla N° 4 Nivel de Autorregulación	31
Tabla N°9 Nivel de Automotivación	32
Tabla N° 10 Nivel de Empatía	33

<b>Tabla N° 11 Nivel de Habilidades Sociales</b>	<b>34</b>
<b>Tabla N° 12: tabla cruzada Desempeño*conciencia</b>	<b>36</b>
<b>Tabla N° 13: tabla cruzada Desempeño*regulación</b>	<b>37</b>
<b>Tabla N° 14: tabla cruzada Desempeño*motivación</b>	<b>38</b>
<b>Tabla N° 15: tabla cruzada Desempeño*Empatía</b>	<b>39</b>
<b>Tabla N° 16: tabla cruzada Desempeño*Sociales</b>	<b>40</b>
<b>Tabla N° 17 Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral</b>	<b>42</b>
<b>Tabla N° 18 Correlación entre autoconciencia y desempeño laboral</b>	<b>44</b>
<b>Tabla N° 19 Correlación entre auto regulación y desempeño laboral</b>	<b>45</b>
<b>Tabla N° 20 Correlación entre motivación y desempeño laboral</b>	<b>46</b>
<b>Tabla N° 21 Correlación entre empatía y desempeño laboral</b>	<b>47</b>
<b>Tabla N° 22 Correlación entre habilidades sociales y desempeño laboral</b>	<b>49</b>

### **Índice de gráficos**

<b>Gráfico N° 1 Nivel de Inteligencia emocional</b>	<b>28</b>
<b>Gráfico N° 2 Nivel de Desempeño laboral</b>	<b>29</b>
<b>Gráfico N° 3 Nivel de Autoconciencia</b>	<b>31</b>
<b>Gráfico N° 4 Nivel de Autoregulación</b>	<b>32</b>
<b>Gráfico N° 5 Nivel de Automotivación</b>	<b>33</b>
<b>Gráfico N° 6 Nivel de Empatía</b>	<b>34</b>
<b>Gráfico N° 7 Nivel de Habilidades sociales</b>	<b>35</b>

## Resumen

Distinguidos Señores del equipo del jurado, infinita gratitud a Dios por la oportunidad de presentar a su digno despacho la Tesis denominada *“La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019”*. Este estudio de investigación brindó al cuerpo directivo, jefaturas académicas, área de bienestar e empleabilidad; una reflexión sobre la importancia de potenciar en los docentes su inteligencia emocional, haciendo de ellos unos profesionales con un desempeño eficiente.

Esta investigación determinó la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de una institución de educación superior Piura 2019. La variable inteligencia emocional tuvo las bases teóricas de Goleman citado por Fajardo, mientras que la variable desempeño laboral tuvo las bases de Palaci.

Esta tesis es de Tipo: cuantitativa- deductivo –hipotética-transversal porque contiene datos empíricos, hipótesis, inferencia lógica deductiva y conclusiones particulares.

La población conto con 30 docentes de un instituto de educación superior Piura, la muestra fue probabilística cuya data fue de dieciocho docentes. En algunas de las dimensiones tenemos la autorregulación, autoconocimiento habilidades aptitudes y otros, se utilizó dos instrumentos que consistieron en dos encuestas conforme a las preguntas planteadas, así se asignó un número a cada una, donde los docentes respondieron en forma gradual de “siempre a nunca”.

Los resultados fueron medidos por el programa spss versión 25, para la realización de las tablas de frecuencias absolutas y porcentuales, en las tablas cruzadas se contrastaron los objetivos específicos y el coeficiente de correlación de Spearman contrastó las hipótesis generales e hipótesis específicas dando como resultado que si existe correlación entre las variables es decir una depende de la otra, en conclusión, si se desea mejorar el desempeño laboral se deben aprender a controlar sus emociones.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, autocontrol, autorregulación, desempeño laboral, habilidades aptitudes.

## Abstract

Distinguished Gentlemen of the jury team, I thank God for the opportunity to present to your worthy office the Thesis called "Emotional intelligence and its relationship with the work performance of the teaching staff of a Piura institute of higher education, 2019". This research study provided the governing body, academic headquarters, welfare and employability area; A reflection on the importance of strengthening their emotional intelligence in teachers, making them professionals with efficient performance. This research determined the relationship between emotional intelligence and the work performance of the teaching staff of a higher education institution Piura 2019. The variable emotional intelligence had the theoretical basis of Goleman cited by Acuña Samaniego, while the variable work performance had the bases of Palaci. This thesis is of Type: quantitative-deductive-hypothetical-transversal because it contains empirical data, hypothesis, deductive logical inference and particular conclusions. The population had 30 teachers from an institute of higher education Piura, the sample was probabilistic whose data was eighteen teachers. In some of the dimensions we have self-regulation, self-knowledge skills and others, two instruments were used that consisted of two surveys according to the questions posed, this was assigned a number to each one, where teachers responded gradually "always to never." The results were measured by the spss version 25 program for the realization of the tables of absolute and percentage frequencies, cross tables, the specific objectives were contrasted and the Spearman correlation coefficient contrasted the general hypotheses and specific hypotheses, resulting in a correlation. between the variables that is one depends on the other, in conclusion if you want to improve job performance you must learn to control your emotions.

**Keywords:** Emotional intelligence, self-control, self-regulation, job performance, skills aptitudes.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día se valora notablemente la manera como se desempeñan los trabajadores en su labor, de éste depende el éxito de una empresa o institución. Al hablar de desempeño laboral nos referimos a las diversas acciones realizadas por el trabajador, no sólo lo que sabe hacer sino con que aptitud desempeña su labor, el estado emocional de todo individuo que ejecuta una tarea dependerá del resultado o el producto de la misma

El comportamiento que adopta la persona frente a diversas situaciones que acontecen en la labor que desempeña se relaciona con el tiempo que él utiliza para realizar su labor, a ella se suma la disciplina que este demuestra al realizar la labor desempeñada más las competencias personales que demuestra y adquiere el trabajador al desempeñar su actividad, demuestra la competitividad demostrada en el trabajo desempeñado.

El trabajador es el protagonista de la buena marcha o frustración de toda institución, es conveniente que al realizar su labor lo haga con optimismo, es decir; que disfrute de su trabajo o tarea que realiza así lo realizado será optimo beneficiándose no solo la empresa sino a su vez su persona y por qué no decirlo la sociedad.

La actitud y carisma del trabajador según algunos estudios se han convertido en uno de los componentes que lleva al éxito a una entidad o empresa y por ende a la persona, ésta al sentirse realizada e identificada con la labor eficaz que realiza, lo impulsa a esforzarse día tras día, demostrando al realizar su labor productos de calidad en la tarea desempeñada.

Existe un factor que dificulta el desempeño de los empleados, que los hace perder el control, actuar de mal humor, el aislarse de los demás, el actuar de una manera egocéntrica esto ocurre sin duda cuando él no controla de sus emociones.

Otro indicador importante para desempeñar una óptima labor es la capacidad de relacionarse con los demás trabajadores, al hacerlo comparte

experiencias, se fortalece su labor. Todo ser humano, no puede vivir aislado, el sólo relacionarse lo ayuda a desarrollar sus habilidades sociales

Muchos estudios realizados han demostrado que un porcentaje de un sesenta y cinco por ciento en la buena producción de una empresa está relacionado con la inteligencia emocional.

El ser humano al realizar una buena labor eleva su autoestima, se siente bien consigo mismo y busca también el contacto, la comunicación, el relacionarse con las personas de su entorno; el contacto con ellas son la base para el fracaso o el éxito de toda institución.

Es de suma importancia que el trabajador sepa dar solución a las diversas dificultades que se le presenten, en cualquier circunstancia de su vida, debe de enfrentarse a los problemas que acontecen y buscar solución para las mismas, respetando las ideas de sus compañeros, trabajando en equipo a fin a alcanzar metas conjuntas, aspirar al bien común a través del trabajo colaborativo, identificándose con la entidad a la cual pertenece, sintiendo suyas las necesidades y aspiraciones de sus compañeros y apostando siempre por el desarrollo conjunto.

El control de las emociones, el estado de ánimo que atraviesa toda persona sus alegrías y penas son parte de sus emociones. El buen estado de ánimo de una persona su trato hacia los demás, nos invita a entablar diálogo con ella, acudimos a ella para encontrar respuesta a una duda que acontece no sólo en la parte laboral sino también personal, inspira confianza para establecer nuevos proyectos que beneficien a la comunidad a la cual pertenece.

El buen estado de ánimo nos permite sobrellevar los obstáculos que acontecen en nuestro diario caminar, el sentirnos bien con nosotros mismos, motivarnos auto regularnos sobrellevar los problemas nos fortalece como personas, nos hace sentirnos bien, por el contrario si el “mal humor” lo dejamos interiorizar en nuestras acciones, nuestras expresiones serian diferentes el enojo con nosotros mismos y los demás, el mal humor descontrola a toda persona, a nosotros mismos y a las demás personas que

están en nuestro entorno, ellas sufrirían el descontrol de nuestras acciones; por el contrario si logramos nuestra estabilidad emocional sería un punto a nuestro favor.

Las capacidades y habilidades psicológicas (emociones) son de vital condición en el buen desempeño de los trabajadores que conforman una institución, pues su influencia es importante en nuestra vida.

Las diferentes estrategias existentes para medir el desempeño laboral de los docentes en los IESPP, hoy en día se mide a través de resultados, capacidades, actitudes, clima organizacional y este es medido a través de metas trazadas a corto, mediano y largo plazo. Un buen trabajador muy aparte de su profesionalismo y preparación tiene que tener un buen control de sus emociones.

Los pocos estudios realizados en este tema expresan un procedimiento y jerarquía de conceptos a la variable “inteligencia emocional”. En nuestro Perú y por ende en todo el mundo hoy en día el estudio de esta variable se ha convertido en una necesidad.

El tener control de nuestras emociones implica la capacidad de ser resolutivo frente a los diversos problemas que acontezcan pues tomará las decisiones pertinentes no solo por el bien de su persona sino pensando siempre en los demás, el buen estado de ánimo en el trabajo o labor desempeñada depende según los estudios de la estabilidad emocional de los sujetos.

En este estudio se vio conveniente aplicar los instrumentos validados a los profesores de instituto de educación superior, Piura en ellos se realizará la investigación, Este instituto es una institución del Estado acreditada, su plana docente lo conforman 30 docentes titulados en la especialidad que ejercen, cumpliendo los estatutos de contratación año tras año según la dirección de formación inicial docente DIFOI.

Los docentes tienen la responsabilidad de formar integralmente a futuros docentes haciendo de ellos personas competentes que desempeñen de

manera eficiente y ética la labor que ejercen, implicados en la responsabilidad de la edificación de una comunidad de convivencia fraterna.

Para ello es necesario contrarrestar diversas dificultades y problemas que acontecen a diario en el nivel educativo concerniente a la Educación Básica Regular, se necesita formar integralmente a los futuros docentes y esta preparación conlleva a que sus formadores tengan un buen control de sus emociones en beneficio y éxito de su persona y de sus estudiantes.

Para este trabajo de investigación como unidad de análisis de estudio se ha tenido como muestra a los profesores que forman parte del IESP Piura, los cuales reflejan su mayor parte cambios repentinos de emociones en su actuar, las mismas que se observan cuando están frente a alguna tarea o actividad en beneficio de ellos mismos y por ende de los estudiantes; estas pueden ser su actualización en el campo educativo como las capacitaciones en beneficio de su actualización profesional a esto se suman su poca identificación en diversas actividades extracurriculares programadas en el plan anual de actividades académicas de la institución en beneficio de los docentes, estudiantes, y todo el personal que concierne en esta institución.

Otra de las actitudes que se ha logrado percibir en los docentes es la falta de trabajo en equipo, la baja motivación para el desarrollo de su labor, el no reconocer sus faltas y otros aspectos más.

En una casa formadora de futuros docentes es primordial que el personal docente que labora en ella se sienta comprometido e identificada con la abnegada labor de un buen formador, la misma que no lo lleve sólo al dictado de una asignatura, sino que su pedagogía, su vocación trascienda dando lo mejor de sí día tras día demostrando a sus estudiantes su compromiso en la labor docente siendo esta su mejor carta de presentación.

Todo estudiante de alguna u otra manera se identifica con su formador, ellos son como un barro en las manos del moldeador, papel asumido por el docente quien trata de modelar sus actitudes y explorar su conocimiento. El estudiante por lo tanto se identifica con el trabajo realizado por su formador y

el buen desempeño de su labor, a esto se suma los estados de ánimo que el demuestre frente a un problema que enfrente dentro o fuera del aula de clase.

Ante esta realidad si no se toman medidas del caso contaremos con un porcentaje de profesores con baja autoestima y por ende un bajo desempeño laboral.

Hoy un profesional competente se define como aquel que esté preparado para el puesto, esto implica aparte de su experiencia laboral su compromiso en las actividades institucionales, así como el control de sus emociones frente a los casos que enfrente en su labor o fuera de ella.

Muchos estudios realizados concluyen que el éxito de nuestra realización personal y un óptimo desempeño laboral se relaciona con el control de nuestras emociones por ende es necesario optar medidas que contrasten este problema debido a que un buen porcentaje de estudiantes opta actitudes similares a las de sus formadores.

Ramírez ; Zavaleta (2018) en su artículo denominado *“Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral”*, para la Revista Ciencia y Tecnología, a una muestra realizada a los trabajadores de una empresa constructora el estudio concluye que si existe relación entre estas dos variables.

Acuña (2017) con su tesis, *“la “Inteligencia emocional y desempeño laboral al personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016”*. En estudiar si existe relación entre las variables el estudio es carácter descriptivo correlacional, el tamaño de la muestra es de 92 trabajadores se estudió los criterios de inclusión el de ser trabajadores. El estudio demuestra que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Pomayai (2017) presenta la tesis: *“Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud”* obteniendo su Maestría en Docencia Universitaria- Los Andes – Huancayo. Los reportes obtenidos de ciento ochenta docentes señalaron un elevado porcentaje de inteligencia emocional garantizando un óptimo desempeño laboral de sus miembros.

Riveros (2017) en el estudio de post grado desarrolló la Tesis denominada *“Inteligencia Emocional y su relación en el Desempeño Laboral”*, para alcanzar el grado de Maestro en dicho estudio planteó como meta la existencia de correlación las variables en los docentes realizando un estudio cuantitativo, con diseño transversal correlacional, no experimental . El estudio concluye que si hay relación

Ríos (2017) en el estudio de post grado titulado *“Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad los Andes – Huancayo”* para obtener su doctorado el objetivo de investigación para comprobarla inter relación de las variables en un muestreo de 180 educadores, a través del método descriptivo correlacional y no experimental, valiéndose de técnica, entrevistas para medir los resultados . El estudio indicó que preexiste una correspondencia contenida con las variables presentadas.

Yabar (2016) propuso un estudio llamado *“Niveles de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en el Personal de Salud Administrativo de la Micro red la Molina – Cieneguilla”*, estudio realizado para obtener el grado de Maestría en Medicina. El estudio realizado es descriptivo correlacional, concluyeron que si existe relación entre las variables.

Balon (2016) con su tesis *“la inteligencia emocional y calidad de gestión administrativa del distrito, Machala”*, obtuvo su Maestría, planteando como se relaciona las variables, utilizando como instrumento de medición una escala gráfica ,con una muestra de personal de diversas instituciones dando como conclusión su hipótesis nula, no hay relación entre las variables.

Castillo (2013) presenta su estudio denominado *“Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral”* optando el grado de Maestro en la Universidad Rafael Landívar, Castillo presento su investigación descriptiva correlacional, estableciéndose el paralelo psicométrico de las dos variables presentadas y su impacto en el buen desempeño de la labor.

El estudio se da a través de una muestra de 52 maestros, de diferentes institutos nacionales y privados, concluyendo que el control de las emociones reincide eficazmente en el ejercicio de nuestra labor.

Rodríguez (2009) presenta su tesis *“Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud de Trujillo-Perú – 2009”*, obteniendo el grado de Magíster, su tesis constituyó en los modos para equilibrar las variables, la muestra estudio contenía 155 copartícipes de este centro de salud. Se comprobó que las variables se relacionan. Los resultados concluyeron elevados niveles de significatividad en los auxiliares.

Quintero, & Faría (2008) *“Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa de vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. Latindex”*, los autores miden el desempeño de la labor según las tareas que ejercen los empleados, para ello es de suma importancia un buen clima organizacional brindando estabilidad laboral a los trabajadores ofreciéndoles beneficios según el puesto que desempeñe, esto es fundamental para el éxito de toda empresa.

Mayer ; Salovey (1994: 25) citado por López (2000) en su libro *“La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey”*, teoría citada por Berrocal y Carmona y Lizcano ; para ellos la inteligencia Emocional permite conocer nuestros estados de ánimo que presenta la persona y utilizarlos para actuar en sano juicio, Mayer (2008)

a. Modelo de habilidad de Mayer y Salovey.

Berrocal (2013) su estudio *“la Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey”* en su aporte concluyen que es sumamente necesario regular nuestras emociones para lograr nuestro desarrollo personal, es decir saber cómo actuar según nuestros estados de ánimo bueno o malo según sea el caso.

El ser humano actúa según las situaciones que acontecen en su accionar, él utiliza su inteligencia natural y emocional, frente a las circunstancias que se le presente. En el transcurso de nuestra vida ponemos en práctica nuestras emociones y la habilidad para nuestro actuar frente a ellas depende de nosotros mismos

Los planteamientos constituyen las siguientes dimensiones:

- a) La Autoconsciencia, para el autor el conocerse a sí mismo es esencial para el hombre, el reconocer sus errores o fallas, el auto examinarse y corregir sus errores es muy necesario en todo ser humano.
- b) La motivación, el sentirse bien consigo mismo, el auto motivarse constantemente lleva a la persona a un crecimiento personal.
- c) El autocontrol, expresado en nuestros actos
- d) La empatía, se base ser conscientes en lo que les sucede a las personas de que, en nuestro entorno, estar atento a sus necesidades
- e) Autoconfianza, en uno mismo es base de superación
- f) La competencia social, traducida en dar siempre lo mejor de nosotros.

Carmona y Lizcano (2018), su teoría es representada en las siguientes dimensiones:

- a) Componente intrapersonal, este enfocando el asertividad, que es la expresión de nuestros estados de ánimo, el auto concepto que viene hacer la aceptación de nosotros mismos, nuestras virtudes y defectos.
- b) La autorrealización traducida en el deseo de lograr las metas trazadas con éxito, alcanzando en cada una de ellas nuestra superación, la independencia, traducida en la destreza para tomar decisiones sin depender de los otros de una manera autónoma, sin que nadie intervenga.
- c) El Componente inter personal, enfocado en la empatía, el pensar también por el prójimo al ponernos en el lugar , las relaciones interpersonales que es la capacidad de socializarse empáticamente con los demás viviendo en comunidad y armonía ; a ellas se une la responsabilidad social que no es más que actuar con responsabilidad al involucrar en su proyecto personal a los demás, pues el hombre se engrandece a medida que en su vida involucre también a los demás , las personas nos hacemos más humanas a medida que cuando no

es egoísta y se preocupa por los de su entorno con responsabilidad y esmero.

- d) La adaptabilidad que no es más que la capacidad que tiene el hombre para usar sus habilidades en los casos que se le presentan, la flexibilidad de controlar nuestras emociones según el momento o circunstancia que se presente, prueba de la realidad, que no es más que el raciocinio de diferenciar lo real con lo que no lo es.
- e) La tolerancia al estrés y no dudar al tomar decisiones en momentos difíciles y controlar nuestras emociones y por último el control de nuestros impulsos que no es más que el control de nuestras emociones.

Fajardo (2017) cita la teoría de (Goleman, wordpress, 2004) en su libro “¿Qué hace un líder?” Concluyendo que es importante potenciar nuestra inteligencia emocional, fajardo tomo como base el marco teórico de Goleman

- a. la autoconciencia emocional es un punto clave para desarrollar la inteligencia emocional, conocerse a sí mismo y reconocer nuestras fallas y aún más saber cómo hacer frente a un problema y obtener el éxito.
- b. La autorregulación. El saber manejar nuestros sentimientos como la ira o irritabilidad y estos no se expresen ante una situación de manera inapropiada es la base de demostrar autorregulación de nuestras emociones.
- c. La automotivación, el auto motivarse frecuentemente hace que la persona se sienta positiva ante cualquier obstáculo o problema que enfrenta.
- d. La empatía las personas empáticas establecen una relación muy estrecha con las personas de su entorno, ellos poseen innumerables competencias al desempeñar un trabajo.
- e. Las habilidades sociales es el contacto que tenemos con los demás. En ellas predomina el liderazgo, la popularidad y eficiencia interpersonal.

En resumen, para el autor en toda empresa o institución el sentir satisfacción al realizar una labor se ha priorizado en un factor importante, pues de gran parte de ella depende su éxito o fracaso comercial.

Huertas (2013) con su libro *"Inteligencia emocional"*, se basa en los estudios de Howard Gardner quien dice que la inteligencia muchos autores la definen como la capacidad de dar solución a los problemas sino debe ser vista como la capacidad que tiene el hombre para elaborar buenos productos y éstos que sean valiosos.

En relación con la segunda variable de este estudio denominada desempeño Laboral es posible recoger una serie de teorías que hacen posible entender dicha variable.

Robbins (2013) en su revista de psicología *"El esfuerzo empleado para la consecución de los objetivos que inciden en el cómo se realiza el trabajo"*, añade que el desempeño laboral consiste en: "El esfuerzo que se emplea para alcanzar los objetivos que inciden en la realización del trabajo". En este estudio considera las habilidades, destrezas y competencias que desarrolla el trabajador en el momento de ejercer el trabajo (p.66)

Antúnez (2012) en su artículo titulado *"La nueva morfología del trabajo en Brasil"*, se basa en la teoría de Goleman, indica la importancia de fortalecer nuestro coeficiente emocional pero esta depende esencialmente del óptimo estado de ánimo de la persona. El ser humano al desarrollar su inteligencia emocional le va a permitir resolver diversos problemas que acontecen en su vida cotidiana y por consiguiente alcanza sus metas propuestas y consigo el triunfo de su estado de ánimo.

Goleman (2012) expone su artículo *"la inteligencia emocional"*, concluye que ésta predomina en el saber enfrentar el problema que acontece sea cual fuese su grado. El ser humano tendrá la capacidad suficiente de salir airoso de él tomando la actitud pertinente pensando no solo en su bienestar también en las personas de su entorno.

Antúnez (2011) en su libro *“Estimular las Inteligencias Múltiples”* nos dice que saber dominar nuestra inteligencia emocional nos permite relacionarnos y poder enfrentar cualquier contrariedad.

Palaci (2010) en su estudio *“Consideraciones teóricas sobre desempeño y estabilidad laboral”* concluye que existen dimensiones que dan como resultado un bajo o alto desempeño laboral. Veamos:

- Retribuciones monetarias y no monetarias; que viene hacer la aportación económica acorde a el trabajo que desempeñado.
- Satisfacción en relación con las tareas asignadas; sentirse a gusto con lo que se está realizando por el bien propio y el de los demás.
- Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; traduce el autor en desempeñar la tarea o trabajo encomendado según sus competencias adquiridas.
- Factores motivacionales y conductuales del individuo; que viene a ser las expectativas del empleo que va desempeñar, como también las conductas de las personas de su entorno.
- Expectativas del empleado, que se traduce en lo que espera de su empresa como respeto, consideraciones a algún problema que acontezca o trabajo realizado.

Myers (2008) presentó su libro de Psicología, *“Exploraciones de la psicología social”*, en el cual presenta al hombre como aquel individuo que experimenta en el trayecto de su vida emociones negativas, estas traen como consecuencia en el individuo mayor actividad cerebral, para el autor la depresión que en alguna etapa de su vida experimenta el ser humano se refleja a través de demostrar mayor actividad frontal, por el contrario la reacción que demuestran las personas con emociones positivas el lóbulo frontal izquierdo demuestra mayor actividad.

Gómez (2005) presenta su tesis denominada *“Relación entre la inteligencia emocional y los conflictos organizacionales”*, estudio realizado para obtener su Maestría este estudio es tipo descriptivo correlacional, este consistió en una muestra de 100 personas siendo ellos gerentes divididos en diez grupos, el estudio se realizó para medir la segunda variable, en el

mencionado estudio observó el comportamiento de la muestra de estudio concluyendo que los diferentes conflictos que se les presenta cotidianamente a cada persona tiene correspondencia entre el paralelismo de juicio emocional y el horizonte de cada uno de los modos para abordar un problema.

Fontes (2003) con su libro *“La satisfacción laboral”* expone al igual que algunos autores que el sentirse bien en desempeñar o realizar una tarea el hombre se satisface en su labor haciéndole sentir útil a la sociedad y por ende consigo mismo.

Para todo empleador es necesario e importante recibir un salario justo, este lo motiva a desenvolverse con optimismo en su labor, otro factor sería el liderazgo por parte del personal administrativo y los medios que utilizan para solucionar conflictos que se puedan presentar en el personal.

Alles (2003) en su libro *“Desempeño por competencias 360°”*, hace hincapié en la necesidad de evaluar el desempeño de una persona ,pues en ella se mide las maneras como se presenta el crecimiento en su desenvolvimiento de su labor en los aspectos de su vida y de los que ejercen el trabajo o colaboradores siendo también importante la evaluación del jefe o quien dirige la institución en ella mide el trato que tiene con los trabajadores, el dialogo e interacción que existe entre ellos y las diferentes formas o estrategias para llegar a alcanzar objetivos o metas propuestas.

En la evaluación 360° se incluyen no sólo al personal sino también a los evaluadores, son:

- a) Escalas gráficas de calificación. Indica el grado de desempeño  
En ellas el evaluador mide el logro de su desempeño según sus habilidades en tarea ejercida.
- b) Método de escalas mixtas  
Se da al evaluador una rúbrica la misma que contiene tres descripciones específicas básicas que son necesarias en la tarea desempeñada.

c) Método de distribución forzada

El empleador da una opinión sobre el desempeño del empleado, se dan casos que estas son usadas para desprestigiar al trabajador si tiene mal tiene buenas relaciones con su empleador, o por el contrario si existe favoritismos con el empleado puede estar al favor de él, aunque este no desempeñe bien su labor.

Goleman (1996) publicó su admirado "*Best-Seller Inteligencia Emocional*", en el que concluyó que las muestras de coeficiente intelectual de una persona no expresan con exactitud su desempeño laboral sea cual fuera su actividad. Esto lo impulsó a realizar un estudio sobre los elementos que pueden determinar el óptimo y bajo desempeño de un trabajador y otro término medio o entre un demente y un líder carismático.

Goleman expone en su estudio que la discrepancia reside en el desarrollo una gama de destrezas tanto a nivel personal y social, las cuales identificó como: habilidades sociales, autodominio, empatía, auto-conciencia, motivación y empatía.

El estudio concluyó que si bien un porcentaje de habilidades podemos adquirirlas genéticamente las demás las logramos obtener en el transcurso de nuestra vida especialmente en los primeros años, moldeándose en nosotros a lo largo de su vida a través de la interacción social con sus pares.

Goleman (1996) psicólogo y periodista norteamericano con su libro titulado "*Inteligencia Emocional demuestra el liderazgo en el trabajo que ejercen los trabajadores*", este libro después de un minucioso estudio del autor concluye que para desempeñar bien su labor se tiene que dominar las emociones y así alcanzaran el triunfo en su vida personal y profesional.

Para el autor, hacer buen uso de la inteligencia es dar soluciones a conflictos, u obtener sublimes beneficios. La inteligencia emocional es presentada en cinco dimensiones que son: el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. En función de todo lo revisado para este estudio es posible hacernos la siguiente pregunta:

## **¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019?**

El estudio busca dar solución a la problemática existente en esta institución de formación docente puesto que es de suma importancia que toda persona goce de un buen estado de ánimo a la hora de ejercer sus labores y estén sean reflejo de su vocación docente. En relación con todo lo mostrado es viable formular los siguientes objetivos:

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura ,2019

### **Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación existente entre el autoconocimiento y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.
2. Determinar la relación existente entre la autorregulación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.
3. Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura
4. Determinar la relación existente entre la empatía y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.
5. Determinar la relación existente entre las habilidades sociales y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.

Todo este trabajo nos conduce a las siguientes hipótesis generales:

- H1 Si existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura ,2019

- H0 No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura ,2019

Hipótesis específicas:

Con respecto a las hipótesis específicas se han tenido en cuenta para este estudio las siguientes:

1. Existe una relación significativa entre el autoconocimiento y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.
2. No Existe una relación significativa entre el autoconocimiento y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura ,2019
3. Existe una relación significativa entre la autorregulación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura ,2019
4. Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.
5. Existe una relación significativa entre la empatía el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura
6. Existe una relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.

## **II. MÉTODO**

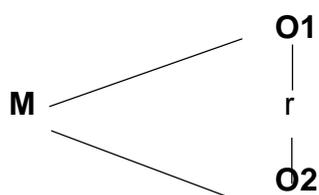
### **2.1 Tipo y Diseño de la investigación**

Esta tesis se ha desarrollado el Tipo: cuantitativa- deductivo –hipotética-transversal porque contiene datos empíricos, hipótesis, inferencia lógica deductiva y conclusiones particulares.

## Diseño de investigación

Este estudio es no experimental; por ser descriptiva de tipo transversal donde los instrumentos pueden ser aplicados a varias secciones en un mismo momento durante el día según Hugo Sánchez Carlessy.

Las variables de estudio son presentadas sin alteraciones por lo cual no existe ningún tipo de manipulación deliberada de ellas siendo por lo tanto esta investigación de tipo Correlacional –asociativo porque asocia un modelo previsible para una muestra de población cuyo objetivo se da conociendo el grado de asociación de las variables.



Dónde

M=Muestra

O1= Inteligencia emocional

O2= Desempeño laboral

R = Relación entre las variables

## 2.2 Variables, Operacionalización

Las variables de este estudio son:

- Inteligencia Emocional: Condiciones, cualidades o aptitudes para distinguir nuestros propios estados de ánimo y los de nuestros pares, de encontrar motivaciones y de emplear de forma adecuada el trato con los demás Fajardo (2017)

- Desempeño laboral: Es la ventaja óptima de la labor desempeñada del trabajador .Existen elementos que pueden medir la capacidad de realizar labores optimas desarrolladas en los trabajadores generando un alto desempeño de su labor (Palaci, 2010)

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Inteligencia emocional	Condiciones, cualidades o aptitudes para distinguir nuestros propios estados de ánimo y los de nuestros pares, de encontrar motivaciones y de emplear de forma adecuada el trato con los demás Fajardo (2017)	<p>La inteligencia emocional se evaluará a través de un cuestionario considerando las siguientes dimensiones:</p> <p>Autoconciencia emocional, la autorregulación la automotivación la empatía, las habilidades sociales</p> <p>El instrumento a utilizar es un cuestionario</p>	<p>Autoconciencia emocional: Está relacionada con saber identificar una emoción durante el tiempo de su permanencia.</p> <p>Autorregulación: Tiene relación con la capacidad adecuar nuestros sentimientos ante cualquier situación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoevaluación</li> <li>• Autocontrol.</li> <li>• Confianza en sí mismo.</li> <li>• Aprendo de sus errores</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de objetivos.</li> <li>• Autocontrol de sus emociones</li> <li>• Adaptación</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	Ordinal.

			<p>Automotivación: es la acción desarrollada en el hombre para auto motivarse con un propósito específico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción</li> <li>• Sobrellevar los problemas</li> <li>• Necesidades de grupo</li> <li>• Apoyo de equipo</li> </ul>	Ordinal
			<p>Empatía: Es la destreza para adecuar nuestras emociones sin olvidar a las personas de nuestro entorno .</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de compartir.</li> <li>• Percepción de la gente.</li> <li>• Asumir sus fallas</li> <li>• Expresar afecto.</li> </ul>	
			<p>Habilidades Sociales: viene hacer el diálogo y la manera de mediar con los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de conflictos</li> <li>• Toma la iniciativa.</li> <li>• Compañerismo</li> <li>• Persuasión</li> </ul>	
	Es la ventaja óptima de la labor desempeñada del trabajador .Existen		<p>Retribuciones monetarias y no monetarias; existen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La disciplina en el trabajo</li> </ul>	

<p>V2</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>elementos que pueden medir la capacidad de realizar labores optimas desarrolladas en los trabajadores generando un alto desempeño de su labor (Palaci, 2010)</p>	<p>La variable será evaluada por cinco dimensiones:</p> <p>Las retribuciones monetarias y no monetarias, satisfacción en las tareas asignadas, habilidades y actitudes, factores motivacionales, expectativas del empleado</p> <p>El instrumento a utilizar es una encuesta ambos instrumentos serán medidos por la escala de Likert,</p>	<p>diferentes factores que pueden medir la actitud de los empleadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La actitud cooperativa</li> <li>• La responsabilidad</li> </ul>
			<p>Satisfacción en relación con las tareas asignadas; el individuo asiste a su trabajo por las expectativas que tiene en todos los aspectos de su vida o problemas venideros en el transcurso de él.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afectividad</li> <li>• Componente cognitivo o evaluativo.</li> <li>• Satisfacción. Laboral</li> </ul>
			<p>Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; Se definen como los conocimientos, destrezas, capacidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos y destrezas en su área.</li> <li>• Capacidad de liderazgo y comunicación</li> </ul>

			de liderazgo y comunicación, así como el compromiso del trabajador con la corporación que lo contrata.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con su empresa.</li> </ul>	
			Factores motivacionales y conductuales del individuo; Se refiere a las emociones que guardan relación con la evolución y progreso íntimo, la afirmación competitiva, el anhelo de sentirse bien consigo mismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución y progreso personal.</li> <li>• La afirmación competitiva.</li> <li>• El anhelo de sentirse bien consigo mismo.</li> </ul>	
			Expectativas del empleado; Se define como metas que un	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas laborales</li> </ul>	

			trabajador cree poder alcanzar realizando las actividades que le agradan, encaminadas hacia un futuro prometedor.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actividades a realizar acorde con su perfil</li><li>• Retribuciones por el trabajo realizado</li></ul>	
--	--	--	---	--	--

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población**

Estará conformada con una población de 30 docentes, donde hay 9 docentes nombrados y 21 docentes contratados de un instituto de educación superior pedagógica Piura.

### **2.3.2. Muestra**

La muestra probabilística es de 18 docentes, es decir el 60% que representa los 3/5 de la población.

### **2.3.3. Muestreo**

Es un muestreo probabilístico, calculándose anticipadamente la probabilidad de obtener en la investigación muestras las que sean posibles partiendo de una población. En esta investigación se tomó una muestra de dieciocho docentes que laboran en la actualidad en el instituto de educación pedagógico Piura

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1. Técnica**

#### **Para Inteligencia Emocional**

Sánchez Carlessi (1998) la técnica consiste en observar atentamente el fenómeno y registrarla para su posterior análisis. En este trabajo se utilizó una escala de Likert, esta técnica consiste en una escala ordinal, al responder los encuestados en este caso los docentes a los puntos de esta escala, indicaran su reacción conforme a las preguntas planteadas, así se asignara un número a cada una donde los individuos pueden responder en forma gradual de "siempre a nunca" (Hernandez,R; Fernandez,C;Baptista,L, 2010)

1. Nunca. Si realmente está totalmente de acuerdo.
2. Casi nunca. Si está en leve desacuerdo o está en desacuerdo.
3. A veces. En caso dudoso.

4. Casi siempre. Respuesta utilizada en casos en que hubiera pequeños cambios.
5. Siempre. Cuando nunca se hiciera la actividad respecto a la pregunta.

La técnica se empleará es la escala de medición de actitudes

#### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos**

Peñaloza (2012) son recursos metodológicos los mismos que se utilizan para medir los resultados de una investigación. El instrumento utilizado en este estudio fue la encuesta. El instrumento fue aplicado a los docentes del instituto superior pedagógico Piura

#### **2.4.3. Validez**

La validez de los diseños en el estudio científico es el que hace referencia al grado de control y posibilidad de generalización que tiene el instrumento, en él se mide la variable (Sánchez H, 1998) .

La validación de este estudio en primera instancia tuvo algunas observaciones que fueron levantadas, así fue validado el instrumento utilizado el mismo se validó por tres expertos: MENDOZA GÁLVEZ, Carmen doctora en educación, JAVIER ALBA, Luz Andrea Dra. en educación y VÉLEZ UBILLÚS. Luis Felipe Magister en investigación

#### **2.4.4. Confiabilidad**

Es la categoría en que un instrumento que va hacer utilizado en el campo de la investigación, produce resultados consistentes y coherentes según Spearman figura más importante en el estudio de la inteligencia. Para este estudio se empleó el coeficiente Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) para validar la fiabilidad del instrumento, realizó las siguientes dimensiones:

**Tabla N° 1 Nivel de confiabilidad del instrumento según el coeficiente Alpha de Cronbach**

<b>Dimensiones</b>	<b><math>\alpha</math></b>
- Autoconciencia emocional	0,930
- Autorregulación	0,714
- Automotivación	0,732
- Empatía	0.809
- Habilidades Sociales	0,667

**Tabla N° 2 Resumen de procesamiento de los casos**

**Resumen de procesamiento de casos**

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	18	100,0
	<b>Excluido</b> a	0	,0
	<b>Total</b>	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla N° 3 Estadística de fiabilidad**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	de N de elementos
,933	59

En la tabla N° se puede interpretar de la estadística de fiabilidad, que el valor **Alpha de Cronbach es de 0,933** el mismo que al ser mayor a 0,7 nos permite afirmar que nuestra data para el procesamiento de la investigación es aceptable según la siguiente tabla de valores.

**Tabla N° 4 Valores de los niveles de confiabilidad del coeficiente Alpha de Cronbach.**

RANGO	NIVEL
0.9 – 1.0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (1995)

## 2.5. Procedimiento

Este estudio se realizó en tres fases:

- Primera fase: Desarrollada mediante la organización de actividades básicas para dar consecución a la investigación. Aquí seleccionamos documentos para equipar el marco conceptual y precisar las categorías, subcategorías y las dimensiones de cada una de ellas.
- Segunda Fase: Referida al trabajo de campo, con aplicación de técnicas de observación, así como la aplicación de instrumentos a los informantes para obtener respuestas a las hipótesis planteadas en este estudio, los cuales fueron elaborados siguiendo un riguroso proceso de análisis, definición y reflexión para ser conceptualizadas, categorizadas y subcategorizadas.

- Tercera fase: Es el análisis de la información recopilada, comentario y combinación de los hallazgos, relacionando los vínculos de las categorías y las subcategorías.

## **2.6. Método de análisis de datos**

El programa estadístico SPSS permitió elaborar:

1. Frecuencias absolutas y porcentuales.
2. Tablas cruzadas.
3. Coeficiente de correlación de Spearman.

Análisis numérico (es decir datos numéricos), nos dejan como opciones:

- Correlación: técnica estadística que consiste en establecer el grado de relación de dos o más variables.
- Tabulaciones cruzadas: con ellas obtenemos el resultado de la frecuencia de dos variables dadas en simultáneo.
- Técnicas exploratorias: Dar una mirada científica a los datos, recapitulando sus particularidades.
- Tablas de frecuencia: Donde se los valores de la data compilados de manera ascendente de la mano con sus respectivas frecuencias

## **2.7. Aspectos Éticos**

Este estudio es un trabajo original, autónomo, inédito, producto de muchas horas de esfuerzo y dedicación por parte de la investigadora, aplicando instrumentos a partir de conocimientos y teorías ya validadas que forman parte del marco teórico.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de resultados por variable

##### 3.1.1. Inteligencia emocional y desempeño laboral

Variable: Inteligencia emocional

Tabla N° 5 Nivel de Inteligencia emocional según docentes

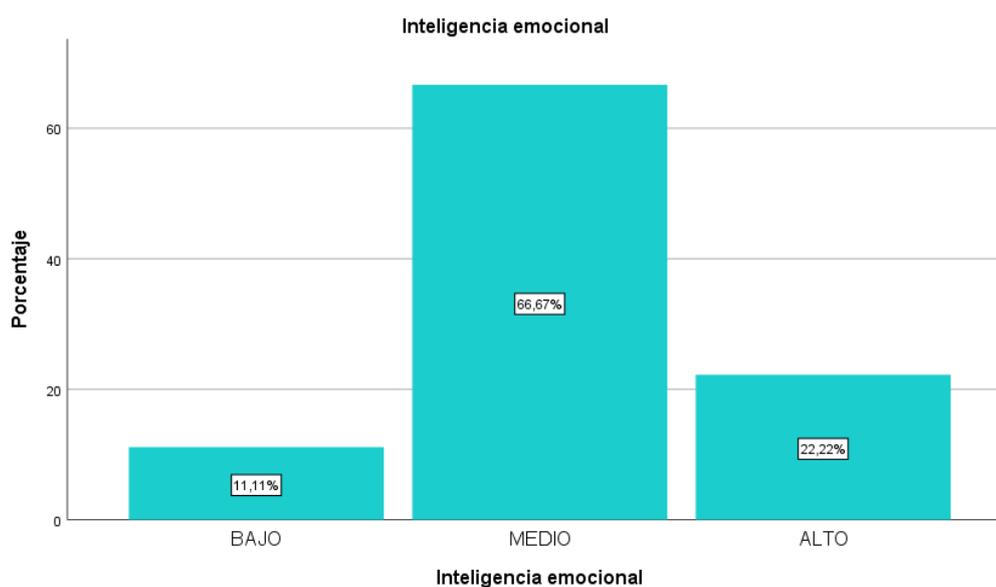
Inteligencia		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	11,1	11,1	11,1
	MEDIO	12	66,7	66,7	77,8
	ALTO	4	22,2	22,2	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de un IESPP

Elaboración propia

Programa SPSS V25

Gráfico N° 1 Nivel de Inteligencia emocional



**Interpretación:** en la tabla N°5 y figura N°1, se observa el 22,22% de los docentes encuestados de un IESP Piura, 2019 se observa un nivel alto de inteligencia emocional, del mismo modo el 66,67% testifica n tener un nivel medio; de igual manera el 11,11% indicar que tienen un nivel bajo. También se puede concluir que el 88,89% de los docentes afirman que su nivel de inteligencia emocional es bueno.

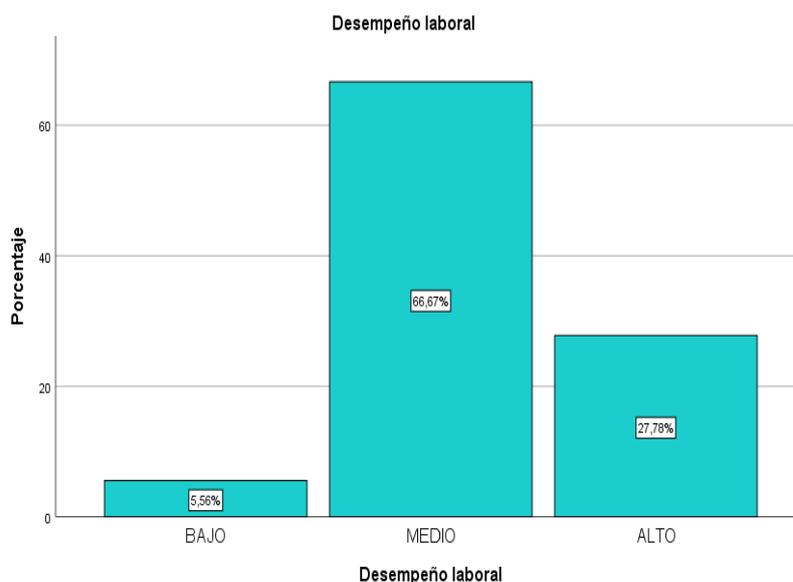
**Variable: Desempeño laboral**

**Tabla N° 6 nivel del Desempeño laboral según docentes**

**Desempeño**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	5,6	5,6	5,6
	MEDIO	12	66,7	66,7	72,2
	ALTO	5	27,8	27,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

**Gráfico N° 2 Nivel de Desempeño laboral**



**Interpretación:** la tabla N° 6 y figura N°2, podemos ver 27,78% de la muestra encuestada a docentes instituto de educación superior Piura, 2019 demuestran un alto nivel de desempeño laboral, mientras que el 66,67% afirman que tiene un nivel medio; de igual manera el 5,56% indicar que tienen un nivel bajo de desempeño laboral, También se puede concluir que el **94,45%** de los docentes afirman que su nivel de desempeño laboral es bueno.

### 3.1.2. Dimensiones Inteligencia emocional - desempeño laboral

#### Inteligencia emocional

#### Dimensión 1

**Tabla N° 7 Nivel de Autoconciencia**

#### Conciencia

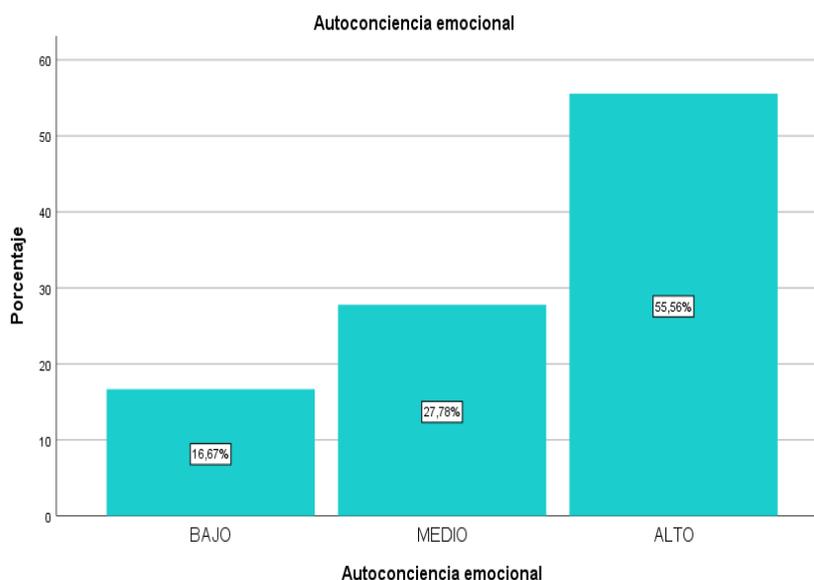
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	16,7	16,7	16,7
	MEDIO	5	27,8	27,8	44,4
	ALTO	10	55,6	55,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de un IESPP

Elaboración propia

Programa SPSS V25

### Gráfico N° 3 Nivel de Autoconciencia



**Interpretación:** en la tabla N°7 y figura N°3, observándose el 55,56% de los docentes encuestados de un IES Piura, 2019 tiene un nivel alto, mientras que el 27,78% afirman que tiene un nivel medio; de igual manera el 16,67% indican que tienen un nivel bajo. También se puede concluir que el 83,34% de los docentes afirman que su nivel de autoconciencia emocional es bueno.

### Dimensión 2

Tabla N° 4 Nivel de Autorregulación

#### Autorregulación

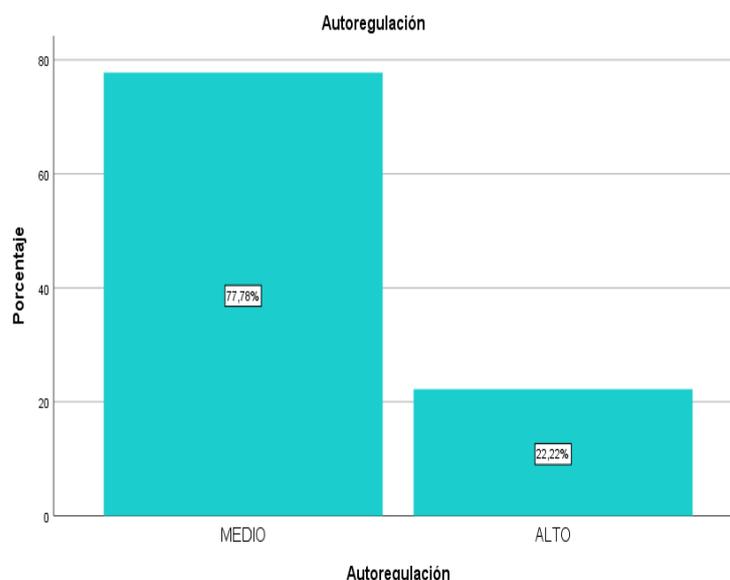
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MEDIO	14	77,8	77,8	77,8
ALTO	4	22,2	22,2	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de un IESPP

Elaboración propia

Programa SPSS V25

**Gráfico N° 4 Nivel de Autoregulación**



**Interpretación:** en la tabla N° 8 y figura N°4, se puede observar que el 22,22% de los docentes encuestados de un instituto de educación superior Piura, 2019 tiene un nivel alto, mientras que el 77,78% afirman que tiene un nivel medio. También se puede concluir que el 100% de los docentes afirman que su nivel de autorregulación es bueno.

### Dimensión 3

**Tabla N°9 Nivel de Automotivación**

**Automotivación**

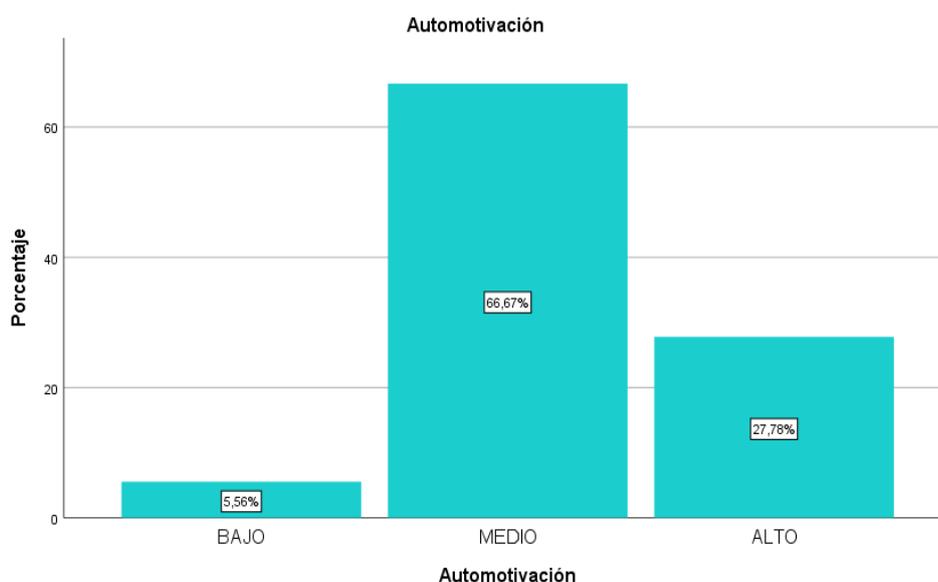
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	5,6	5,6	5,6
	MEDIO	12	66,7	66,7	72,2
	ALTO	5	27,8	27,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de un IESPP

Elaboración propia

Programa SPSS V25

**Gráfico N° 5 Nivel de Automotivación**



**Interpretación:** en la tabla N° 9 y figura N°5, se puede observar que el 27,78% de los docentes encuestados de un instituto de educación superior, Piura, 2019 demuestra un porcentaje alto de auto motivación, mientras que el 66,67% afirman que tiene un nivel medio; de igual manera el 5,56% indicar que tienen un nivel bajo de la dimensión estudiada. También se puede concluir que el 94,45% de los docentes afirman que su nivel de automotivación es bueno.

#### Dimensión 4

**Tabla N° 10 Nivel de Empatía**

##### Empatía

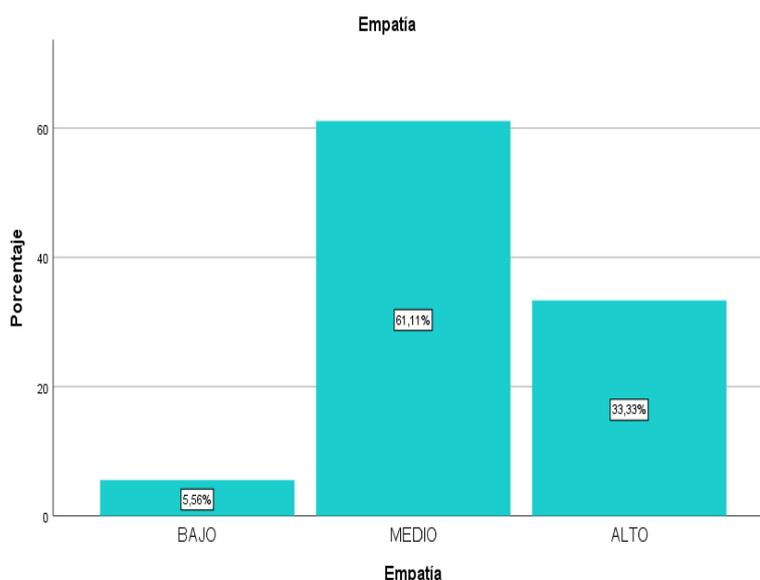
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	5,6	5,6	5,6
	MEDIO	11	61,1	61,1	66,7
	ALTO	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de un IESPP

Elaboración propia

Programa SPSS V2

## Gráfico N° 6 Nivel de Empatía



**Interpretación:** en la tabla N°10 y figura N°6, se puede observar que el 33,33% de los docentes encuestados de un instituto de educación superior Piura ,2019 tiene un nivel alto, mientras le sigue el 61,11% afirmando que tiene un nivel medio; de igual manera el 5,56% indicar que tienen un nivel bajo. También se puede concluir que el 94,44% de los docentes afirman que su nivel de empatía es bueno.

## Dimensión 5

### Tabla N° 11 Nivel de Habilidades Sociales

#### Habilidades sociales

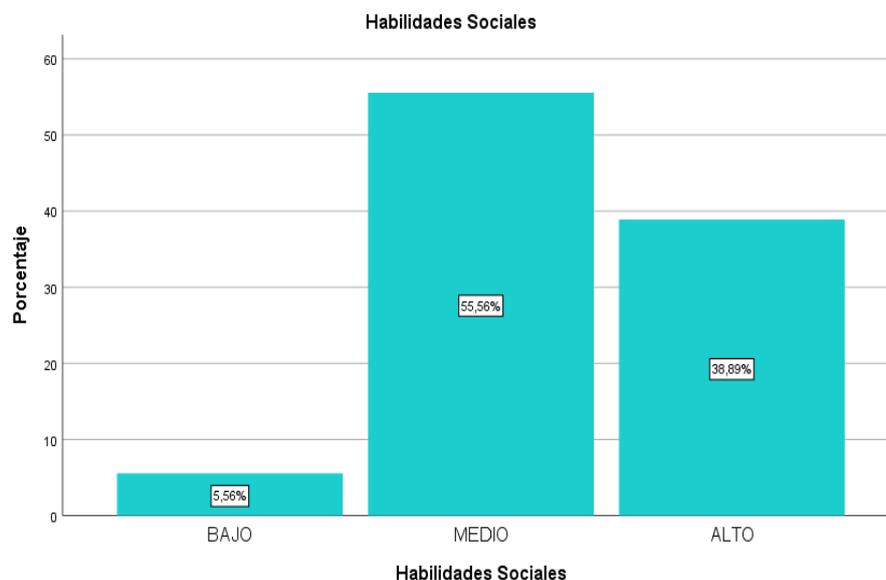
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	5,6	5,6	5,6
	MEDIO	10	55,6	55,6	61,1
	ALTO	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de un IESPP

Elaboración propia

Programa SPSS V25

**Gráfico N° 7 Nivel de Habilidades sociales**



**Interpretación:** en tabla N°6 y figura N°6, se puede observar que el 38,89% de los profesores encuestados de un IESP Piura, 2019 en la tabulación se observa un nivel alto de habilidades sociales, mientras que el 55,56% afirman que tiene un nivel medio; de igual manera el 5,56% indicar que tienen un nivel bajo. También se expone que el 94,45% de los docentes afirman que su nivel de habilidades sociales es bueno.

### **3.1.3. Tablas cruzadas**

#### **Desempeño laboral**

##### **Contrastación de objetivos**

##### **Contrastación de los objetivos específicos**

Para realizar la investigación, se realiza la contrastación del objetivo general la cual está en función de la contratación de los objetivos específicos. En el estudio se ha utilizado tablas cruzadas del programa estadístico SPSS 25.0, con valores de bajo, medio y alto.

### Objetivo específico N° 1

Determinar la relación existente entre el autoconocimiento y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.

**Tabla N° 12: tabla cruzada Desempeño\*conciencia**

		conciencia			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Desempeño	BAJO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5,6%	0,0%	0,0%	5,6%
	MEDIO	Recuento	2	5	5	12
		% del total	11,1%	27,8%	27,8%	66,7%
	ALTO	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	27,8%	27,8%
Total	Recuento	3	5	10	18	
	% del total	16,7%	27,8%	55,6%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de un IESPP

Elaboración propia

Programa SPSS V25

**Fuente:** Datos del instrumento aplicado para la investigación

**Autor:** Propio

**Análisis:** En la tabla N°1 se observa una data de 18 docentes encuestados ,1 docente considera su nivel de autoconciencia bajo, se obtiene un desempeño laboral bajo, además 2 docentes consideran que su nivel de autoconciencia es bajo, se obtiene un desempeño laboral medio, del mismo modo 5 docentes opinan que su nivel de autoconciencia es medio, se obtiene un desempeño laboral medio, también 5 docentes consideran que su nivel de autoconciencia es alto, se obtiene

un desempeño laboral medio, por último 5 docentes opinan que su nivel de autoconciencia es alto, se obtiene un desempeño laboral alto.

### Objetivo específico N° 2

Determinar la relación existente entre la autorregulación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura,2019.

**Tabla N° 13: tabla cruzada Desempeño\*regulación**

Desempeño		regulación		Total
		MEDIO	ALTO	
Bajo	Recuento	1	0	1
	% del total	5,6%	0,0%	5,6%
	MEDIO	Recuento	10	2
Medio	% del total	55,6%	11,1%	66,7%
	ALTO	Recuento	3	2
Alto	% del total	16,7%	11,1%	27,8%
	Total	Recuento	14	4
Total	% del total	77,8%	22,2%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de un IESPP

Elaboración propia

Programa SPSS V25

**Análisis:** En la tabla N° observamos un porcentaje de 18 docentes en nuestra data, 1 docente considera que su nivel de autorregulación es medio, se obtiene un desempeño laboral bajo, además 10 docentes consideran que su nivel de autorregulación es medio, se obtiene un desempeño laboral medio, del mismo modo 2 docentes opinan que su nivel de autorregulación es medio, se obtiene un

desempeño laboral alto, también 3 docentes consideran que su nivel de autorregulación es alto, se obtiene un desempeño laboral medio, por último 2 docentes opinan que su nivel de autorregulación es alto, se obtiene un desempeño laboral alto.

### Objetivo específico N° 3

Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente de una institución de nivel superior.

**Tabla N° 14: tabla cruzada Desempeño\*motivación**

		motivación			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Desempeño	BAJO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	5,6%	0,0%	5,6%
	MEDIO	Recuento	1	10	1	12
	% del total	5,6%	55,6%	5,6%	66,7%	
	ALTO	Recuento	0	1	4	5
	% del total	0,0%	5,6%	22,2%	27,8%	
Total		Recuento	1	12	5	18
		% del total	5,6%	66,7%	27,8%	100,0%

**Fuente:** Datos del instrumento aplicado para la investigación

**Autor:** Propio

**Análisis:** En la tabla N° una data de 18 docentes encuestados, 1 docente considera que su nivel de automotivación es medio, se obtiene un desempeño laboral bajo, además 1 docentes consideran que su nivel de automotivación es bajo, se obtiene un desempeño laboral medio, del mismo modo 10 docentes opinan que su nivel de automotivación es medio, se obtiene un desempeño laboral medio,

también 1 docentes consideran que su nivel de autoconciencia es medio, se obtiene un desempeño laboral medio, además 1 docente considera su nivel de automotivación es medio, se obtiene un desempeño laboral alto, por último 4 docentes opinan que su nivel de automotivación es alto, se obtiene un desempeño laboral alto.

#### Objetivo específico N° 4

Determinar la relación existente entre la empatía y el desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior Piura,2019.

**Tabla N° 15: tabla cruzada Desempeño\*Empatía**

Desempeñ			Empatía			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
o	BAJO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	5,6%	0,0%	5,6%
	MEDI	Recuento	1	9	2	12
		% del total	5,6%	50,0%	11,1%	66,7%
	ALTO	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0,0%	5,6%	22,2%	27,8%
Total	Recuento	1	11	6	18	
	% del total	5,6%	61,1%	33,3%	100,0%	

**Fuente:** Datos del instrumento aplicado para la investigación

**Autor:** Propio

**Análisis:** En la tabla N° se observa que, de 18 docentes encuestados, 1 docente

considera que su nivel de empatía es medio, se obtiene un desempeño laboral bajo, además 1 docente considera que su nivel de empatía es bajo, se obtiene un

desempeño laboral medio, del mismo modo 9 docentes opinan que su nivel de empatía es medio, se obtiene un desempeño laboral medio, también 2 docentes consideran que su nivel de empatía es alto, se obtiene un desempeño laboral medio, igualmente 1 docente opina que si nivel de empatía es medio, se obtiene un desempeño laboral alto, por último 4 docentes opinan que su nivel de autoconciencia es alto, se obtiene un desempeño laboral alto.

### Objetivo específico N° 5

Determinar la relación existente entre las habilidades sociales y el desempeño laboral del personal docente del instituto de educación superior Piura, 2019

**Tabla N° 16: tabla cruzada Desempeño\* Sociales**

			Sociales			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Desempeño	BAJO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	5,6%	0,0%	5,6%
	MEDIO	Recuento	1	7	4	12
		% del total	5,6%	38,9%	22,2%	66,7%
	ALTO	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0,0%	11,1%	16,7%	27,8%
Total		Recuento	1	10	7	18
		% del total	5,6%	55,6%	38,9%	100,0%

**Fuente:** Datos del instrumento aplicado para la investigación

**Autor:** Propio

**Fuente:** Datos del instrumento aplicado para la investigación

**Autor:** Propio

**Análisis:** En la tabla N° se observa que de 18 encuestados, 1 considera que su nivel de habilidad social es medio, se obtiene un desempeño laboral bajo,

además 1 docente considera que su nivel de habilidad social es medio, se obtiene un desempeño laboral medio, del mismo modo 7 docentes opinan que su nivel de habilidad social es medio, se obtiene un desempeño laboral medio, también 4 docentes consideran que su nivel de habilidad social es alto, se obtiene un desempeño laboral medio, igualmente 2 docentes opinan que su nivel de habilidad social es medio, se obtiene un desempeño laboral alto, por último 3 docentes opinan que su nivel de autoconciencia es alto, se obtiene un desempeño laboral alto.

### **Análisis inferencial**

Para realizar la investigación, la contrastación de la hipótesis general está en función de la contratación de las hipótesis específicas. Para ello utilizamos la prueba de Rho de Spearman a un nivel de significación del 0,05, seguidamente mostramos el proceso de la prueba de hipótesis: Para ello se utilizamos la siguiente escala:

Rango		Relación lineal
±0,96	±1,00	Perfecta
±0,85	±0,95	Fuerte
±0,70	±0,84	Significativa
±0,50	±0,69	Moderada
±0,20	±0,49	Débil
±0,10	±0,19	Muy débil
±0,09	±0,00	Nula

## **3.2. Prueba de hipótesis**

### **3.2.1. Hipótesis general**

H1: Si existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019

H0: No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019

Para contrastar la hipótesis general a un nivel de significancia (Sig.),  $\alpha < 0,05$ ; se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Por lo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se encuentra en el siguiente intervalo:  $r \in < -1; 1 >$ , obtenido en el programa estadístico SPSS:v 25

**Tabla N° 17 Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral**

**Correlaciones**

			Inteligenci a	Desempeñ o
Rho Spearman	de Inteligencia	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	18	18
	Desempeñ o	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	18	18

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

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° indica una relación lineal positiva de 0,707 significativa y directamente proporcional entre las variables de estudio. Además, el nivel de significancia es 0.01 el cual es menor a 0.05 ( $p=0.00 < 0.05$ ) siendo entonces una relación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Si existe una relación significativa

entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de una institución de nivel superior Piura, 2019 a un nivel de significancia de 0,01

### 3.2.2. Hipótesis específica

#### Hipótesis específica N° 1

H1: Existe una relación significativa entre la autoconciencia y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior, Piura,2019

H0: No Existe una relación significativa entre la autoconciencia y el desempeño laboral del personal docente del instituto de educación superior, Piura.

Para contrastar la hipótesis general a un nivel de significancia (Sig.),  $\alpha < 0,05$ ); se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Por lo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se encuentra en el siguiente intervalo:  $r \in < -1;1 >$ , obtenido en el programa estadístico SPSS:

**Tabla N° 18 Correlación entre autoconciencia y desempeño laboral**

**Correlaciones**

			conciencia	Desempeño
Rho	de	Coeficiente	de	1,000
Spearman	Conciencia	de		,608**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	18	18
	Desempeño	Coeficiente	de	,608**
	o	de		1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	18	18

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

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° indica que se encontró una relación lineal positiva de 0,608 moderada y directamente proporcional entre la autoconciencia emocional y el desempeño laboral. Además, el nivel de significancia es 0.007 el cual es menor a 0.05 ( $p=0.00 < 0.05$ ) siendo entonces una relación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Si existe una relación significativa entre la autoconciencia y el desempeño laboral, de un IESP Piura; a un nivel de significancia de 0,01.

**Hipótesis específica N° 2**

H1: Existe una relación significativa entre la autorregulación y el desempeño laboral de los profesores de un instituto de educación superior Piura.

H0: No existe una relación significativa entre la autorregulación y el desempeño laboral en los profesores de un instituto de educación superior Piura.

Para contrastar la hipótesis general a un nivel de significancia (Sig.),  $\alpha < 0,05$ ; se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Por lo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se encuentra en el siguiente intervalo:  $r \in < -1; 1 >$ , obtenido en el programa estadístico SPSS:

**Tabla N° 19 Correlación entre auto regulación y desempeño laboral**

**Correlaciones**

		regulació n	Desempeñ o
ho Spearman	de Regulación	de 1,000	,280
	Coeficiente correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,260
	N	18	18
Desempeñ o	Coeficiente correlación	de ,280	1,000
	Sig. (bilateral)	,260	.
	N	18	18

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° indica que se encontró una relación lineal positiva de 0,280 débil y directamente proporcional entre la autorregulación y el desempeño laboral. Además, el nivel de significancia es 0.260 el cual es mayor a 0.05 ( $p=0.00 < 0.05$ ) no encontrando una relación significativa entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se confirma la hipótesis nula en el sentido siguiente: existe una relación significativa entre la autorregulación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019.

### Hipótesis específica N° 3

H1: Existe una relación significativa entre la automotivación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior, Piura.

H1: No existe una relación significativa entre la automotivación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior, Piura.

Para contrastar la hipótesis general a un nivel de significancia (Sig.),  $\alpha < 0,05$ ; se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Por lo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se encuentra en el siguiente intervalo:  $r \in < -1; 1 >$ , obtenido en el programa estadístico SPSS:

**Tabla N° 20 Correlación entre motivación y desempeño laboral**

#### Correlaciones

		motivación		Desempeño
		n		o
Rho Spearman	de Motivación	Coeficiente de correlación	de 1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	18	18
Desempeño	de Motivación	Coeficiente de correlación	de ,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	18	18

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

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° indica que se encontró una relación lineal positiva de 0,655 moderada y directamente proporcional entre la automotivación y el desempeño laboral. Además, el nivel de significancia es 0.003 el cual es menor a 0.05 ( $p=0.00 < 0.05$ ) siendo entonces una relación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna: Si existe una relación significativa entre la automotivación y el desempeño laboral del personal docente del IESP Piura, 2019; a un nivel de significancia de 0,01.

#### Hipótesis específica N° 4

H1: Existe una relación significativa entre la empatía el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.

H0: Existe una relación significativa entre la empatía el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior, Piura.

Para contrastar la hipótesis general a un nivel de significancia (Sig.),  $\alpha < 0,05$ ; se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Por lo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se encuentra en el siguiente intervalo:  $r \in < -1; 1 >$ , obtenido en el programa estadístico SPSS:

**Tabla N° 21 Correlación entre empatía y desempeño laboral**

#### Correlaciones

		Empatía		Desempeño
				o
Rho Spearman	de Empatía	Coeficiente de correlación	de 1,000	,578*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	18	18
	Desempeño o	Coeficiente de correlación	de ,578*	1,000

	Sig. (bilateral)	,012	.
	N	18	18

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

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° indica que se encontró una relación lineal positiva de 0,578 moderada y directamente proporcional entre la automotivación y el desempeño laboral. Además, el nivel de significancia es 0.012 el cual es menor a 0.05 ( $p=0.00<0.05$ ) siendo entonces una relación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Si existe una relación significativa entre la empatía y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019; a un nivel de significancia de 0.05.

### Hipótesis específica N° 5

H1: Existe una relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.

H0: Existe una relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.

Para contrastar la hipótesis general a un nivel de significancia (Sig.),  $\alpha < 0,05$ ; se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Por lo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se encuentra en el siguiente intervalo:  $r \in < -1;1 >$ , obtenido en el programa estadístico SPSS:

**Tabla N° 22 Correlación entre habilidades sociales y desempeño laboral**

**Correlaciones**

			Sociale s	Desempeñ o
Rho Spearman	de Sociales	Coeficiente de correlación	de 1,000	,309
		Sig. (bilateral)	.	,212
		N	18	18
	Desempeñ o	Coeficiente de correlación	de ,309	1,000
		Sig. (bilateral)	,212	.
		N	18	18

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° se encontró una relación lineal positiva de 0,309 débil y directamente proporcional entre la automotivación y el desempeño laboral. Además, el nivel de significancia es 0.212 el cual es mayor a 0.05 ( $p=0.00 < 0.05$ ), no encontrando relación entre las variables por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se confirma la hipótesis nula en el sentido siguiente: No existe una relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior, Piura.

#### IV. DISCUSIÓN

En la investigación durante el trabajo de campo se ha verificado los objetivos planteados, con el fin de demostrar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de un instituto de educación superior Piura, 2019; logrando establecer que se relacionan las variables estudiadas con las respectivas dimensiones.

En este punto se discutirán los resultados conseguidos luego de arduo trabajo dado resultados estadísticos, en función a los objetivos e hipótesis enunciadas.

Se infiere un nivel de significación de 0,01, que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de un instituto de educación superior Piura, 2019; de acuerdo con el resultado obtenido programa estadístico SPSS versión 25, el coeficiente de Rho Spearman ( $r_s = 1,000$ ) rechaza la hipótesis nula para cualquier nivel de significancia. Se concluye que, si existe relación positiva entre las variables, con respecto al análisis. A partir de la investigación realizada a una muestra de dieciocho docentes de un IES Piura, 2019, esta discusión de resultados se elabora contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de la presente investigación, por ejemplo vemos en la tabla cruzada de autoconciencia emocional y desempeño laboral, los resultados nos confirman que: al contrastar la variable autoconciencia emocional y desempeño de una data de 18 docentes de un IESP Piura, 2019 se concluye que el 55,6% muestran que el grado de desempeño laboral es alto, del mismo modo el 66,7% de los docentes muestran que el grado de automotivación emocional es medio. Los resultados obtenidos al ser analizados estadísticamente el coeficiente Rho Spearman es 0,608 positivo teniendo una relación directa moderada entre las variables. La tabla de frecuencia de autoconocimiento emocional refuerza el objetivo planteado al mostrar como resultado que de los 18 profesores encuestados el 16,67% representa un nivel bajo, mientras que un 27,78 se ubican en un nivel medio y un 55,56% en un nivel alto, lo que indica que el 83,34% considera que está en un buen nivel e autoconocimiento emocional.

En la tabla cruzada autorregulación y desempeño los resultados nos confirman que: al contrastar la variable autorregulación y desempeño laboral de 18

profesores de un IESP Piura, 2019 se concluye que el 77,8% muestran que el grado de desempeño laboral es bajo, del mismo modo el 66,7% de los docentes muestran que el grado de autorregulación es medio. Los resultados obtenidos al ser analizados estadísticamente el coeficiente Rho Spearman es 0,280 positivo teniendo una relación directa débil entre las variables. La tabla de frecuencia de autorregulación refuerza el objetivo planteado mostrando como resultado de los 18 profesores encuestados el 77,78% se encuentran en un nivel medio, mientras que un 22,22% se considera un buen nivel en autorregulación, aunque los resultados no sea iguales al contrastar las hipótesis con el nivel de significancia que fue 0,260, por esta razón no se rechaza la hipótesis nula, es decir, asumimos que no existe relación significativa entre autorregulación y desempeño laboral del personal docente de un IESP Piura, 2019.

En la tabla cruzada automotivación y desempeño los resultados nos confirman que: al contrastar la variable automotivación y desempeño docente de 18 docentes IESP Piura, 2019 se concluye que el 66,7% muestran que el grado de desempeño laboral es medio, del mismo modo el 66,7% de los docentes muestran que el grado de automotivación es medio. Los resultados obtenidos al ser analizados estadísticamente el coeficiente Rho Spearman es 0,655 positivo teniendo una relación directa moderada entre las variables. La tabla de frecuencia de automotivación refuerza el objetivo planteado mostrando como resultado que de los 18 docentes encuestados el 5,56% se encuentran en un nivel bajo, mientras que un 66,67% se ubican en un nivel medio y un 27,78% en un nivel alto, lo que indica que el 94,45% considera que está en un buen nivel e automotivación.

En la tabla cruzada empatía y desempeño los resultados nos confirman que: al contrastar la variable empatía y desempeño docente de 18 docentes de institutos del nivel Superior de Piura, 2019 se concluye que el 61,1% muestran el grado de desempeño laboral nivel medio, del mismo modo el 66,7% de los docentes muestran que el grado de empatía es medio. Los resultados obtenidos al ser analizados estadísticamente el coeficiente Rho Spearman es 0,578 positivo teniendo una relación directa moderada entre las variables. La tabla de frecuencia de empatía refuerza el objetivo planteado al mostrar como resultado que de los 18 docentes encuestados el 5,56% se encuentran en un nivel bajo, mientras que un

55,56% se ubican en un nivel medio y un 33,33% en un nivel alto, lo que indica que el 88,89% considera que está en un buen nivel de empatía.

En la tabla cruzada habilidades sociales y desempeño los resultados confirman que: al contrastar la variable habilidades sociales y desempeño docente de 18 docentes de un IESP Piura, 2019 se concluye que el 55,6% muestran que el grado de desempeño laboral es medio, así como el 66,7% de los docentes muestran que el grado de habilidades sociales es medio. Obtenidos y analizados estadísticamente los resultados con el coeficiente Rho Spearman es 0,655 positivo teniendo una relación directa moderada entre las variables. La tabla de frecuencia de habilidades sociales refuerza el objetivo planteado al mostrar como resultado que de los 18 docentes encuestados el 5,56% se encuentran en un nivel bajo, y un 55,56 se ubican en un nivel medio y un 38,89% en un nivel alto, indicando que el 94,45% está en buen nivel en habilidades sociales, aunque los resultados no sea iguales al contrastar las hipótesis con el nivel de significancia que fue 0,212, por esta razón no se rechaza la hipótesis nula, es decir, asumimos que no existe relación significativa entre habilidades sociales y desempeño laboral del personal docente del instituto del nivel superior de Piura, 2019.

Al analizar la hipótesis general con la tabla de correlación , los resultados obtenidos al ser analizados estadísticamente el coeficiente Rho Spearman es 0,707 positivo teniendo una relación directa significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral, esta tabla se refuerza con el trabajo realizado por (Rios, 2017) en su tesis relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la facultad de ciencias de la salud Universidad los Andes – Huancayo la metodología empleada es descriptiva con diseño no experimental con una muestra de 180 docentes, el método utilizado fue el descriptivo y la técnica la entrevista, como instrumento el cuestionario para ambas variables, obteniendo como resultado mediante pruebas de Chi-cuadrado que si existe relación significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral.

A partir de los resultados obtenidos anexamos de nuestro marco teórico el estudio de Fajardo, P. (2017), el cual basa su estudio en la teoría de Goleman a él se suman los estudios realizados concluyendo que según los hallazgos de Riveros, A (2017) en el estudio de post grado desarrolló la Tesis denominada

Inteligencia Emocional y su relación con el Desempeño Laboral, para alcanzar el grado de Maestro en dicho estudio planteó como meta la existencia de correlación las variables en los docentes realizando un estudio cuantitativo, con diseño transversal correlacional, no experimental el mismo identifico las relaciones entre las variables de estudio, mediante el uso de coeficientes de correlación. El estudio concluye que si hay relación al igual que este estudio de investigación.

Respecto a las variables con hipótesis nulas afirmadas podemos señalar que existen otros métodos de evaluar la inteligencia emocional y sus indicadores como lo indica que los resultados de las pruebas de análisis para medir el coeficiente intelectual de una persona no expresan con exactitud su desempeño laboral de una persona, el indica que la diferencia entre las destrezas personales y sociales se deben a las habilidades de cada individuo.

## V. CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general, que mediante la prueba de correlación de Spearman se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa la cual indica que, si existe relación significativa entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de una institución de nivel superior Piura, 2019 a un nivel de significancia de  $\text{sig} = 0,001$ .
2. En el objetivo específico N1° se llega a la conclusión que, si existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente de una institución de nivel superior Piura, 2019 a un nivel de  $\text{sig} = 0,007$ , es decir, que a mayor nivel autoconciencia emocional mayor será el desempeño laboral o viceversa.
3. En el objetivo específico N°2 se define que no existe relación directa entre la autorregulación y el desempeño laboral docente de una institución de nivel superior Piura, 2019 a obtener un nivel de  $\text{sig} = 0,260$  que es mayor a 0,05.
4. Para el objetivo general N°3 se determina que, si existe relación directa y significativa entre automotivación y desempeño laboral docente de una institución de nivel superior Piura, 2019 a un nivel de  $\text{sig} = 0,003$ , es decir, que a mayor automotivación mayor será el desempeño laboral o viceversa.
5. Se infiere para el objetivo específico N°4 que, si existe relación directa y significativa entre empatía y desarrollo laboral docente de una institución de nivel superior Piura, 2019 al obtener un nivel de  $\text{sig} = 0,012$ .
6. Para el objetivo específico N°5 se concluye que no existe relación directa entre habilidades sociales y desempeño laboral docente de una institución de nivel superior Piura, 2019 al obtener un nivel de  $\text{sig} = 0,212$  que es mayor a 0,05.

## VI. RECOMENDACIONES

Se le recomienda al cuerpo directivo, jefaturas académicas, área de bienestar e empleabilidad; del Instituto Superior Pedagógico Piura involucradas en este estudio de investigación tener en cuenta las recomendaciones siguientes en base a los resultados obtenidos siendo las siguientes

1. Los resultados respecto al Objetivo General, se recomienda realizar Talleres Motivacionales al término de cada semestre académico, con el propósito de fortalecer la autoestima y habilidades sociales a los miembros de un institutito de educación superior Piura. Se propone tener en cuenta estos espacios en el plan anual de trabajo en coordinación con la plana Jerárquica cuya ejecución estaría a cargo de Instituciones idóneas
2. En cuanto al objetivo específico 01, se recomienda realizar Jornadas de reflexión pedagógica con intercambio de experiencias exitosas, cuyos ponentes sean los mismos docentes involucrados en este estudio. Estas jornadas serán planificadas en el Plan Anual de Trabajo, al término de cada semestre académico, con exposición de resultados y evidencias tangibles.
3. En lo concerniente al objetivo específico 02, se recomienda realizar Talleres trimestrales de control de emociones y resolución de conflictos, con apoyo de personal especializado (psicólogos, líderes motivacionales). Se pueden matizar estos Talleres con análisis de lecturas seleccionadas y casuística, partiendo de situaciones y problemas concretos suscitados a nivel de Institución.
4. En referencia al objetivo específico 03, se recomienda dar Resoluciones Directorales de reconocimiento, agradecimiento y felicitación por la entrega y labor destacada realizada a favor de los estudiantes. Sugerir a la plana jerárquica gestionar resoluciones de agradecimiento y felicitación a nivel de órganos inmediatos superiores (UGEL y DREP.)
5. Para el objetivo específico 04, se recomienda hacer un registro de cumpleaños y hacer una celebración simbólica al término de cada mes.

Así también realizar campañas internas de gestión de recursos financieros (rifas, etc), en las cuales todos se involucren y resulten beneficiarios.

6. Finalmente, para el objetivo específico 05 se recomienda realizar caminatas en apoyo a campañas de difusión de valores (marcha por la vida, temas ambientales, etc.), así como pasantías, visitas de estudio, encuentros deportivos internos a nivel de docentes, involucrando a la comunidad estudiantil y padres de familia.

## REFERENCIAS

- Acuña Samaniego, E. (2017). *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de "Inteligencia emocional y desempeño laboral según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016": [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16055/Acu%C3%B1a\\_SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16055/Acu%C3%B1a_SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alles, M. (2003). *esempeño-por-competencias-de-360°*. Argentina: MVZ.
- Alos, J. (2001). *"industri de los estudios del mercado en españa"*. España: UNAN.
- Angeles, C. (2012). *Fundamentos y aplicaciones en metodología cuantitativa*. España: Síntesis S.A.
- Antunes, C. (2011). *Estimular las Inteligencias Múltiples*. Madrid: Narsea.
- Antunes, R. (junio de 2012). La nueva morfología del trabajo en Brasil. 41.
- Balon, M. (2016). La inteligencia emocional y la calidad de la gestión. *Obtener el grado de Maestro*. Universidad Mayor de San Marcos, Lima.
- Berrocal, P. (2013). "Mayer y Salovey (Terunel 2004), en su artículo "La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones". *Málaga*, 40.
- Carmona, Lizcano. (2018). La inteligencia emocional . *UNAM*, 40.
- Castillo, E. (2013). "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA DENTRO. *Obtener el título de Maestría*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango,.
- Delors, J. (1994). *"Los cuatro Pilares de la Educación"*. Mexico: Unesco.
- Fajardo, R. (2017). *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de "La inteligencia emocional y desempeño laboral en las teleoperadores de ESSALUD EN LINEA LIMA - 2017": [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10847/Fajardo\\_PRP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10847/Fajardo_PRP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fontes, G. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública*. Mexico: ANUIES.

- García, M y Jiménez, S. (8 de junio de 2010). *La inteligencia emocional y sus principales*. Recuperado el 17 de noviembre de 2019, de <http://www.cepcuevasolula.es/espinal.>  
<http://www.cepcuevasolula.es/espinal.>
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. California: Kairós.
- Goleman, D. (2004). *wordpress*. Obtenido de ¿Qué hace un líder?: <https://danielcaballol.files.wordpress.com/2009/10/hbrla.pdf>
- Gómez, a. (2005). “*Relación entre la inteligencia emocional y los diferentes estilos de abordaje de conflictos organizacionales*”. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Hernandez, R; Fernandez, C; Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hi.
- Huertas, R. (2013). *Inteligencias Múltiples*. Lima -Perú: Nóstica.
- Martin, A. (1977). *Perspectiva cualitativa*. España: Madrid.
- Martín, A. (1995). *Formas de presentación y representación de gráficas de datos*. Madrid: CIS.
- Myers, D. G. (2008). *Psicología*. Buenos Aires: Médica Panamericana copyngth.
- Palaci. (3 de setiembre de 2010). Consideraciones teóricas sobre desempeño y estabilidad laboral. *Revista de Ciencias Sociales (RSC)*, 30.
- Peñaloza, A. (9 de mayo de 2012). *Slide Share*. Recuperado el cinco de noviembre de 2019, de In: <https://es.slideshare.net/ingridcarolinaolivas/guia-para-elaboracion-de-instrumentos-en-investigacion>
- Pomayai, O. (10 de junio de 2017). *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle*. Recuperado el 17 de noviembre de 2019, de Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1542?show=full>

- Quintero,N ;Africano,N & Faría Elvis . (2008). Clima organizacional y desempeño laboral de el personal de la empresa de vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. *Latindex*, 60.
- Ramirez, J; Zavaleta, V. (2018). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada*. Obtenido de Revista Ciencia y Tecnología:  
<http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/about/editorialTeam>
- Rios, A. (2017). titulado “Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Peruana los Andes – Huancayo”. *optar el grado de Doctor*. Universidad de Lima, Lima.
- Riveros, A. (2017). La inteligencia Emocional y el desempeño laboral de los docentes de instituciones del nivel superior. *Obtener el grado de Maestro*. Universidad Nacional Autónoma de Mexico, México.
- Robbins. (2013). “El esfuerzo empleado para la consecución de los objetivos que inciden en el cómo se realiza el trabajo”. *Revista de Psicología*, 80.
- Rodriguez. (2009). “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Regional Docente de Trujillo-Perú 2008 – 2009”. *para obtener el grado académico de Magister*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Sánchez H, R. C. (1998). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Mantaro.
- Universidad, E. (5 de Febrero de 2019). ¿Que evaluar en el desempeño de los empleados? *Conexionesan*, 28.
- Weber, M. (1977). *La teoría de las relaciones sociales*. Brcelona: Penínzula.
- Yabar, B. (2016). NIVELES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD ADMINISTRATIVO DE LA MICRO RED LA MOLINA - CIENEGUILLA. "*Tesis de para optar el grado de Maesrtría*". Universidad Mayor de San Marcos, Perú.

## **ANEXOS**



**INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PÚBLICO "PIURA"**

**D.S. N° 08-83-ED - D.S. 017.02-ED – RD. N° 136-16-DIFOID**

Dirección: Av. Raúl Mata La Cruz s/n – Ex. Av. Chulucanas - Distrito Veintiséis de Octubre  
Teléfono 073-354680 - Email: [iespppiura@gmail.com](mailto:iespppiura@gmail.com) – Pág. Web: [WWW.iespppiura.edu.pe](http://WWW.iespppiura.edu.pe)



**PROVEIDO** *ofc* **2019-DG-IESPP "PIURA"**

SEÑORA : Lic. Gladis Nancy Vivas García  
ASUNTO : Autoriza ejecutar investigación  
REF. : Expediente N° 2153 de fecha 12/11/19  
FECHA : **15 NOV. 2019**

Visto el expediente de la referencia, mi Despacho le autoriza ejecutar la investigación denominada: **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "PIURA"**, así como también aplicar los instrumentos que la investigación requiere, debiendo informar de los resultados a su término.

Atentamente,



*Mario Luciano Sandoval Rosas*

**Dr. Mario Luciano Sandoval Rosas**  
**DIRECTOR GENERAL**

Dr. MLRSR/DGESPPP.  
fsa.

# Matriz de validación

## Experto N°1 – Instrumento Inteligencia Emocional

### VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR UN EXPERTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION												OBSERVACIONES		
				RESPUESTAS					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA			
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	AUTOCONCIENCIA EMOCIONAL	AUTOEVALUACION	1.- Me autoevalúo habitualmente						X		X		X		X			
		AUTOCONTROL	2.- Adecuo mis emociones según la situación que se me presenta						X		X		X		X			
		CONFIANZA EN SÍ MISMO	3.- Confío en mí mismo frente a los retos que me propongo						X		X		X		X			
		APRENDIENDO DE SUS ERRORES	4.- Assumo mis fallas o errores con responsabilidad						X		X		X		X			
	AUTOREGULACIÓN	LOGRO DE OBJETIVOS	5.- Suelo controlar mi progreso en cuanto al logro de mis objetivos de estudio						X		X		X		X			
		AUTOCONTROL DE SUS EMOCIONES	6.- Auto controlo mis emociones según las situaciones que se me presentan						X		X		X		X			
		ADAPTACIÓN	7.- Me adapto con facilidad a diversos contratiempos que se me presentan						X		X		X		X			
		TRABAJO EN EQUIPO	8.- Cuando trabajo en equipo, me es fácil adaptarme a él						X		X		X		X			
	AUTOPERCEPCIÓN	INTERACCIÓN	9.- Me entusiasmó la realización de mis tareas						X		X		X		X			
		SOBRELLEVAR LOS PROBLEMAS	10.- Frente a un problema se solucionarlo con facilidad						X		X		X		X			
		NECESIDAD DE GRUPO	11.- Me involucro en las necesidades y expectativas de mis compañeros de trabajo						X		X		X		X			
		APYO EN EQUIPO	12.- Frente a una necesidad de algún compañero de trabajo, motivo a mis compañeros para solucionar el problema que se presenta						X		X		X		X			
	EMPATÍA	CAPACIDAD DE COMPARTIR	13.- Estoy atento(a) a las necesidades de mis compañeros de trabajo						X		X		X		X			
		PERCEPCIÓN DE LA GENTE	14.- Cuando me encomiendan una tarea, trabajo en equipo respetando las ideas de los demás						X		X		X		X			
		ASUMIR SUS FALLAS	15.- Reconozco mis errores enmendando mi falta						X		X		X		X			
		EXPRESAR AFECTO	16.- Presto atención a los estados de ánimo de las personas de mi entorno						X		X		X		X			

HABILIDADES SOCIALES	MANEJO DE CONFLICTOS	17.- Pido disculpas a los demás cuando cometo un error.							X		X		X		X			
	TOMA LA INICIATIVA	18.- Me preocupa y me intereso por mis compañeros.							X		X		X		X			
	COMPAÑERISMO	19.- Controlo mi carácter y actitudes de modo que no hiera los sentimientos de las personas de mi entorno.							X		X		X		X			
	PERSUASION	20.- Ante una actitud de aburrimiento ¿resuelvo la actitud de aburrimiento iniciando una nueva actitud interesante.							X		X		X		X			

FIRMA DEL DOCENTE



**Carmen Luz Mendoza Gálvez**  
DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

**DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PIURA**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA GÁLVEZ CARMEN LUZ**

**GRADO ACADÉMICO: DOCTORA**

**VALORACIÓN: EXCELENTE**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE ✓
------------	---------	-------	-------------

  
**Carmen Luz Mendoza Gálvez**  
DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

# Matriz de Validación

## Experto N°1 – Desempeño Laboral

### VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR UN EXPERTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION												OBSERVACIONES			
				RESPUESTAS					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO		
DESEMPEÑO LABORAL	RETRIBUCIONES MONETARIAS Y NO MONETARIAS	LA DISCIPLINA EN EL TRABAJO	1.- Presento los trabajos asignados en el tiempo establecido							X		X		X		X			
		LA ACTITUD COOPERATIVA	2.- Me involucro en las actividades institucionales dando lo mejor de mi							X		X		X		X			
		LA RESPONSABILIDAD	3.- Soy responsables en las tareas asignadas							X		X		X		X			
	SATISFACCIÓN EN LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS	COMPONENTE AFECTIVO	4.- Mi trabajo es retribuido con meritos por parte de mi institución							X		X		X		X			
		COMPONENTE COGNITIVO O EVALUATIVO	5.- Realizo frecuentemente trabajos de investigación para mi institución .							X		X		X		X			
		SATISFACCIÓN LABORAL	6.- Me siento satisfecho/a con las actividades que realizo							X		X		X		X			
	HABILIDADES Y APTITUDES	CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS EN LA TAREA ASIGNADA	7.- Realizo mis trabajos empleado mis conocimientos y destrezas demostrando la calidad de mi labor							X		X		X		X			
		CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	8.-Lidera equipos de trabajo o redes educativas							X		X		X		X			
		COMPROMISO CON SU EMPRESA	9.- Midesempeño va mas alla de mis compromisos asumidos							X		X		X		X			
	FACTORES MOTIVACIONALES	EVOLUCIÓN Y PROGRESO DEL PERSONAL	10.-Me encuentro capacitándome frecuentemente.							X		X		X		X			
		LA AFIRMACIÓN COMPETITIVA	11.- Tengo hábitos de investigación profesional							X		X		X		X			
		EL ANHELO DE SENTIRSE BIEN CONSIGO MISMO	12.- Estoy satisfecho/a con el trabajo realizado							X		X		X		X			
	EXPECTATIVAS DEL TRABAJADOR	METAS LABORALES	13.-Me considero un /a docente con alto grado de compromiso laboral							X		X		X		X			
		ACTIVIDADES A REALIZAR ACORDES CON SU PERFIL.	14.- Ante las actividades que me asignan tengo un alto dominio en mi desempeño							X		X		X		X			
		RETRIBUCIONES POR EL TRABAJO REALIZADO.	15.- Ante el trabajo realizado mas alla de mi carga laboral ¿recibo algún mérito por mi labor?							X		X		X		X			

FIRMA DEL DOCENTE

*Carmen Luz Mendoza G.*  
DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEI INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL**

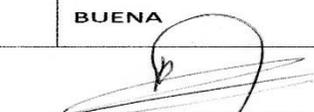
**DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PIURA**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA GÁLVEZ CARMEN LUZ**

**GRADO ACADÉMICO: DOCTORA**

**VALORACIÓN: EXCELENTE**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE
------------	---------	-------	-----------

  
**Carmen Luz Mendoza Gálvez**  
DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Matriz de Validación:

Experto N°2 – Instrumento Inteligencia Emocional

VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR UN EXPERTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION												OBSERVACIONES			
				RESPUESTAS					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO		
INTELIGENCIA EMOCIONAL	AUTOCONCIENCIA EMOCIONAL	AUTOEVALUACIÓN	1.-Me autoevalúo habitualmente							<		<		<		<			
		AUTOCONTROL	2.- Adecuo mis emociones según la situación que se me presenta							<		<		<		<			
		CONFIANZA EN SÍ MISMO	3.- Confío en mí mismo frente a los retos que me propongo								<		<		<		<		
		APRENDO DE SUS ERRORES	4.- Asumo mis fallas o errores con responsabilidad								<		<		<		<		
	AUTOREGULACIÓN	LOGRO DE OBJETIVOS	5.- Suelo controlar mi progreso en cuanto al logro de mis objetivos de estudio								<		<		<		<		
		AUTOCONTROL DE SUS EMOCIONES	6.- Auto controlo mis emociones según las situaciones que se me presentan								<		<		<		<		
		ADAPTACIÓN	7.- Me adapto con facilidad a diversos contratiempos que se me presentan								<		<		<		<		
		TRABAJO EN EQUIPO	8.- Cuando trabajo en equipo, me es fácil adaptarme a él								<		<		<		<		
	AUTOMOTIVACIÓN	INTERACCIÓN	9.- Me entusiasma la realización de mis tareas								<		<		<		<		
		SOBRELLEVAR LOS PROBLEMAS	10.- Frente a un problema se solucionarlo con facilidad								<		<		<		<		
		NECESIDAD DE GRUPO	11.- Me involucro en las necesidades y expectativas de mis compañeros de trabajo								<		<		<		<		
		APOYO EN EQUIPO	12.- Frente a una necesidad de algún compañero de trabajo, motivo a mis compañeros para solucionar el problema que se presenta								<		<		<		<		
	EMPATÍA	CAPACIDAD DE COMPARTIR	13.- Estoy atento (a) a las necesidades de mis compañeros de trabajo								<		<		<		<		
		PERCEPCIÓN DE LA GENTE	14.- Cuando me encomiendan una tarea, trabajo en equipo respetando las ideas de los demás								<		<		<		<		
		ASUMIR SUS FALLAS	15.- Reconozco mis errores enmendando mi falta								<		<		<		<		
		EXPRESAR AFECTO	16.- Presto atención a los estados de ánimo de las personas de mi entorno								<		<		<		<		

HABILIDADES SOCIALES	MANEJO DE CONFLICTOS	17.- Pido disculpas a los demás cuando cometo un error.							✓		X		X		X			
	TOMA LA INICIATIVA	18.- Me preocupo y me intereso por mis compañeros.							X		X		X		X			
	COMPAÑERISMO	19.- Controlo mi carácter y actitudes de modo que no hiero los sentimientos de las personas de mi entorno							X		X		X		X			
	PERSUASIÓN	20.- Ante una actitud de aburrimiento ¿resuelvo la actitud de aburrimiento iniciando una nueva actitud interesante.							X		X		X		X			

FIRMA DEL DOCENTE

  
 -----  
**Dra. Luz A. Javier Alva**  
 Cel.: 969600445

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INTELIGENCIA EMOCIONAL

DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PIURA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Javier Alva Luz Andrea

GRADO ACADÉMICO: Doctora en Educación

VALORACIÓN:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE ✓
------------	---------	-------	-------------

  
.....  
**Dra. Luz A. Javier Alva**  
Cel.: 969600445

# Matriz de Validación

## Experto 2 Desempeño Laboral.

**VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR UN EXPERTO**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION												OBSERVACIONES					
				RESPUESTAS					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA						
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI			NO			
DESEMPEÑO LABORAL	RETRIBUCIONES MÉRITOS Y NO MÉRITAS	LA DISCIPLINA EN EL TRABAJO	1.- Presento los trabajos asignados en el tiempo establecido						X		X										
		LA ACTITUD COOPERATIVA	2.- Me involucro en las actividades institucionales dando lo mejor de mi						X		X										
		LA RESPONSABILIDAD	3.- Soy responsables en las tareas asignadas						X		X										
	SATISFACCIÓN EN LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS	COMPONENTE AFECTIVO	4.- Mi trabajo es retribuido con meritos por parte de mi institución							X		X									
		COMPONENTE COGNITIVO O EVALUATIVO	5.- Realizo frecuentemente trabajos de investigación para mi institución							X		X									
		SATISFACCIÓN LABORAL	6.- Me siento satisfecho/a con las actividades que realizo							X		X									
	HABILIDADES Y APTITUDES	CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS EN LA TAREA ASIGNADA	7.- Realizo mis trabajos empleado mis conocimientos y destrezas demostrando la calidad de mi labor							X		X									
		CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	8.- Lidero equipos de trabajo o redes educativas							X		X									
		COMPROMISO CON SU EMPRESA	9.- Mi desempeño va mas alla de mis compromisos asumidos							X		X									
	FACTORES MOTIVACIONALES	EVOLUCIÓN Y PROGRESO DEL PERSONAL	10.- Me encuentro capacitándome frecuentemente.							X		X									
		LA AFIRMACIÓN COMPETITIVA	11.- Tengo hábitos de investigación profesional							X		X									
		EL ANHELO DE SENTIRSE BIEN CONSIGO MISMO	12.- Estoy satisfecho/a con el trabajo realizado							X		X									
	EXPECTATIVAS DEL TRABAJADOR	METAS LABORALES	13.- Me considero un /a docente con alto grado de compromiso laboral							X		X									
		ACTIVIDADES A REALIZAR ACORDES CON SU PERFL.	14.- Ante las actividades que me asignan tengo un alto dominio en mi desempeño							X		X									
		RETRIBUCIONES POR EL TRABAJO REALIZADO.	15.- Ante el trabajo realizado mas alla de mi carga laboral ¿Recibo algún mérito por mi labor?							X		X									

FIRMA DEL DOCENTE

*Dra. Leydi J. Rodríguez Alva*  
Caf.: 969669445

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

NOMBRE DEI INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PIURA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Javier Alva De Araya

GRADO ACADÉMICO: Doctora en Educación

VALORACIÓN:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE
------------	---------	-------	-----------

  
Dra. Luz A. Javier Alva  
Cel.: 969600445

# Matriz de Validación

## Experto N° 3 Inteligencia Emocional.

### VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR UN EXPERTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION												OBSERVACIONES			
				RESPUESTAS					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI				NO
INTELIGENCIA EMOCIONAL	AUTOCONCIENCIA EMOCIONAL	AUTOEVALUACIÓN	1.-Me autoevalúo habitualmente						X		X		X		X				
		AUTOCONTROL	2.- Adecuo mis emociones según la situación que se me presenta						X		X		X		X				
		CONFIANZA EN SÍ MISMO	3.- Confío en mí mismo frente a los retos que me propongo						X		X		X		X				
		APRENDO DE SUS ERRORES	4.- Asumo mis fallas o errores con responsabilidad						X		X		X		X				
	AUTOREGULACIÓN	LOGRO DE OBJETIVOS	5.- Suelo controlar mi progreso en cuanto al logro de mis objetivos de estudio						X		X		X		X				
		AUTOCONTROL DE SUS EMOCIONES	6.- Auto controlo mis emociones según las situaciones que se me presentan						X		X		X		X				
		ADAPTACIÓN	7.- Me adapto con facilidad a diversos contratiempos que se me presentan						X		X		X		X				
		TRABAJO EN EQUIPO	8.- Cuando trabajo en equipo, me es fácil adaptarme a él						X		X		X		X				
	AUTOMOTIVACIÓN	INTERACCIÓN	9.- Me entusiasmó la realización de mis tareas						X		X		X		X				
		SOBRELLEVAR LOS PROBLEMAS	10 - Frente a un problema se solucionarlo con facilidad						X		X		X		X				
		NECESIDAD DE GRUPO	11.- Me involucro en las necesidades y expectativas de mis compañeros de trabajo						X		X		X		X				
		APOYO EN EQUIPO	12.- Frente a una necesidad de algún compañero de trabajo, motivo a mis compañeros para solucionar el problema que se presenta						X		X		X		X				
	EMPATÍA	CAPACIDAD DE COMPARTIR	13- Estoy atento (a) a las necesidades de mis compañeros de trabajo						X		X		X		X				
		PERCEPCIÓN DE LA GENTE	14.- Cuando me encomiendan una tarea, trabajo en equipo respetando las ideas de los demás						X		X		X		X				
		ASUMIR SUS FALLAS	15.- Reconozco mis errores enmendando mi falta						X		X		X		X				
		EXPRESAR AFECTO	16.- Presto atención a los estados de ánimo de las personas de mi entorno						X		X		X		X				

HABILIDADES SOCIALES	MANEJO DE CONFLICTOS	17.- Pido disculpas a los demás cuando cometo un error.							X		X		X		X			
	TOMA LA INICIATIVA	18.- Me preocupo y me intereso por mis compañeros.							X		X		X		X			
	COMPAÑERISMO	19.- Controlo mi carácter y actitudes de modo que no hiero los sentimientos de las personas de mi entorno							X		X		X		X			
	PERSUASIÓN	20.- Ante una actitud de aburrimento ¿resuelvo la actitud de aburrimento iniciando una nueva actitud interesante.							X		X		X		X			

FIRMA DEL DOCENTE



Mg. Luis Felipe Vélez Ubillús

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

NOMBRE DEI INSTRUMENTO: INTELIGENCIA EMOCIONAL

DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PIURA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VÉLEZ UBILLÚS LUIS FELIPE

GRADO ACADÉMICO: MAGÍSTER

VALORACIÓN: EXCELENTE

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE ✓
------------	---------	-------	-------------

  
Mg. Luis Felipe Vélez Ubillús

# Matriz de Validación

## Experto 3 Desempeño Laboral

### VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR UN EXPERTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION												OBSERVACIONES		
				RESPUESTAS					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA			
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
DESEMPEÑO LABORAL	RETRIBUCIONES MONETARIAS Y NO MONETARIAS	LA DISCIPLINA EN EL TRABAJO	1.- Presento los trabajos asignados en el tiempo establecido						X		X		X		X			
		LA ACTITUD COOPERATIVA	2.- Me involucro en las actividades institucionales dando lo mejor de mi						X		X		X		X			
		LA RESPONSABILIDAD	3.- Soy responsables en las tareas asignadas						X		X		X		X			
	SATISFACCION EN LA REALIZACION DE LAS TAREAS	COMPONENTE AFECTIVO	4.- Mi trabajo es retribuido con meritos por parte de mi institución						X		X		X		X			
		COMPONENTE COGNITIVO O EVALUATIVO	5.- Realizo frecuentemente trabajos de investigación para mi institución						X		X		X		X			
		SATISFACCION LABORAL	6.- Me siento satisfecho/a con las actividades que realizo						X		X		X		X			
	HABILIDADES Y APERTURES	CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS EN LA TAREA ASIGNADA	7.- Realizo mis trabajos empleado mis conocimientos y destrezas demostrando la calidad de mi labor						X		X		X		X			
		CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y COMUNICACION	8.- Lidere equipos de trabajo o redes educativas						X		X		X		X			
		COMPROMISO CON SU EMPRESA	9.- Mi desempeño va mas alla de mis compromisos asumidos						X		X		X		X			
	FACTORES MOTIVACIONALES	EVOLUCION Y PROGRESO DEL PERSONAL	10.- Me encuentro capacitandome frecuentemente.						X		X		X		X			
		LA AFIRMACION COMPETITIVA	11.- Tengo hábitos de investigación profesional						X		X		X		X			
		EL ANHELO DE SENTIRSE BIEN CONSIGO MISMO	12.- Estoy satisfecho/a con el trabajo realizado						X		X		X		X			
	EXPECTATIVAS DEL TRABAJADOR	METAS LABORALES	13.- Me considero un/a docente con alto grado de compromiso laboral						X		X		X		X			
		ACTIVIDADES A REALIZAR ACORDES CON SU PERFIL	14.- Ante las actividades que me asignan tengo un alto dominio en mi desempeño						X		X		X		X			
		RETRIBUCIONES POR EL TRABAJO REALIZADO.	15.- Ante el trabajo realizado mas alla de mi carga laboral ¿Recibo algún mérito por mi labor?						X		X		X		X			

FIRMA DEL DOCENTE

*Mg. Luis Felipe Vélez Ubillús*

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

NOMBRE DEI INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PIURA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VÉLEZ UBILLÚS LUIS FELIPE

GRADO ACADÉMICO: MAGÍSTER

VALORACIÓN: EXCELENTE

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE 
------------	---------	-------	---

  
Mg. Luis Felipe Vélez Ubillús

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS GENERAL
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019?	<p>H<sub>1</sub> Si existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019?</p> <p>H<sub>0</sub> No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019?</p>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es la relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019?</li> <li>2. ¿Cuál es la relación entre la autorregulación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019?</li> <li>3. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019?</li> <li>4. ¿Cuál es la relación entre la empatía y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019?</li> <li>5. ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar la relación existente entre el autoconocimiento y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura</li> <li>2. Determinar la relación existente entre la autorregulación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.</li> <li>3. Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.</li> <li>4. Determinar la relación existente entre la empatía y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.</li> <li>5. Determinar la relación existente entre las habilidades sociales y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior, Piura</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe una relación significativa entre el autoconocimiento y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.</li> <li>2. No Existe una relación significativa entre el autoconocimiento y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.</li> <li>3. Existe una relación significativa entre la autorregulación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.</li> <li>4. Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.</li> <li>5. Existe una relación significativa entre la empatía y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.</li> <li>6. Existe una relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura.</li> </ol>

## Instrumento: inteligencia emocional

La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de un Instituto de Educación Superior Piura, 2019

*Este cuestionario presenta una serie de cuestionamientos relacionados con su trabajo, ha sido elaborado con la finalidad de medir el grado de inteligencia emocional. Responde marcando por favor una de las alternativas.*

	ÍTEMS	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	<b>Autoconciencia Emocional</b>					
1	Me autoevaluó habitualmente					
2	Adecuo mis emociones según la situación que se me presenta					
3	Confío en mí mismo frente a los retos que me propongo					
4	Asumo mis faltas o errores con responsabilidad					
	<b>Autorregulación</b>					
5	Suelo controlar mi progreso en cuanto al logro de mis objetivos de estudio					
6	Auto controlo mis emociones según las situaciones que se me presenta					
7	Me adapto con facilidad a diversos contratiempos que se me presentan					
8	Cuando trabajo en equipo, me es fácil adaptarse a él.					
	<b>Automotivación</b>					
9	Me entusiasmo en la realización de las tareas					
10	Frente a un problema ¿se solucionarlo con facilidad?					
11	Me involucro en las necesidades y expectativas de mis compañeros de trabajo					

12	Frente a una necesidad de algún compañero de trabajo, motivo a mis compañeros para solucionar el problema que presenta.					
<b>Empatía</b>						
13	Estoy atento (a) a las necesidades de mis compañeros de trabajo					
14	Cuando me encomiendan una tarea, trabajo en equipo con entusiasmo respetando las ideas de los demás					
15	Reconozco mis errores enmendando mi falta					
16	Presto atención a los estados de ánimo de las personas de mi entorno					
<b>Habilidades Sociales</b>						
17	Pido disculpas a los demás cuando he cometido un error					
18	Me preocupo y me intereso por mis compañeros					
19	Controlo mi carácter y actitudes de modo que no hiero los sentimientos de las personas de mi entorno					
20	Ante una actitud de aburrimiento ¿Resuelvo la actitud de aburrimiento iniciando una nueva actitud interesante?					

*Muchas Gracias por tu apoyo. Bendiciones*

## Instrumento: desempeño laboral

### EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PIURA, 2019

Nombre del docente ..... Fecha: .././...

Puesto:.....

Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias

ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1.- 1.- Presento los trabajos asignados en el tiempo establecido					
2.- Me involucro en las actividades institucionales dando lo mejor de mi					
3.- Soy responsable en las tareas asignadas					
4.- Mi trabajo es retribuido por parte de mi institución					
5.- Realizo frecuentemente trabajos de investigación para mi institución.					
6.- Me siento satisfecho (a) con las actividades que realizo					
7.- Realizo mis trabajos empleando mis conocimientos y destrezas demostrando la calidad de mi labor					
8.-Lidero equipos de trabajo o redes educativas					
9.- Mi desempeño va más allá de mis compromisos asumidos					
10.-Me encuentro capacitándome frecuentemente.					
11.- Tengo hábitos de investigación profesional					
12.- Estoy satisfecho/a con el trabajo realizado					
13.-Me considero un/a docente con alto grado de compromiso laboral					
14.- Ante las actividades que me asignan tengo un alto dominio en mi desempeño					
15.- Ante el trabajo realizado más allá de mi carga laboral ¿Recibo algún mérito por mi labor?					

*Muchas Gracias por tu apoyo. Bendiciones*

## Fotografías



