



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN

La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de  
la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil ,2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Orellana Loor, Reina Senovia (ORCID: 0000-0001-6307-2720)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA-PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

A mi Padre Celestial Dios, a mis padres Letty y Víctor, a mis hermanos Chío, Pinocho, hijos Yamileth, Yannik, Yahir y a mi esposo Edwin y en especial a la memoria de mi tía madre Soledad, porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento, hicieron de mí una mejor persona.

## **Agradecimiento**

A todas las autoridades y personal docente que conforman la Universidad César Vallejo por brindarnos un trato académico de calidad.

## Página del Jurado


### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 18:00PM del día 29 de octubre de 2019, 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 la Unidad Educativa "Tola Arosemena de Carbo", Guayaquil, 2018, presentada/o por el /la bachiller ORELLANA LOOR, Reina Senovia

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
Aprobado por consenso unánime.

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como \_\_\_\_\_ Apta. para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 29 de octubre de 2019

  
\_\_\_\_\_  
DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN  
PRESIDENTE



  
\_\_\_\_\_  
DRA. LEÓN MORE ESPERANZA IDA  
SECRETARIO

  
\_\_\_\_\_  
DR. TAMARIZ NUNJAR HILDEGARDO OCLIDES  
VOCAL

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Lic. Orellana Loor Reina Senovia, estudiante del Programa de Maestría en Educación e Idiomas de la Universidad César Vallejo, identificada con C.I. N° 0918942244 con la tesis titulada “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, 2018.

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 al 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 César Vallejo.

Piura, enero, 2019.



Lic. Reina Senovia Orellana Loor  
0918942244

## Índice

|  |      |
|--|------|
| Carátula   | i    |
| Dedicatoria  | ii   |
| Agradecimiento   | iii  |
| Página del Jurado  | iv   |
| Declaratoria de Autenticidad   | v    |
| Índice   | vi   |
| Índice de Tablas   | viii |
| Índice de Gráficos   | ix   |
| RESUMEN  | x    |
| ABSTRACT   | xi   |
| I. INTRODUCCIÓN  | 1    |
| II. MÉTODO   | 14   |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación   | 14   |
| 2.2 Variables Operacionalización   | 15   |
| 2.3 Población, muestra y muestreo  | 17   |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 17   |
| 2.5 Métodos de análisis de datos   | 19   |
| 2.6 Aspectos éticos  | 19   |
| III. RESULTADOS  | 20   |
| IV. DISCUSIÓN  | 33   |
| V. CONCLUSIONES  | 36   |
| VI. RECOMENDACIONES  | 37   |
| REFERENCIAS  | 39   |
| ANEXOS   | 40   |

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.  | Instrumento de la variable inteligencia emocional _____             | 40 |
| 2.  | Instrumento de la variable desempeño laboral _____                  | 43 |
| 3.  | Ficha técnica escala de inteligencia emocional _____                | 44 |
| 4.  | Ficha técnica escala gráfica de desempeño laboral _____             | 46 |
| 5.  | Base de datos de la inteligencia emocional _____                    | 48 |
| 6.  | Base de datos del desempeño laboral _____                           | 55 |
| 7.  | Matriz de validación _____  | 58 |
| 8.  | Matriz de consistencia _____  | 72 |
| 9.  | Fotografías _____   | 74 |
| 10. | Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis _____                   | 75 |
| 11. | Pantallazo de Turnitin _____  | 76 |
| 12. | Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis _____    | 77 |
| 13. | Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación _____ | 78 |

## Índice de Tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Dimensiones del desempeño laboral según autores .....                  | 11 |
| Tabla 2. Matriz de operacionalización de variables .....                        | 15 |
| Tabla 3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....                  | 17 |
| Tabla 4. Nivel de Inteligencia emocional según docentes.....                    | 20 |
| Tabla 5. Nivel de desempeño laboral según docentes .....                        | 21 |
| Tabla 6. Nivel de Autoconciencia .....  | 22 |
| Tabla 7. Nivel de empatía.....  | 22 |
| Tabla 8. Nivel de autoconfianza .....   | 23 |
| Tabla 9. Nivel de motivación .....  | 24 |
| Tabla 10. Nivel de autocontrol .....  | 25 |
| Tabla 11. Nivel de competencia social.....                                      | 26 |
| Tabla 12. Dimensiones del desempeño laboral- Niveles.....                       | 27 |
| Tabla 13. Correlación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral ..... | 28 |
| Tabla 14. Correlación entre autoconciencia y desempeño laboral .....            | 28 |
| Tabla 15. Correlación entre empatía y desempeño laboral .....                   | 29 |
| Tabla 16. Correlación entre autoconfianza y desempeño laboral.....              | 30 |
| Tabla 17. Correlación entre motivación y desempeño laboral .....                | 30 |
| Tabla 18. Correlación entre autocontrol y desempeño laboral .....               | 31 |
| Tabla 19. Correlación entre comp. Social y desempeño laboral .....              | 32 |



## Índice de Gráficos

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1. Nivel de Inteligencia emocional según docentes ..... | 20 |
| Gráfico 2. Nivel de desempeño laboral según docentes .....      | 21 |
| Gráfico 3. Nivel de autoconciencia .....                        | 22 |
| Gráfico 4. Nivel de empatía.....                                | 23 |
| Gráfico 5. Nivel de autoconfianza .....                         | 24 |
| Gráfico 6. Nivel de motivación .....                            | 25 |
| Gráfico 7. Nivel de autocontrol .....                           | 26 |
| Gráfico 8. Nivel de competencia social.....                     | 27 |

## RESUMEN

Esta investigación denominada: “La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, 2018” pretendió brindar a los directivos de esta institución una herramienta para tomar conciencia acerca de las habilidades emocionales que deben ser transmitidas al personal docente y de ésta manera obtener estándares de desempeño laboral idóneos. El objetivo de este estudio consistió en determinar la relación que existe la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los mencionados docentes.

Cabe mencionar que se trató de un estudio descriptivo correlacional y realizó aplicando 2 cuestionarios a los mencionados docentes, el primero fue la escala de Emely Sterret para diagnosticar el estado emocional de los trabajadores y el segundo fue la escala gráfica para medir el desempeño laboral. Los instrumentos de recolección de datos se aplicaron a 30 personas y con las datos procesadas en Spss se concluyó que todas las dimensiones de la inteligencia emocional guardan relación directa y significativa con el desempeño laboral.

Se utilizó el coeficiente estadístico Rho de Spearman, dentro de los hallazgos se encontró relación directa y significativa entre todas las dimensiones de la inteligencia emocional y el desempeño laboral a un nivel de significancia de Sig.= <0.05 : relación entre la autoconciencia y el desempeño laboral (r=455\*); empatía y desempeño (r=419\*); autoconfianza y desempeño (r=514\*); motivación y desempeño (r=493\*); autocontrol y desempeño laboral (r=456\*) ,la competencia social y desempeño laboral (r=523\*)

Palabras claves: inteligencia emocional, desempeño laboral, autoconciencia, empatía, autoconfianza.

## ABSTRACT

This research called: "Emotional intelligence and its relation to the work performance of the teaching staff of the Lola Arosemena Education Unit in Carbo, Guayaquil, 2018" aimed to provide the directors of this institution with a tool to become aware of the emotional skills that they must be transmitted to the teaching staff and in this way obtain suitable labor performance standards. The objective of this study was to determine the relationship between emotional intelligence and job performance of the aforementioned teachers.

It is worth mentioning that it was a correlational descriptive study and carried out by applying 2 questionnaires to the aforementioned teachers, the first was the scale of Emely Sterret to diagnose the emotional state of the workers and the second was the graphic scale to measure the work performance. The data collection instruments were applied to 30 people and with the data processed in Spss it was concluded that all dimensions of emotional intelligence are directly and significantly related to job performance.

We used Spearman's Rho statistical coefficient, within the findings we found a direct and significant relationship between all the dimensions of emotional intelligence and work performance at a Sig significance level =  $<0.05$ : relationship between self-awareness and performance labor ( $r = 455 *$ ); empathy and performance ( $r = 419 *$ ); self-confidence and performance ( $r = 514 *$ ); motivation and performance ( $r = 493 *$ ); self-control and job performance ( $r = 456 *$ ), social competence and job performance ( $r = 523 *$ )

Keywords: emotional intelligence, work performance, self-consciousness, empathy, self-confidence.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La inteligencia emocional es una variable muy discutida en los últimos años, pues ayuda a encontrar respuestas a innumerables problemas relacionados al ámbito laboral que muchas veces no pueden ser explicados de manera coherente por la teoría. El componente emocional aporta un cuidado especial hacia la conducta de los empleados brindándoles la capacidad de poder actuar e interactuar de manera natural frente al resto de miembros de la organización. Y de esta manera fomentar rendimientos individuales y rendimientos de equipos óptimos para alcanzar las metas de institucionales.

Las emociones en el trabajo resultan ser un tema controversial y de gran connotación hoy en día, pues quienes dirigen y comandan equipos de trabajo y organizaciones empiezan a darse cuenta que su recurso humano necesita de motivación tanto intrínseca como extrínseca que ayude a mejorar su conducta emocional hacia la organización. Este tipo de motivación afecta positivamente el performance de los empleados pues en ellos debería mejorar su tensión y estrés derivada de la carga laboral.

Las empresas que buscan distinguirse de sus competidores, requieren de empleados con dotes claros y visibles de inteligencia emocional, pues estas organizaciones se han dado cuenta que el centro de las organizaciones gira alrededor de las personas y brindarles las condiciones necesarias a éstos puede garantizar que funcionen mejor; por ende, resulta clave el hecho que los trabajadores manejen adecuadamente sus conductas y emociones dentro y fuera de las organizaciones.

Es usual manifestar que en el trabajo solo deberían preocupar aspectos alusivos al mismo, sin embargo, si el empleado posee una adecuada inteligencia emocional, podrá separar asuntos personales de asuntos laborales. Este aspecto resulta elemental para quienes administran organizaciones pues les provee una visión distinta acerca de la resolución de conflictos que surgen organizacionalmente.

La variable inteligencia emocional ha sido muy tratada por expertos de recursos humanos o talento humano en el ámbito internacional, pues las grandes compañías evitan mantener un contacto muy cercano con sus colaboradores, pues les interesa básicamente obtener resultados, sin siquiera saber cómo se lograron. Por este motivo surgen los

cuestionamientos pues las economías se han industrializado y han crecido a pasos agigantados donde los empleados pasan de un empleo a otro y el factor emocional resulta ser la única respuesta para fomentar su integración y el desempeño laboral deseado.

Las principales causas que se desarrollan en el desempeño de los colaboradores de una institución, es la inteligencia emocional la cual es practicada con la finalidad de incorporar mejoras significativas en el entorno de trabajo, en las relaciones del trabajo y sobre todo en la competencia emocional que influye en los ámbitos importantes de la vida.

Resultan ser pocos los expertos en dar tratamiento conceptual a la variable inteligencia emocional; pero hoy en día estudiar este factor se ha convertido en casi una necesidad. Podríamos decir que el colaborador con inteligencia emocional ya no actúa en función a comportamientos primitivos y cotidianos, ahora el trabajador tiene la capacidad de actuar según su pensamiento y sobre todo con conductas empáticas muy significativas para los clientes. Años atrás en Latinoamérica ; Un estudio desarrollado en Argentina por la Universidad Siglo 21 sobre inteligencia emocional logró concluir que los trabajadores que tienen jefes "emocionalmente inteligentes" se sienten más motivados y sobre todo satisfechos en sus tareas, evidenciando índices de estrés laboral bajos (Redall transport Argentinian, 2015). Este aspecto resulta determinante y sobre todo resalta la importancia de contar con una jerarquía mediata con estándares para actuar emocionalmente sobre lo correcto; sin quebrantar el respeto y el trabajo en equipo.

Así, el 80 % de los colaboradores con líderes perspicaces emocionalmente manifestaron estar "contentos con su existencia"; 72,3 % considera su empleo como "estimulante", y 9 trabajadores de un total de 10 manifestaron que "continúan trabajando aun cuando tienen problemas laborales", reveló como principales conclusiones este reconocido estudio (Redall transport Argentinian, 2015). Se ha demostrado mediante estudios científicos que reclutar personal con habilidades sociales y emocionales es un factor clave para las organizaciones modernas de hoy.

Son numerosos los estudios cuyos resultados con el paso del tiempo han logrado demostrar la relación natural entre la inteligencia (intelectual y emocional) con el desempeño de los colaboradores en sus respectivos centros de trabajo. El estudio antes reportado de Redall transport Argentinian, (2015) es un importante referente que demuestra y potencia lo que la teoría ha querido evidenciar durante mucho tiempo y sus implicancias prácticas han

logrado calar y repercutir fuertemente en los estudios de hoy. Se tiene entonces que concluir que el papel de la inteligencia emocional es complementar el esfuerzo de hacer bien las labores en el trabajo y sobre todo incrementar los índices de desempeño laboral.

Otro sustancial y no menos importante asunto, es que este estudio también demostró la importancia de contar con líderes que cuenten con capacidades o comportamientos emocionales. Estas conductas aportan notablemente al ritmo de trabajo de los empleados pues líderes emocionales practican hábitos de trabajo que incrementan el desempeño laboral.

Para llegar a esos resultados, el Observatorio de Tendencias Sociales y Empresariales de esa casa de estudios encuestó a 1.050 empleados que oscilaban los 20 y 66 años que viven en Buenos Aires, Comodoro Rivadavia, Córdoba, Corrientes, Mendoza, Rosario y San Miguel de Tucumán no solo del ámbito empresarial si no también involucro a docentes de diversas instituciones de educación básica regular (Redall transport Argentinian, 2015).

Según el estudio, aquellos colaboradores considerados como líderes inteligentes y emocionales suelen diferenciarse del resto por ser autoconscientes y autocontrolados, siempre ven los puntos positivos y se adaptan a los cambios sin mayores dificultades, son realmente empáticos y fomentan el trabajo en equipo.(Redall transport Argentinian, 2015).

La investigación también evaluó algunos "comportamientos asociados a un mayor y mejor desempeño laboral", y obtuvo las siguientes cifras: el 85,5 % de los trabajadores con líderes emocionalmente inteligentes señaló que mantienen inconvenientes laborales continúan trabajando, reduciéndose ese porcentaje al 14,5 cuando los líderes tienen baja inteligencia emocional (Redall transport Argentinian, 2015).

Además, el 84,6 % de los trabajadores con líderes inteligentes señaló que son "fuertes y enérgicos" en sus empleos, mientras que la cifra se redujo un 16 % si los líderes eran poco inteligentes(Redall transport Argentinian, 2015). En cuanto a la vinculación entre las características de los líderes y algunos indicadores de salud mental en los trabajadores, el informe señaló que "los índices de agotamiento emocional son más elevados en trabajadores con líderes poco inteligentes emocionalmente" (Redall transport Argentinian, 2015).

Dentro de la escasa evidencia empírica encontrada en el Perú se ha podido identificar un estudio desarrollado por Ríos (2017) denominado: *“Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud”* presentada ante la Universidad Peruana los Andes – Huancayo; cuyos resultados

evidenciaron que elevados niveles de inteligencia emocional en el cuerpo docente garantizan niveles óptimos de desempeño laboral; es decir este estudio concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio. Otro aporte importante determino que los docentes que son emocionalmente inteligentes presentan escasos rasgos de estrés laboral, son felices organizacionalmente hablando e infunden conocimientos desde una perspectiva más empática a sus alumnos, garantizando servicios educativos de calidad. El 77 % de los investigados presento un nivel elevado de autoconciencia es decir saben lo que quieren y esperan de la organización. El 88% son docentes empáticos y el 84% se encuentran motivados durante el ejercicio de sus labores.

La Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo es una de las seis instituciones que regenta la honorable Sociedad de Beneficencia de Señoras de Guayaquil. Inicia las actividades el 21 de agosto de 1978, el Ministerio de Educación y Cultura, la Junta de Defensa del Artesano, Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, autorizan el funcionamiento mediante Resolución No. 904 como Centros de Enseñanza Artesanal que en honor a la ilustre dama y socia de la institución quien se desempeñó en el cargo de presidenta de la Sociedad de Beneficencia de Señoras, y fue muy preocupada por el bienestar y educación de la niñez y adolescencia ecuatoriana recibe el nombre de “Lola Arosemena de Carbo”. Para ese entonces la sociedad de Beneficencia atendía a un grupo de 104 adolescentes, que, de lunes a viernes, de 3 a 6 de la tarde recibían clases de Puericultura, Castellano, Matemáticas, Corte y Confección, Labores y Manualidades, Economía Doméstica, Cultura General y Formación Humana y Religiosa; con este grupo inicia sus actividades el Centro de Enseñanza Artesanal “Lola Arosemena de Carbo”.

En búsqueda de mejorar la calidad educativa en el periodo lectivo 2011-2012, mediante Acuerdo Ministerial 0708, se autoriza la creación y funcionamiento del Inicial, y Educación Básica, elemental, media y superior y, Primero de Bachillerato General Unificado.

Mediante Oficio PRES-287, de diciembre 10 del 2012, suscrito por la Sra. María Auxiliadora Bejarano de Torres, presidenta de la Sociedad de Beneficencia de Señoras de Guayaquil, se solicita la autorización para la conversión en UNIDAD EDUCATIVA, con oferta de los tres niveles educativos, servicio que se brinda a la comunidad a partir del año lectivo 2013-2014. De esta manera queda, constituida legalmente la Unidad Educativa que tuvo su origen en la Ciudad de Guayas, Guayaquil y hoy en día cuenta con 30 profesores; 10

administrativos y 5 personas de apoyo; en todos los niveles de la institución contando con una población estudiantil de 108.

En esta institución educativa que se convertirá en la unidad de análisis de este estudio, se ha podido percibir que el personal docente tiene poco control sobre sus emociones, se exaltan con frecuencia, son docentes muy sensibles con cambios de humor repentinos. Además de ello en su condición de docentes en muchas ocasiones no resultan ser empáticos con los niños y con los padres de familia.

A los mencionados docentes les cuesta mucho aceptar sus errores y carecen de iniciativa cuando se desarrollan las diversas actividades de integración entre niños y padres. Frente a esta problemática encontrada se podría decir que los docentes se encuentran insatisfechos, lo cual se puede corroborar por elevada tasa de deserción laboral que ha impedido que el colegio cuente con una plana docente estable y comprometida con la institución. Se debe tener en cuenta que los docentes tienen contacto a diario con niños por lo tanto el control de las emociones y la frescura de las emociones deben ser sumamente importantes, pues de ello depende el aprendizaje de los mismos. En esta problemática encontrada en la antes mencionada unidad educativa se encuentran inmersos aquellos que brindan y proporcionan los servicios educativos (docentes) además también están involucrados los líderes organizacionales que se encuentran al mando de la organización.

En el caso de que la unidad instructiva no tome medidas para llegar a un breve acuerdo como se mencionó anteriormente, se podrían ocasionar problemas de insatisfacción estudiantil que podrían afectar el rendimiento escolar de los involucrados; de la misma manera no se podría garantizar la calidad de la educación pues sería muy nocivo contar con docentes con un bajo control de sus emociones.

Para complementar los alcances de este estudio se buscó evidencia empírica importante; por ejemplo, en el ámbito internacional se encontró a María Carolina Araujo (2016) en su estudio denominado: “Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas” busco establecer el grado de asociación entre las variables indicadas, fue estudio de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental cuyo estudio reporto como conclusión general que existe una relación directa y muy significativa entre las variables de estudio de IE y Desempeño organizacional.



De León Castillo E. (2013) difundió los hallazgos de su estudio denominado: “Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral” presentado ante la Universidad Rafael Landívar. Investigación descriptiva correlacional cuyo objetivo planteado permitió determinar la escala psicométrica de la inteligencia emocional de los colaboradores (mediante la escala de Emily Street) y establecer su impacto dentro del desempeño laboral (Escala grafica). La muestra propuesta consistió en 52 maestros. Esta investigación confirmó que una visión entusiasta afecta positivamente la ejecución del trabajo. Razonando que las partes de la comprensión según lo indicado por Goleman que se aplican con la ejecución del trabajo terminaron siendo: articulación apasionada, familiaridad entusiasta con uno mismo, atención entusiasta a otras personas y asociaciones relacionales, qué nivel producido de los enfoques instructivos se aplican a un alto nivel. Calificar un negocio significativo y competitivo. Recomendándose brindar programas de capacitación estrictamente para reforzar la inteligencia emocional dentro del trabajo. Esta investigación sirve de referencia a mi estudio como consecuencia que servirá de base para la evaluación estadística de mi estudio.

Gonzales J. (2017) en su investigación denominada: Inteligencia Emocional y su incidencia en el Desempeño Docente en la Universidad Tecnológica del Centro, *el tipo de investigación* fue descriptiva correlacional cuyo objetivo formulado para esta investigación consistió en diagnosticar la inteligencia emocional (escala de Daniel Goleman) y su posterior incidencia en el desempeño laboral (escala por competencias en el puesto) del personal docente de la mencionada casa de estudios superiores basándose en la Teoría de Daniel Goleman y en la evaluación por el método de escalas gráficas para evaluar el desempeño de los trabajadores. Se empleó la metodología cuantitativa, descriptiva correlacional, utilizando la encuesta como medio para recolectar los datos. La población considerada para esta indagación fue de 571 personas de la facultad de ciencias administrativas teniendo en cuenta el muestreo probabilístico por intención. Los hallazgos de esta investigación concluyeron que ambas variables de estudio se encuentran íntimamente relacionadas entre sí, es decir, resultaron ser variables dependientes una de la otra.

Entre tanto en el ámbito nacional: Ríos A. (2017) en su investigación de posgrado denominada: “Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Peruana los Andes – Huancayo”. El objetivo de la investigación que se tuvo en cuenta consistió en determinar el nivel de asociación entre

las variables antes nombradas en los catedráticos de la facultad de ciencias médicas. Investigación de enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo correlacional y evidentemente es un estudio no experimental. Además de ello se logró encuestar a un promedio de 180 profesores de nivel universitario. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de George Mc. Quiin y una Escala gráfica. Por cuanto los resultados reportados en este estudio concluyen que evidentemente en base a la evidencia empírica si se logró determinar asociación entre las variables estudiadas.

Finalmente, en el ámbito local no se reporta evidencia de investigaciones en los repositorios de las principales universidades locales que traten ambas variables de estudio Universidad Nacional de Piura, Universidad de Piura, Universidad Alas Peruanas, Universidad Cesar Vallejo.

La teoría que involucra la primera variable de estudio denominada inteligencia emocional permite dar sustento y respaldo empírico a este estudio: Según Salovey citado por López (2000) : “La inteligencia emocional comprende la inteligencia social, comprende el control de los sentimientos, el control de las emociones que conllevan a moldear una conducta personal ejemplar” (p. 203).

Goleman (2012) define inteligencia emocional como “Las habilidades no cognoscitivas o competencias que influyen en las habilidades personales para poder enfrentarse a las demandas y fuertes exigencias (presiones) del entorno” (p.107).

Thorndike citado por Teruel (2004) escribió en 1935 que la inteligencia emocional es: “Una importante habilidad personal para obrar prudente y conscientemente y contar con relaciones interpersonales exitosas” (p.166).

Las principales teorías sobre la inteligencia emocional: En esta investigación se proponen distintos modelos teóricos, de los cuales se tiene en cuenta la siguiente clasificación; tales como: *Modelos de habilidad* (Mayer y Salovey) y los *Modelos Mixtos* (Goleman y BarOn).

***Modelo de habilidad de J. Mayer y P. Salovey:*** La habilidad algo que puede ser entrenado, trabajado y fortalecido. Es aquí donde se incorporan a la teoría de la inteligencia emocional los planteamientos de Mayer y Salovey (Teruel, 2004). Este autor no hace más que confirmar que el ser humano actúa circunstancialmente y una de aquellas circunstancias

es la inteligencia natural y la otra es la inteligencia emocional es decir no basta con ser inteligentes basta con ser inteligentes emocionalmente.

La capacitación en el trabajo, el adiestramiento técnico, fortalecen las capacidades emocionales pues cometer errores no resulta ser tan traumático sino resulta ser algo circunstancial producto del rigor de las actividades diarias. Entre tanto un colaborador bien instruido resulta contar con capacidades emocionales fortalecidas para poder afrontar situaciones difíciles.

Desde esta perspectiva se puede identificar a la inteligencia emocional como un importante conglomerado de destrezas cognitivas que cuya participación resulta ser independiente e inherentes de cualquier otro rasgo de personalidad (Teruel, 2004).

Según J. Mayer y P. Salovey citados por Teruel (2004) los niveles que serían la base de la Inteligencia Emocional se detallan a continuación:

- Percepción emocional: entiéndase como la aptitud para ubicar emociones dentro de uno mismo (intrapersonal) y los estados sentimentales de los demás. (Teruel, 2004). Esta habilidad no es común en todos los seres humanos; es más; se podría decir que estas habilidades o aptitudes del ser humano se aprenden producto de la experiencia cotidiana.
- Objetivos: llegar a comprender las expresiones sentimentales básicas de cualquier individuo; abarcar las distintas funcionalidades de las emociones. (Teruel, 2004).
- Facilitación emocional: hace clara mención acerca de la repercusión de las emociones en nuestro pensamiento causando conductas controladas y medidas frente a los demás (Teruel, 2004).
- Objetivos: llegar a conocer tus estados emocionales influye en la forma de pensar es decir cómo influye la actividad emocional en tu vida cotidiana. (Teruel, 2004)
- Comprensión emocional: comprensión y raciocinio acerca de la información emocional que posee la persona. Señalamiento del estado emocional de uno mismo y de las personas que rodean nuestro entorno natural. (Teruel, 2004)
- Objetivos: distinguir emociones turbias o emociones poco claras (complejas) de las personas en diferentes contextos o situaciones. (Teruel, 2004)

La siguiente teoría es considerada como el modelo teórico que brindara soporte científico a la variable inteligencia emocional y está representada por uno de los pioneros en tratar a la inteligencia emocional como parte de la inteligencia cognitiva (D. Goleman).

**Modelo mixto primario de D. Goleman:** Esta ambicioso teoría presupone la existencia de un modelo que conjuga el cociente intelectual con el cociente emocional y presupone que ambos cocientes trabajan de la mano (Goleman, 1999). Ambos pueden llegar a un final similar, ya que los dos términos se complementan entre sí. Los segmentos que establecen la IE según Goleman, (1999) son:

Autoconciencia: dominio de los estados emocionales internos de una persona.

- Autorregulación: manejo y dominio de los estados de ánimo de la persona involucrada.
- dominio absoluto de los estados de ánimo de la persona, teniendo en consideración impulsos y recursos internos.
- Motivación: elementos que contribuyen a la satisfacción de la persona.
- Empatía: capacidad para situarse en el lugar de los demás.
- Habilidades sociales: capacidades de interrelación personal.

Son diversos los ámbitos de aplicación de la inteligencia emocional pues se le puede encontrar en el ámbito organizacional o profesional además del ámbito personal. (Goleman, 1999)

**Modelo mixto secundario de Bar-On:** El enfoque teórico está dividido por múltiples dimensiones de trabajo: componente intrapersonal, interpersonal, estado de ánimo en general, adaptabilidad, manejo del (Carmona y Lizcano, 2018)

Componente intrapersonal:

- Comprensión: clara de sus sentimientos y emociones.
- Asertividad: destreza para expresar los estados de ánimo sin temor a afectar a los demás.
- Autoconcepto: aceptarse uno mismo con sus defectos y virtudes.
- Autorrealización: destreza personal de superación.
- Independencia: destreza para decidir sin presión de los demás.

Componente interpersonal:

- Empatía: comprender lo que sucede con nuestros compañeros.
- Relaciones interpersonales: habilidad del ser humano para llevarse muy acorde con todos quienes rodean su entorno más cercano.
- Responsabilidad social: destreza de apoyo social y cooperación con los demás.

#### Componentes de adaptabilidad:

- Solución de problemas: agilidad para encontrar soluciones rápidas a todo tipo de inconveniente.
- Prueba de la realidad: capacidad para discernir entre lo real y lo ficticio.
- Flexibilidad: adecuar nuestras emociones a cada circunstancia.
- Tolerancia al estrés: capacidad para mantener la calma en momentos de gran tensión y de esta manera dominar las emociones.
- Control de los impulsos: control emocional.

Entre las bases teóricas que respaldan el desempeño laboral encontramos a: Robbins (1998) define el desempeño como: “El esfuerzo empleado para la consecución de los objetivos que inciden en el cómo se realiza el trabajo. Por ello, se analizan las competencias y habilidades que posee el trabajador, como las utiliza en el trabajo y en qué grado las posee (p.66).

Alles (2002) conceptualizó el desempeño laboral como: “Un proceso administrativo que tiene como finalidad hacer un diagnóstico para determinar qué tan exitosa está siendo la empresa en cuanto al cumplimiento de sus objetivos laborales” (p.43). En general a nivel laboral esta importante herramienta de trabajo brinda un diagnóstico acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Alles, 2002)

Teorías que abordan el desempeño laboral (nuevo milenio): Dentro de sus principales teóricos del nuevo milenio aparece Coexphal citado por (Robbins, 1998) que señala que el desempeño laboral es: “técnica controlada utilizada para medir cuantitativa y subjetivamente el nivel de adecuación y competencia de las personas” (p.33). Su propósito es diagnosticar si los colaboradores realizan su labor según lo aprendido y con este estudio verificar si existe la necesidad de capacitar al personal para incrementar los niveles de desempeño en la organización. La evaluación del desempeño establece cuatro aspectos puntuales a considerar:

Efectividad; actuación en su trabajo; herramientas profesionales empleadas por el trabajador; cultura organizacional.

Alles (2002) indica que: “Las herramientas para diagnosticar el desempeño se subdividen en función a: caracterizaciones prácticas y resultados; los que dependen de los atributos son los más utilizados y eso se completará como una razón para este examen, ya que miden en qué medida un colega presenta cualidades significativas para la asociación, por ejemplo, autoridad, inventiva, actividad, toma de decisiones entre otros” (p. 333).

Puchol (2007) pone de manifiesto que el desempeño se evalúa mediante una evaluación previa del rendimiento, manifestando la seria responsabilidad de los colaboradores para liderar, para controlar, incluso para operar basándose en los objetivos propuestos por las organizaciones, buscando como indicador de evaluación a la excelencia.

**Tabla 1. Dimensiones del desempeño laboral según autores**

| Coexphal (2012)   | Culbert, Richardsoon (2012)   | Montero J. J. (2015)  |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad y calidad de los servicios producidos por el colaborador.</li> <li>• Comportamiento en su puesto de trabajo.</li> <li>• Manera que utiliza el colaborador.</li> <li>• Composición con los valores, cultura y objetivos de la organización.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de liderazgo de los colaboradores.</li> <li>• Entrenamiento en los lugares laborales</li> <li>• Logro y resultados del trabajo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coaching continuo.</li> <li>• Feedback inmediato.</li> </ul> |

Elaboración: propia

**Métodos de evaluación del desempeño laboral en base a normas:** Según Mondy y Noe (2005) indica desde su perspectiva que las reglas son importantes elementos que normalmente son tomados para la medición o diagnóstico integral del desempeño en el trabajo. Según Mondy y Noe (2005) hoy en día son múltiples las maneras de medir el desempeño organizacional:

**Método de escalas gráficas:** Metodología de estudio empleada en esta investigación y suministrada al personal docente de esta institución educativa. Este método resulta ser el más recomendable y divulgado, que permite diagnosticar el desempeño de cada uno de los

colaboradores mediante evaluaciones previas y graduados como bueno, malo, excelente. (Puchol, 2007).

**Método de elección forzada:** Este modelo de diagnóstico del desempeño laboral se da mediante frases descriptivas. Compuesto por frases en donde el evaluador debe escoger obligatoriamente una de ellas, la que se adopte más al desempeño del trabajador evaluado “elección forzada”. Cada respuesta es calificada con un puntaje mínimo y máximo según convenga. (Puchol, 2007)

**Método de investigación de campo:** El diagnóstico del desempeño laboral se complementa con entrevistas de trabajo con el superior, en las cuales se evalúa de manera descriptiva y cualitativa el desempeño de los colaboradores encontrándose de esta manera el origen, y las causas del desempeño encontrado. (Puchol, 2007)

Esta investigación planteo como **problemática por resolver:** ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente? Y algunos problemas específicos como: ¿Cuál es la relación entre la *autoconciencia, empatía, autoconfianza, motivación, autocontrol, competencia social* y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa?

La presente indagación resulta importante *porque* las empresas de hoy demandan profesionales con sólidos conocimientos y no basta con esto; sino que sean capaces de utilizar sus habilidades emocionales para desarrollar su labor profesional y sobre todo para asegurar servicios educativos forjados en la calidad.

De esta forma esta investigación *servirá para que* los rectores tomen conciencia sobre la importancia de contar con personal docente en el que predominen las habilidades emocionales por encima de las habilidades conceptuales. En definitiva, la importancia de llevar a cabo este estudio radica en que los empleados con inteligencia emocional dominan sus emociones y estados de ánimo, están motivados y satisfechos, y demostrando gran capacidad de intuición y de trabajo en equipo garantizando la calidad de los servicios educativos y sobre todo garantizando que los docentes se desempeñen laboralmente según lo establecido por la empresa.

En consideración con los objetivos trazados en esta investigación, los beneficiarios directos serán los directivos de la Sociedad de Beneficencia de Señoras de Guayaquil quienes

podrán emplear los resultados de este estudio como una herramienta para mejorar las condiciones dentro del trabajo, sobre todo las emocionales.

Teóricamente para esta investigación se recopiló una serie de conceptos y un recorrido por los principales modelos teóricos aún vigentes por cada variable de estudio para llegar a comprender la importancia de las relaciones humanas y laborales en cuanto a la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Siendo así la justificación teórica surge pues el propósito del estudio es generar reflexión, debate y conocimiento académico, pues está presente en esta investigación la confrontación teórica para contrastar los resultados encontrados.

Este estudio se llevó a cabo con la finalidad de realizar mejoras en la institución sobre todo en el ámbito de las relaciones humanas e interpersonales y de esta manera integrar al recurso humano para compartir experiencias, aprendizajes y estimular el óptimo desempeño de los trabajadores (justificación práctica).

Metodológicamente; el hecho que no existan investigaciones correlacionales que involucren las variables inteligencia emocional y desempeño laboral en el ámbito local permitirá que esta investigación sirva como un antecedente para venideras investigaciones, brindando soporte científico para el tratamiento independiente y correlacional de las variables estudiadas.

Para ayudar a responder al problema planteado se formuló una hipótesis de estudio que dictaminó lo siguiente: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente y para ayudar a solucionar el problema de estudio se planteó como objetivo general : Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente y sus respectivos objetivos específicos tales como: Determinar la relación existente entre la autoconciencia, empatía, autoconfianza, motivación, autocontrol, competencia social y el desempeño laboral del personal docente .

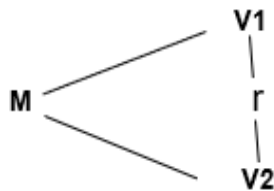


## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación propone un estudio de tipo descriptivo, correlacional. Descriptivo porque se otorga un tratamiento independiente a cada una de las variables investigadas en esta unidad de análisis y correlacional pues se emplearon coeficientes de correlación estadísticos para cumplir con los cometidos de este ambicioso estudio.

Estudio con diseño **no experimental**; las variables son tratadas tal cual se encuentran en la realidad por ende no existe manipulación deliberada de ningún para estas variables de estudio. Los sujetos de estudio son observados en su ambiente natural con el objeto de dar mayor fiabilidad al estudio.



Dónde:

M= Muestra

V1= Inteligencia emocional

V2= Desempeño laboral

R= Relación entre las variables

Esta investigación que se desarrolló en la Institución Educativa Lola Arosemena de Carbo fue un estudio aplicado como consecuencia que el problema está establecido y es conocido por el investigador, por lo que utiliza la investigación para dar respuesta a problemas específicos y en este caso encontrar las causas que dan origen a la ausencia de inteligencia emocional en el recurso humano y a los problemas de desempeño en el puesto de trabajo que se vienen ocasionando en la Institución Educativa Lola Arosemena de Carbo.

## 2.2 Variables Operacionalización

Tabla 2. Matriz de operacionalización de variables

| <i>Variables</i>       | <i>Definición conceptual</i>   | <i>Definición operacional</i>  | <i>Dimensiones</i> | <i>Indicadores</i>             | <i>Escala de medición</i> |
|------------------------|--|--|--------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Inteligencia emocional | Teruel (2004) la define Como: la capacidad de las personas para actuar con cautela y demostrar dominio de las situaciones en momentos difíciles. | Está compuesta por 6 dimensiones tales como: Autoconsciencia, Empatía, Autoconfianza Motivación, Autocontrol Competencia social. | Autoconsciencia    | Reacciones físicas             | Ordinal                   |
|                        |  |  |                    | Nivel de energía               |                           |
|                        |  |  |                    | Tiempo de reflexión            |                           |
|                        |  |  |                    | identificación de emociones    |                           |
|                        |  |  |                    | metas y valores personales     |                           |
|                        |  |  | Empatía            | Percepción de la gente         |                           |
|                        |  |  |                    | interacción con otras personas |                           |
|                        |  |  |                    | apoyo de equipo                |                           |
|                        |  |  |                    | acoplamiento de emociones      |                           |
|                        |  |  | Autoconfianza      | Prestar atención               |                           |
|                        |  |  |                    | Admisión de errores            |                           |
|                        |  |  |                    | Riesgos asumidos               |                           |
|                        |  |  |                    | Iniciativa                     |                           |
|                        |  |  |                    | Comodidad                      |                           |
|                        |  |  | Motivación         | Expresión de puntos de vista   |                           |
|                        |  |  |                    | Entusiasmo                     |                           |
|                        |  |  |                    | Infundo inspiración            |                           |
|                        |  |  |                    | Lado positivo de las cosas     |                           |
| sobrellevar obstáculos |  |  |                    |                                |                           |
| Autocontrol            | Valor a la sociedad  |  |                    |                                |                           |
|                        | Superación de problemas  |  |                    |                                |                           |
|                        | Causar buena impresión   |  |                    |                                |                           |

|                          |   |  |                              |                                     |  |
|--------------------------|---|--|------------------------------|-------------------------------------|--|
|                          |   |  |                              | Abstenerse de hacer juicios ligeros |  |
|                          |   |  |                              | Mostrarse tal cual                  |  |
|                          |   |  |                              | Control de las emociones            |  |
|                          |   |  | Competencia social           | Facilidad para hacer amigos         |  |
|                          |   |  |                              | Facilidad de expresión en grupo     |  |
|                          |   |  |                              | Sensibilidad                        |  |
|                          |   |  |                              | Respeto de los demás                |  |
|                          |   |  |                              | Persuasión                          |  |
| Desempeño Laboral        | Capacidad optima de trabajo puesta de manifiesto por los colaboradores o trabajadores de la organización. | El desempeño laboral puede ser evaluado desde dos perspectivas: desempeño de la función y características individuales | Desempeño de la función      | Producto                            |  |
|                          |   |  |                              | Cualidad                            |  |
|                          |   |  |                              | Conocimiento del trabajo            |  |
|                          |   |  |                              | Cooperación                         |  |
|                          |   |  | Características individuales | Comprensión de situaciones          |  |
|                          |   |  |                              | Creatividad                         |  |
| Capacidad de realización |   |  |                              |                                     |  |

Fuente: Elaboración propia de la investigadora

### 2.3 Población, muestra y muestreo

**Población:** se consideró como población al recurso humano (docentes) que actualmente mantiene relación contractual con la institución educativa localizada en la Ciudad de Guayaquil, igual a 30 docentes.

**Muestra:** por la escasa población se considera que:  $N=n=30$ .

**Muestreo:** El muestreo fue probabilístico pues el investigador garantizó que cada individuo tenga las mismas oportunidades de ser seleccionado y esto se pudo lograr utilizando la aleatorización.

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

**Tabla 3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

| <i>Técnica</i>                     | <i>Instrumento</i> |
|------------------------------------|--------------------|
| La encuesta – Emily Sterrett.      | Cuestionario 1     |
| Escala gráfica – Desempeño laboral | Cuestionario 2     |

Fuente: propia

**Inteligencia emocional:** Emily Sterrett, es una afamada y renombrada escritora fiel seguidora de la doctrina teórico práctica de Daniel Goleman, pero enfocada en el clima organizacional. Esta escritora considera que la inteligencia emocional significa: “tomar conciencia de las emociones que forman parte de la conducta de la persona, así como el impacto que ejercen en las demás personas (positiva y negativamente cuando se está bajo presión)”. Instrumento compuesto claramente por un conjunto de 6 dimensiones y dentro de cada sección 5 preguntas específicas, escala valorada mediante la escala de Likert donde 5 es “Prácticamente siempre” y 1 es “Prácticamente nunca”.

**Escala gráfica – Desempeño laboral:** hoy en día es el método más empleado para realizar diagnósticos de desempeño en organizaciones de diversa índole.

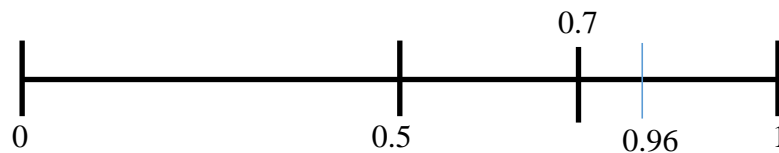
**Validación:** estuvo a cargo de docentes expertos en educación y en tratamiento de recursos humanos (ver anexos).

**Confiabilidad:** de conformidad con las recomendaciones brindadas por los expertos; metodólogo y asesor temático se sometieron ambos instrumentos de recolección de datos a las pruebas de confiabilidad respectivas cuyos resultados fueron: (ver anexos).

- Inteligencia emocional: La confiabilidad para este instrumento estuvo a cargo de los especialistas del Instituto de Neurociencia de Houston Texas y la confiabilidad global para todo el instrumento arrojó un valor sustantivo (0.96) lo cual hace mención a un instrumento muy confiable.

| Dimensiones        | $\alpha$ |
|--------------------|----------|
| Autoconsciencia    | 0.88     |
| Empatía            | 0.79     |
| Autoconfianza      | 0.89     |
| Motivación         | 0.91     |
| Autocontrol        | 0.88     |
| Competencia social | 0.89     |

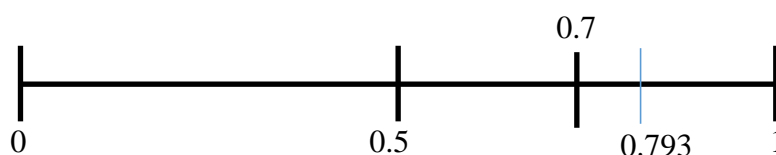
**ALFA DE CRONBACH INT. EMOCIONAL EMILY STERRETT**  
(Índice de consistencia interna)



**Interpretación:** la proporción calculada ( $\alpha=0.96$ ) determinó la confiabilidad estadística.

Escala gráfica – desempeño laboral: La escala gráfica del desempeño laboral se obtuvo de la investigación desarrollada por: Ochoa coronel E. (2016) en su investigación denominada: “La motivación y su incidencia para el desempeño laboral del personal de la empresa Sunservicorp S.a. de la Ciudad de Guayaquil” y para evitar posteriores y nuevas recomendaciones se sometió nuevamente a una prueba de validación por expertos y prueba de confiabilidad por el método de Alpha de

**ALFA DE CRONBACH DE DESEMPEÑO LABORAL**  
(Índice de consistencia interna)



**Interpretación:** la proporción calculada ( $\alpha=0.793$ ) indica que se trata de un instrumento confiable.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Spss Software estadístico que permitió elaborar: frecuencias absolutas y porcentuales; tablas cruzadas; coeficiente de correlación de Spearman.

## **2.6 Aspectos éticos**

Este estudio se desarrolló teniendo en consideración los lineamientos establecidos por la casa de estudios superiores: Universidad César Vallejo - Sede - Piura según lo dispuesto por el programa de maestría respectivo, con el objeto de garantizar el cumplimiento de los principios éticos correspondientes.

### III. RESULTADOS

Descripción de resultados por variable

#### Inteligencia emocional

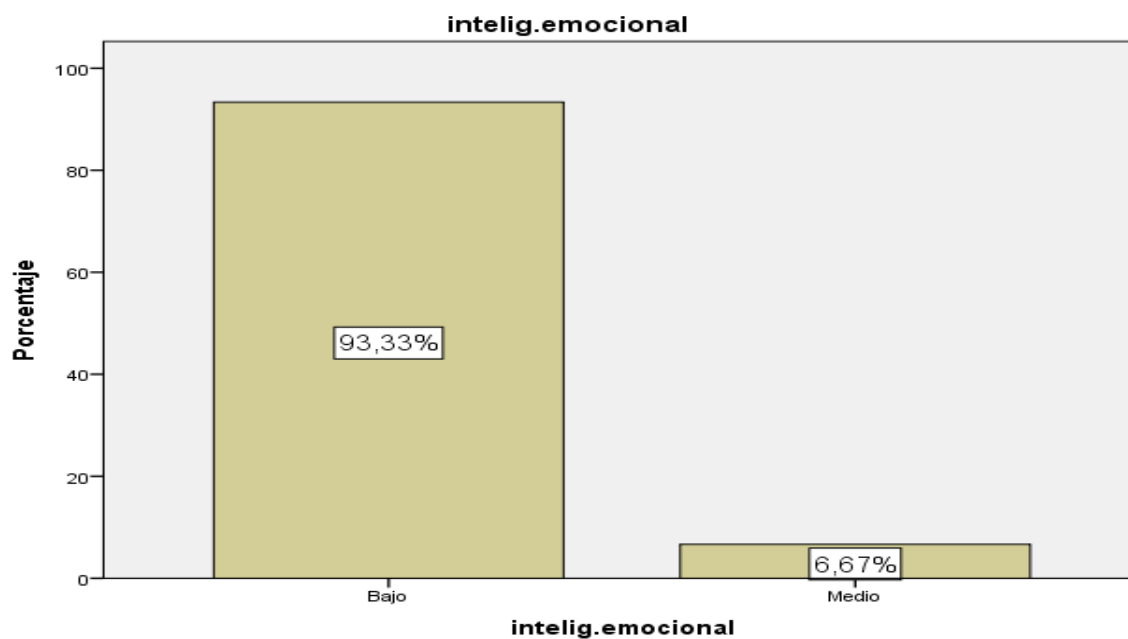
**Tabla 4. Nivel de Inteligencia emocional según docentes**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 28         | 93,3       |
|        | Medio | 2          | 6,7        |
|        | Total | 30         | 100,0      |

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia

Programa : SPSS-V20



**Gráfico 1 Nivel de Inteligencia emocional según docentes**

Según indican la tabla N°4 y figura 1 se observa que el 93.33% de los docentes reportan claramente un nivel bajo de inteligencia emocional, el 6.67 % un nivel medio. **Desempeño laboral.**

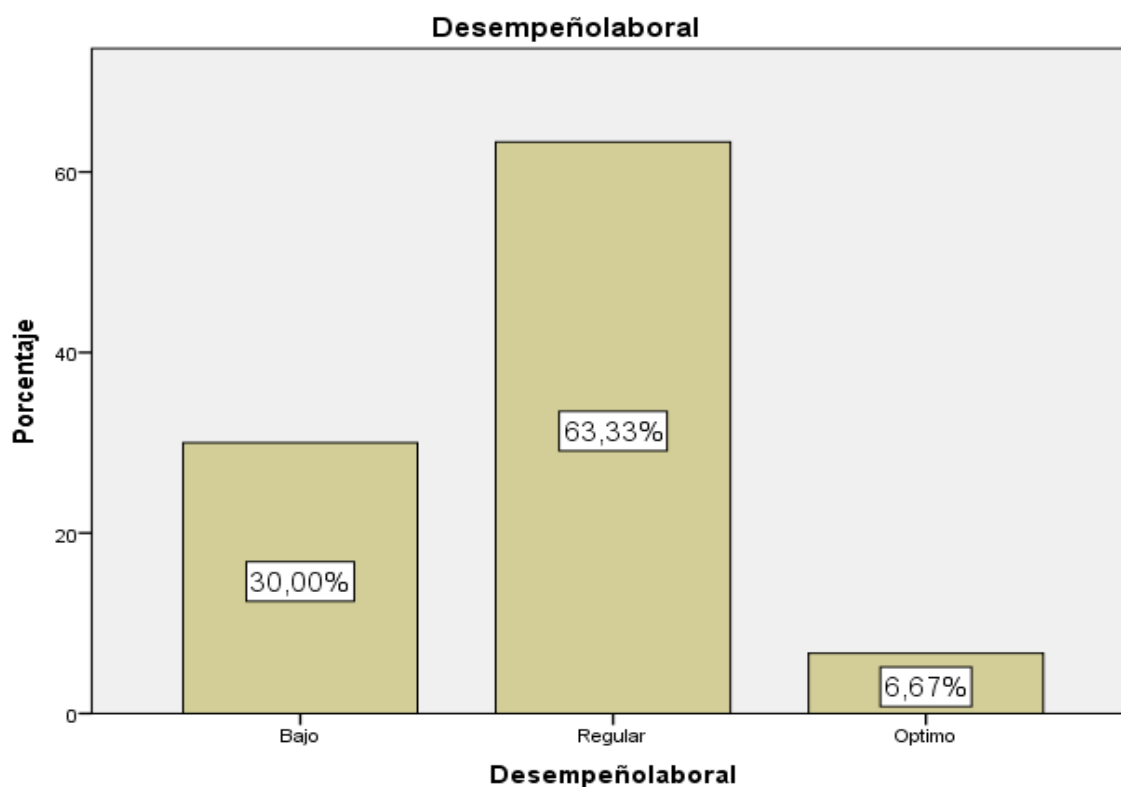
**Tabla 5. Nivel de desempeño laboral según docentes**

|        |         | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Bajo    | 9          | 30,0       |
|        | Regular | 19         | 63,3       |
|        | Optimo  | 2          | 6,7        |
|        | Total   | 30         | 100,0      |

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia

Programa : SPSS-V20



**Gráfico 2. Nivel de desempeño laboral según docentes**

En consideración con la tabla N°5 y gráfico N°2 se concluyó que el 63.33% de los docentes presentan un nivel regular de desempeño en el trabajo, seguido de un 30% con desempeño laboral bajo y finalmente en menor proporción el 6,67% con un nivel óptimo de desempeño laboral. **Dimensiones inteligencia emocional – desempeño laboral**

**Variable 1: Inteligencia emocional**

Dimensión 1



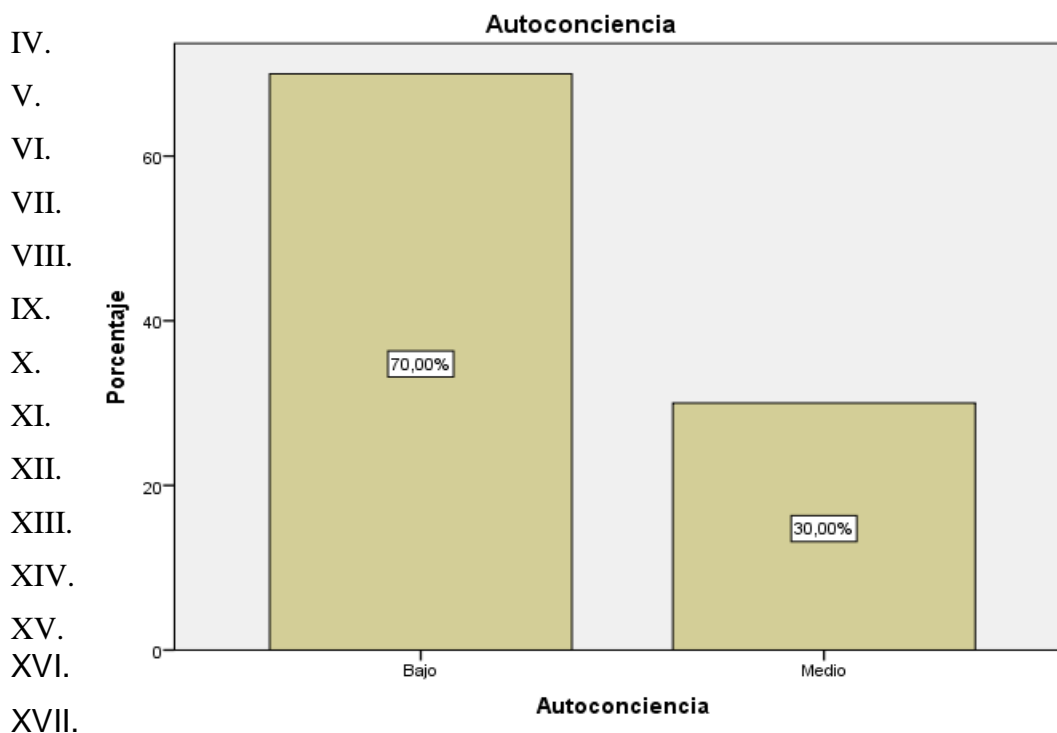
**Tabla 6. Nivel de Autoconciencia**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 21         | 70,0       |
|        | Medio | 9          | 30,0       |
|        | Total | 30         | 100,0      |

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia

Programa : SPSS-V20



**Gráfico 3. Nivel de autoconciencia**

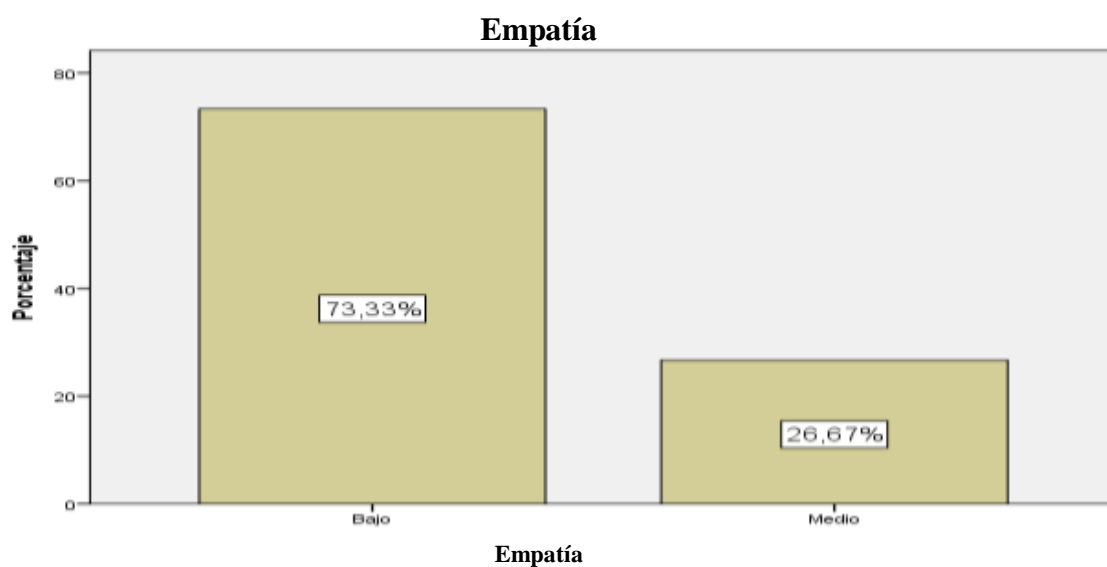
En la tabla N°6 y gráfico N°3 se observa que el 70% de los docentes presentan un nivel bajo de autoconciencia, seguido de un 30% con nivel medio en el personal docente de la Unidad Educativa. Dimensión 2

**Tabla 7. Nivel de empatía**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 22         | 73,3       |
|        | Medio | 8          | 26,7       |
|        | Total | 30         | 100,0      |

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia



**Gráfico 4. Nivel de empatía**

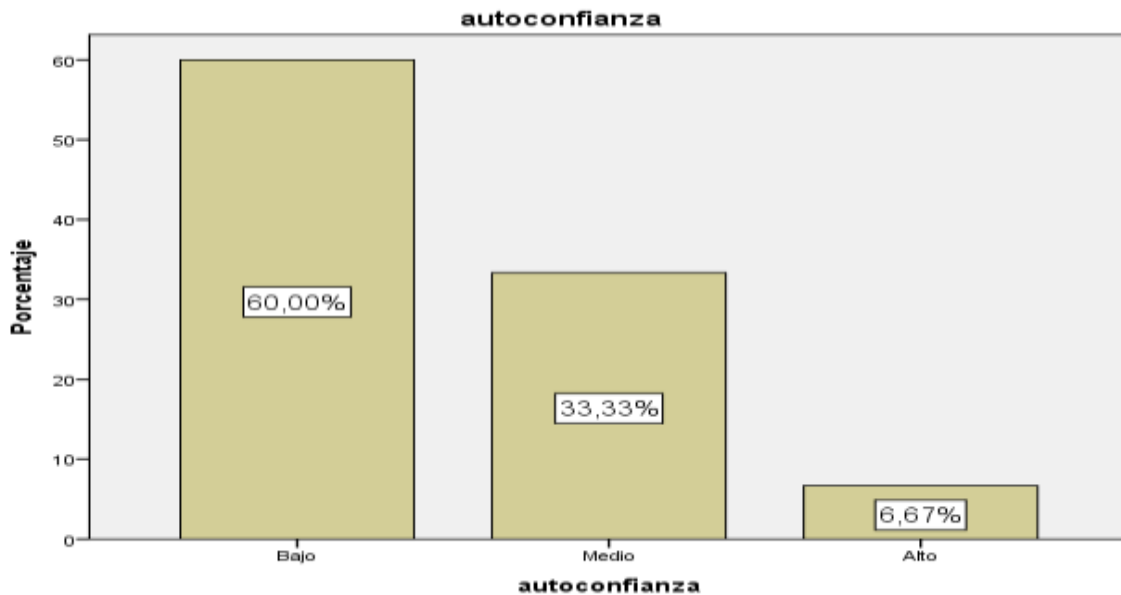
En la tabla N°7 y gráfico N°4 se observa que el 73.3% de los docentes presentan un nivel bajo de empatía, seguido de un 26,67% con un nivel medio en el personal docente de la Unidad Educativa.

Dimensión 3

**Tabla 8. Nivel de autoconfianza**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 18         | 60,0       |
|        | Medio | 10         | 33,3       |
|        | Alto  | 2          | 6,7        |
|        | Total | 30         | 100,0      |

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.  
 Elaboración : Propia  
 Programa : SPSS-V20



**Gráfico 5. Nivel de autoconfianza**

En la tabla N°8 y gráfico N°5 se observa que el 60% de los docentes presentan un nivel bajo de autoconfianza, seguido de un 33% con un nivel medio y finalmente un 6,67% con un nivel alto en el personal docente de la Unidad Educativa.

Dimensión 4

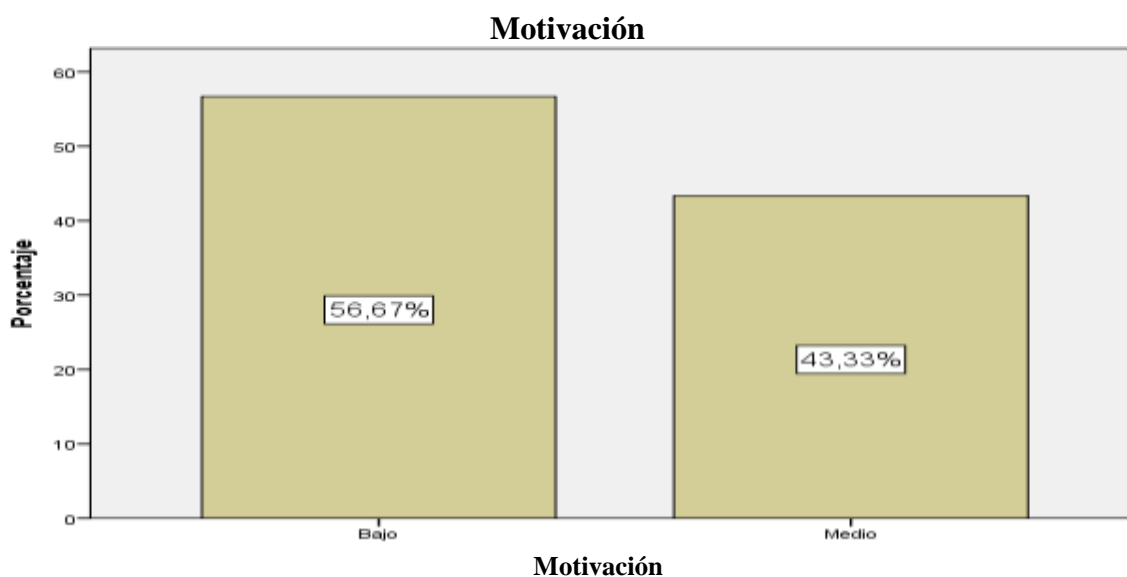
**Tabla 9. Nivel de motivación**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 17         | 56,7       |
|        | Medio | 13         | 43,3       |
|        | Total | 30         | 100,0      |

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia

Programa : SPSS-V20



**Gráfico 6. Nivel de motivación**

En la tabla N°9 y gráfico N°6 se observa que el 56,67% de los docentes presentan un nivel bajo de motivación, seguido de un 43,33% con un nivel medio en el personal docente de la Unidad Educativa.

#### Dimensión 5

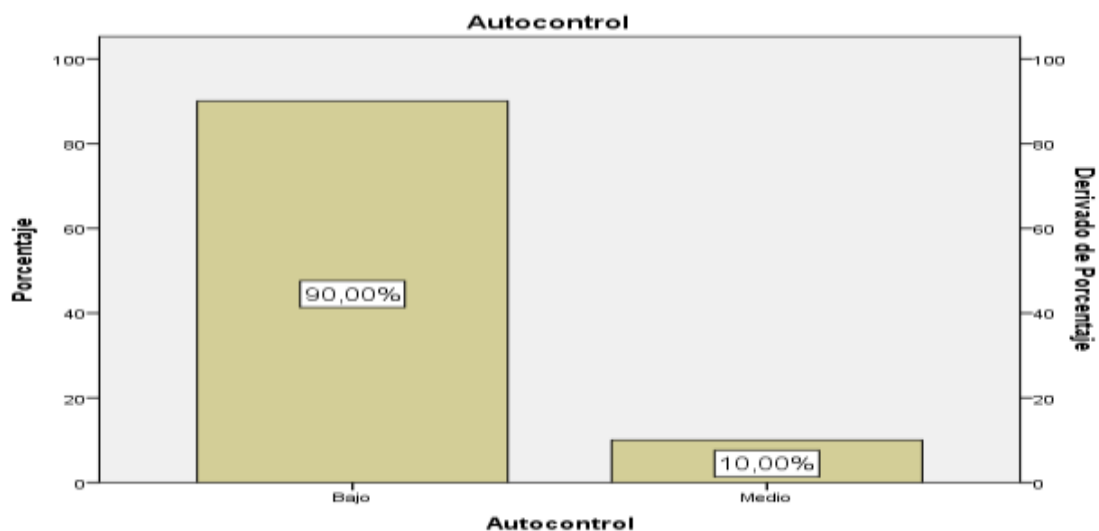
**Tabla 10. Nivel de autocontrol**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 27         | 90,0       |
|        | Medio | 3          | 10,0       |
|        | Total | 30         | 100,0      |

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia

Programa : SPSS-V20



**Gráfico 7. Nivel de autocontrol**

En la tabla N°10 y gráfico N°7 se observa que el 90%% de los docentes presentan un nivel bajo de autocontrol, seguido de un 10% con un nivel medio en el personal docente de la Unidad Educativa.

Dimensión 6

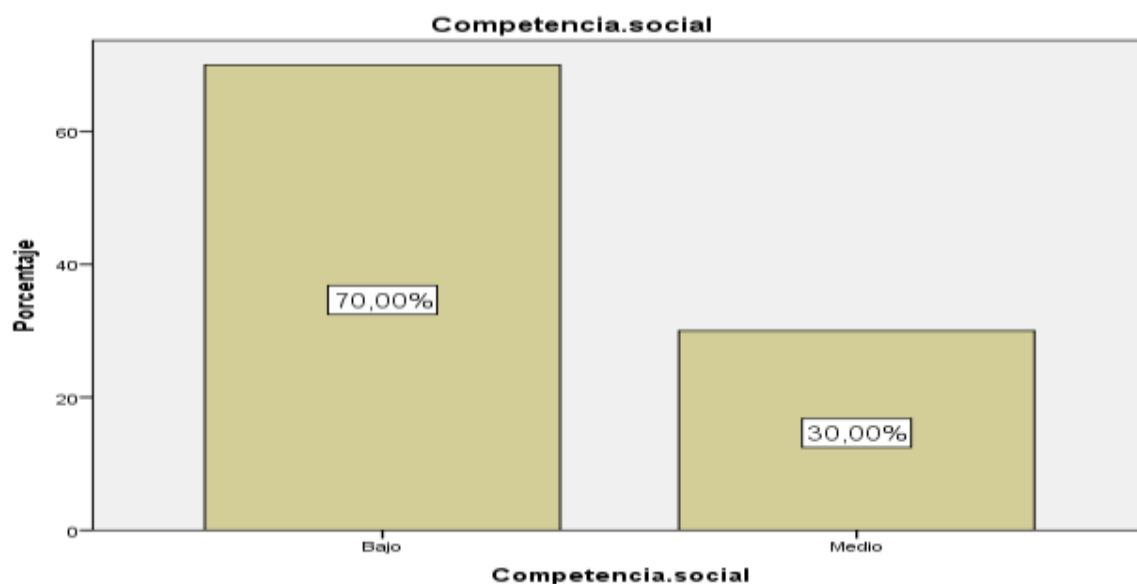
**Tabla 11. Nivel de competencia social**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 21         | 70,0       |
|        | Medio | 9          | 30,0       |
|        | Total | 30         | 100,0      |

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración: Propia

Programa : SPSS-V20



**Gráfico 8. Nivel de competencia social**

En la tabla N°11 y gráfico N°8 se observa que el 70% de los docentes presentan un nivel bajo de competencia social, seguido de un 30% con un nivel medio en el personal docente de la Unidad Educativa.

**Variable 2: Desempeño laboral**

**Tabla 12. Dimensiones del desempeño laboral- Niveles**

|                              | Bajo |       | Regular |       | Optimo |      | Total |        |
|------------------------------|------|-------|---------|-------|--------|------|-------|--------|
|                              | F(x) | %     | F(x)    | %     | F(x)   | %    | F(x)  | %      |
| Desempeño en la función      | 12   | 40,0% | 18      | 60,0% | 0      | 0,0% | 30    | 100,0% |
| Características individuales | 28   | 93,3% | 0       | 0,0%  | 2      | 6,7% | 30    | 100,0% |

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.  
 Elaboración : Propia  
 Programa : SPSS-V20

En la tabla N°12 se pueden apreciar las dimensiones que conforman la variable desempeño laboral y en cuanto a la dimensión “desempeño en la función” se determinó que el 60% posee un nivel regular y el 40% un nivel bajo de desempeño. Para la segunda dimensión el 93.33% posee un nivel bajo de desempeño individual mientras que el 6,7% un nivel óptimo de desempeño. **Prueba de hipótesis**

**Hipótesis general**

Ho: No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

Ha: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

**Tabla 13. Correlación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral**

|                    |                        |                            | Desempeño<br>laboral | Inteligencia<br>emocional |
|--------------------|------------------------|----------------------------|----------------------|---------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Desempeño laboral      | Coeficiente de correlación | 1,000                | ,544*                     |
|                    |                        | Sig. (bilateral)           | .                    | ,000                      |
|                    |                        | N                          | 30                   | 30                        |
|                    | Inteligencia emocional | Coeficiente de correlación | ,544*                | 1,000                     |
|                    |                        | Sig. (bilateral)           | ,000                 | .                         |
|                    |                        | N                          | 30                   | 30                        |

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

La tabla N°13 concluyó una relación linealmente moderada y estadísticamente significativa (Rho =0,544); siendo el valor de  $p=0.00<0.05$ ); reafirmandose la hipótesis alterna que señala que: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa. **Hipótesis específicas**

Hipótesis específica N°1

Ho: No existe una conexión crítica entre la autoconciencia y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

Ha: Existe una gran conexión entre la autoconciencia y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

**Tabla 14. Correlación entre autoconciencia y desempeño laboral**

|                        |                          |                            | Desempeño laboral | Autoconciencia |
|------------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|----------------|
| <u>Rho de Spearman</u> | <u>Desempeño laboral</u> | Coeficiente de correlación | 1,000             | ,455*          |

|                |                             |       |       |
|----------------|-----------------------------|-------|-------|
|                | Sig. (bilateral)            | .     | ,000  |
|                | N                           | 30    | 30    |
| Autoconciencia | Coefficiente de correlación | ,455* | 1,000 |
|                | Sig. (bilateral)            | ,000  | .     |
|                | N                           | 30    | 30    |

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

### Interpretación

La tabla N°14 termina una afiliación directamente moderada y de hecho enorme (Rho =0,455); la estimación de  $p=0.00<0.05$ ; cerrando el respaldo de la hipótesis electiva que expresa que: Existe una gran conexión entre la autoconciencia y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.Hipótesis específica N°2

Ho: No existe una conexión crítica entre la empatía y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

Ha: Existe una gran conexión entre la empatía y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

**Tabla 15. Correlación entre empatía y desempeño laboral**

|                 |                   | Desempeño<br>laboral        | Empatía |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|---------|
| Rho de Spearman | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 1,000   |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | ,419*   |
|                 |                   | N                           | ,000    |
|                 |                   |                             | 30      |
|                 | empatía           | Coefficiente de correlación | ,419*   |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | 1,000   |
|                 |                   | N                           | ,000    |
|                 |                   |                             | 30      |

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

### Interpretación

La tabla N°15 construyó una conexión directamente moderada y mediblemente crítica (Rho =0,419); la estimación de  $p=0.00<0.05$ ; esa es la razón por la cual se afirmó la hipótesis electiva que expresa que: Hay una conexión notable entre la empatía y el desempeño laboral



del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.Hipótesis específica N°3

Ho: No existe una conexión notable entre la autoconfianza y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

Ha: Existe una conexión notable entre la autoconfianza y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

**Tabla 16. Correlación entre autoconfianza y desempeño laboral**

|                 |                   | <b>Correlaciones</b>       |                      |               |
|-----------------|-------------------|----------------------------|----------------------|---------------|
|                 |                   |                            | Desempeño<br>laboral | Autoconfianza |
| Rho de Spearman | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 1,000                | ,514*         |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | .                    | ,000          |
|                 |                   | N                          | 30                   | 30            |
|                 | autoconfianza     | Coeficiente de correlación | ,514*                | 1,000         |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | ,000                 | .             |
|                 |                   | N                          | 30                   | 30            |

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

### Interpretación

La tabla N°16 decidió una relación directamente moderada y objetivamente crítica (Rho =0,514); siendo la estimación de  $p=0.00 < 0.05$ , favoreciendo la hipótesis electiva, lo que demuestra que: Existe una conexión notable entre la autoconfianza y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa.Hipótesis específica N°4

Ho: No existe una conexión crítica entre la motivación y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

Ha: Existe una gran conexión entre la motivación y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

**Tabla 17. Correlación entre motivación y desempeño laboral**

|                 |            | <b>Correlaciones</b>       |            |                      |
|-----------------|------------|----------------------------|------------|----------------------|
|                 |            |                            | Motivación | Desempeño<br>laboral |
| Rho de Spearman | Motivación | Coeficiente de correlación | 1,000      | ,493*                |

|                   |                            |       |       |
|-------------------|----------------------------|-------|-------|
|                   | Sig. (bilateral)           | .     | ,000  |
|                   | N                          | 30    | 30    |
| Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,493* | 1,000 |
|                   | Sig. (bilateral)           | ,000  | .     |
|                   | N                          | 30    | 30    |

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

### Interpretación

La tabla N°17 demuestra una relación directamente moderada y objetivamente crítica (Rho =0,493); la estimación de  $p=0.00<0.05$ ); afirmando la hipótesis electiva que muestra que: Existe una gran conexión entre la motivación y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa. Hipótesis específica N°5

Ho: No existe una conexión crítica entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

Ha: Existe una conexión notable entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

**Tabla 18. Correlación entre autocontrol y desempeño laboral**

|                 |                   |                            | Desempeño | Autocontrol |
|-----------------|-------------------|----------------------------|-----------|-------------|
|                 |                   |                            | laboral   |             |
| Rho de Spearman | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 1,000     | ,456*       |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | .         | ,000        |
|                 |                   | N                          | 30        | 30          |
| Autocontrol     |                   | Coeficiente de correlación | ,456*     | 1,000       |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | ,000      | .           |
|                 |                   | N                          | 30        | 30          |

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

### Interpretación

La tabla N°18 demuestra una conexión directamente moderada y enormemente medible (Rho =0,456); la estimación de  $p=0.00<0.05$ ); la hipótesis electiva está respaldada en el sentido que la acompaña: Existe una conexión crítica entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa. Hipótesis específica N°6

Ho: No existe una conexión crítica entre la competencia social y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

Ha: Existe una gran conexión entre la competencia social y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

**Tabla 19. Correlación entre Comp. Social y desempeño laboral**

|                 |                   |                            | Desempeño<br>laboral | Competencia<br>social |
|-----------------|-------------------|----------------------------|----------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 1,000                | ,523*                 |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | .                    | ,000                  |
|                 |                   | N                          | 30                   | 30                    |
| Comp. Social    | Comp. Social      | Coeficiente de correlación | ,523*                | 1,000                 |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | ,000                 | .                     |
|                 |                   | N                          | 30                   | 30                    |

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

#### Interpretación

La tabla N°19 indicó una conexión crítica directamente moderada y medible (Rho =0,523); la estimación de  $p=0.00<0.05$ ; la hipótesis electiva en el sentido que la acompaña: Hay una conexión notable entre la **Comp. Social** y el desempeño laboral del personal escolar de la Unidad Educativa.

#### IV. DISCUSIÓN

Durante muchos años, la inteligencia relacionada con el coeficiente intelectual era mucho más importante que la inteligencia emocional, incluso se podría asegurar que este tipo de inteligencia que involucra a las emociones ni siquiera era considerada como una variable que podría influir directamente en el desempeño de los trabajadores. Hoy en día y teniendo en consideración importante evidencia empírica se ha podido demostrar que el ser humano resulta ser un sujeto movido y tentado por las emociones. Estas emociones no son ajenas al trabajo, al contrario, se debe priorizar que los trabajadores acumulan una serie de hechos que desencadenan acciones movidas por impulsos, que incluso muchas veces los mantienen tensos, cansados, estresados, poco vigorosos, desganados, entre otros, atenuantes que no hacen más que afectar el desempeño laboral de los miembros de la organización.

Desempeñarse cotidianamente, durante 40 horas a la semana y en promedio 8 horas al día, conlleva a un tipo de desgaste físico y además emocional. En el trabajo no todo es color de rosa, los trabajadores cada uno presenta un estado de ánimo distinto y se expresa de mil y un maneras; por ende con la inteligencia emocional se busca que el empleado articule el trabajo en equipo, lidiando con otros trabajadores, y sobre todo manteniendo relaciones interpersonales saludables que contribuyan a un clima de trabajo agradable.

Con el desarrollo de esta investigación se han ratificado los resultados que han sido presentados como evidencia empírica en este estudio. Ya que en la mayoría de los casos se logró determinar que ambas variables se encuentran muy relacionadas entre sí (se reportó una relación positiva y directa).

Según los resultados encontrados en esta investigación desarrollada en esta unidad educativa “Lola Arosemena de Carbo”, se pueden ratificar los postulados teóricos que avalan este estudio y las implicancias prácticas, pues se contribuyó a dar una solución a una problemática real. Con los resultados también se podrá tratar los inconvenientes suscitados por la ausencia de inteligencia emocional que viene afectando el quehacer de los colaboradores (Desempeño laboral).

Con respecto al análisis de la hipótesis general los hallazgos estadísticos encontrados señalan una asociación linealmente moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño y significativa ( $Rho = 0,544$ ); siendo el valor de  $p = 0,00 < 0,05$  es decir aprobó la hipótesis

alterna en el sentido siguiente: Si existe una relación significativa entre las variables antes propuestas.

En cuanto a las hipótesis de este estudio, se determinó que en todos los casos existe una asociación de tipo positiva y significativa entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente. Estos resultados resultan ser un espejo de la evidencia empírica reportada en este estudio y que forma parte de los antecedentes internacionales, nacionales y locales.

Al realizar la contratación de los resultados se encontró con la investigación propuesta por De León Castillo E. (2013) en su tesis titulada: “IE y su incidencia dentro del desempeño laboral” los instrumentos de recolección de datos para ambos estudios fue la encuesta y ambas investigaciones los instrumentos fueron los mismos determinándose en ambos estudios que la inteligencia emocional incide de manera positiva en el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman para esta investigación fue de 0.45 y de 0.544 en la unidad educativa Lola Arosemena de Carbo es decir ambos estudios presentan relaciones moderadas y aceptables.

Al contrastar los resultados con Gonzales J. (2017) en su investigación denominada: “Inteligencia Emocional y su incidencia en el Desempeño Docente en la Universidad Tecnológica del Centro” se determinó que ambos estudios fueron descriptivos correlaciones y enfoque cuantitativo concluyendo en ambas investigaciones que las variables se encuentran íntimamente relacionadas entre sí, es decir, resultaron ser variables dependientes una de la otra. Continuando con la contratación de resultados, en el caso de Ríos A. (2017) en su investigación de posgrado denominada: “Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Peruana los Andes se encontró que en ambos estudios se emplearon los mismos instrumentos de recolección de datos, investigaciones descriptivas correlacionales, no experimentales, pero en la tesis de Ríos A. (2017) se profundizó mucho más el estudio porque incorporo guías de observación y entrevistas personales, no sucediendo lo mismo en esta tesis. Los hallazgos reportados por ambos estudios indican que si existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral y la relación fue moderada.

Al realizar la contratación de resultados, se pudo ratificar la tendencia de los antecedentes de estudio, incorporados a esta investigación, los cuales señalan claramente la

estrecha y directa relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores en las distintas empresas u organizaciones donde se realizaron los estudios que sirvieron de base para el desarrollo de este ambicioso investigación desarrollado en la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo.

Finalmente se pudo concluir que esta investigación continúa proporcionando luces que demuestran que la inteligencia emocional guarda una estrecha e importante vinculación con el desempeño laboral de los empleados dentro de las organizaciones de hoy. De esta manera queda claro la importancia de estudiar ambas variables y la tendencia que podrían mostrar durante el desarrollo de futuras investigaciones.

## V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó en cuanto al objetivo general, que mediante la prueba de correlación se acepta la hipótesis alternativa la cual indica que Si existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.
2. Los hallazgos encontrados según el objetivo específico N°1 determinaron que existe relación positiva y significativa entre la autoconciencia y el desempeño laboral del personal docente.
3. Para el objetivo específico N°2 y utilizando los resultados obtenidos se logró determinar que Si existe relación directa y significativa entre la empatía y el desempeño laboral.
4. Se concluyó claramente mediante el análisis de los resultados que para el objetivo específico N°3 existe relación directa y positiva entre la autoconfianza el desempeño laboral.
5. Según el objetivo específico N°4 se concluyó que Si existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral.
6. Según el objetivo específico N°5 se determinó que Si existe relación directa y significativa entre el autocontrol y el desempeño laboral.

Para el objetivo específico N°6 se determinó que Si existe relación directa y significativa entre la competencia social y el rendimiento en el trabajo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Para el objetivo general se sugiere: Incorporar una región de tratamiento psicológico, exclusiva y exclusivamente para el personal escolar que trabaja en la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo que es responsable de dar tratamientos intermitentes (1 vez al mes) a los instructores demostrados. Esta región será responsable de realizar hallazgos clínicos apasionados para conocer las circunstancias genuinas de los representantes debido a problemas de desempeño laboral.
2. Para el objetivo específico N°1: se prescribe para preparar al personal sobre partes de inteligencia emocional que los ayuden a controlar sus sentimientos, que los ayuden a reflexionar sobre la vida laboral o más, todos los que les ayuden a comprender que una inteligencia emocional les ayuda a lograr objetivos individuales, laborales y objetivos (autoconciencia).
3. Para el objetivo específico N°2: Desarrollar talleres de empatía donde el educador que ofrece el apoyo instructivo pueda ubicarse en el lugar del individuo que acepta la administración. Estos talleres deberán dar métodos empáticos que promuevan la calidad instructiva (empatía).
4. Para el objetivo específico N°3: Debe emplearse personal con habilidades sociales y apasionados y este canal debe ser responsable de la región de recursos humanos. Tener esta clase de trabajadores ayudará a tener representantes sinceros, razonables, legítimos y presentados con el trabajo (autoconfianza)
5. Para el objetivo específico N°4: Se prescribe para consolidar y sistematizar las recompensas laborales como premios monetarios o compensaciones representativas para expandir la inspiración del individuo. Además se deben dar charlas inspiradoras que ayuden a los trabajadores a estimularse con el objetivo de que puedan expandir su desempeño laboral (motivación).
6. Para el objetivo específico N°5: Con la fusión de una región mental, se puede mostrar al educador la importancia de mantener un lugar de trabajo donde hay un control apasionado, es decir: mantener conexiones relacionadas sólidas que depende de la veracidad, trabajar en grupo, una gran correspondencia y donde la indignación no fluye, desdén, perturbaciones entre los colaboradores (autocontrol).
7. Para el objetivo específico N°6: Una vez al mes para completar los elementos de reunión, por lo que los educadores pierden ciertos sentimientos de inquietud y colaborar



de manera transparente entre sí y en este momento trabajan conexiones donde todos tienen la capacidad de gestionar reuniones, liderar reuniones de trabajo. Además, sea proactivo (competencia social).

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias: evaluación de 360o*. Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias*. Ediciones Granica S.A.
- Bernal, M. (2003). *Inteligencia emocional*. Ediciones Gamma S.A.
- Carmona, D., y Lizcano, E. S. (2018). *Inteligencia emocional para la formación integral de niños*. Lulu.com.
- Castro, C. (2001). *Inteligencia Emocional: Una escalera hacia la excelencia humana*. Editorial CEFASA.
- De León Castillo E. (2013). “Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral”. Universidad Rafael Landívar.
- Gardner, H. (2011). *La inteligencia reformulada: Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Grupo Planeta Sipan.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Goleman, D. (2012). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Gonzales J. (2017). “Inteligencia Emocional y su incidencia en el Desempeño Docente en la Universidad ad Tecnológica del Centro”. Universidad de Quito Ecuador.
- López, Y. (2000). *Inteligencia emocional*. Plaza y Valdés.
- Mondy, R. y Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Mondy, R., y Noe, R. (2005b). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Ediciones Díaz de Santos.
- Ríos A. (2017). “Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Peruana los Andes – Huancayo”. Universidad Peruana los Andes – Huancayo.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rodríguez Hidalgo L. (2011). “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Regional Docente de Trujillo-Perú 2008 – 2009”. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Ryback, D. (1998). *EQ: trabaje con su inteligencia emocional: los factores emocionales al servicio de la gestión empresarial y el liderazgo efectivo*. Editorial EDAF.
- Teruel, A. (2004). *Inteligencia Emocional Para Todos: El Poder Del Autoconocimiento*. Cengage Learning.

## ANEXOS

### 1. Instrumento de la variable inteligencia emocional INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, 2018

*marcar una de las alternativas.*

|   | ÍTEMS  | Prácticamente<br>Nunca<br>(1) | Nunca<br>(2) | Neutral<br>(3) | Siempre<br>(4) | Prácticamente<br>Siempre<br>(5) |
|---|--|-------------------------------|--------------|----------------|----------------|---------------------------------|
|   | <b>Autoconsciencia</b>   |                               |              |                |                |                                 |
| 1 | Soy consciente de las reacciones físicas (gestos, dolores, cambios súbitos) que señalan una reacción “visceral” emocional.                             |                               |              |                |                |                                 |
| 2 | Me tomo un descanso o utilizo otro método activo para incrementar mi nivel de energía cuando noto que está decayendo.                                  |                               |              |                |                |                                 |
| 3 | Cada día dedico algo de tiempo a la reflexión  |                               |              |                |                |                                 |
| 4 | Normalmente soy capaz de identificar el tipo de emoción que siento en un momento   |                               |              |                |                |                                 |
| 5 | Tengo muy claro cuáles son mis propias metas y valores   |                               |              |                |                |                                 |
|   | <b>Empatía</b>   |                               |              |                |                |                                 |
| 6 | Normalmente tengo una idea exacta de cómo me percibe la otra persona durante una interacción específica  |                               |              |                |                |                                 |
| 7 | Puedo participar en una interacción con otra persona y captar bastante bien cuál es su estado de ánimo en base a las señales no verbales que me envía. |                               |              |                |                |                                 |
| 8 | Cuento con varias personas a las que puedo recurrir y pedir su ayuda cuando lo necesito  |                               |              |                |                |                                 |
| 9 | Puedo demostrar empatía y acoplar mis sentimientos a los de la otra persona en una interacción.  |                               |              |                |                |                                 |

|                      |  |  |  |  |  |  |
|----------------------|--|--|--|--|--|--|
| 10                   | Centro toda mi atención en la otra persona cuando estoy escuchándole   |  |  |  |  |  |
| <b>Autoconfianza</b> |  |  |  |  |  |  |
| 11                   | Admito de buena gana mis errores y me disculpo   |  |  |  |  |  |
| 12                   | No me cuesta demasiado asumir riesgos prudentes.   |  |  |  |  |  |
| 13                   | Yo tomo la iniciativa y sigo adelante con las tareas que es necesario hacer  |  |  |  |  |  |
| 14                   | Por lo general me siento cómodo en las situaciones nuevas  |  |  |  |  |  |
| 15                   | Expreso mis puntos de vista con honestidad y ponderación, sin agobiar.   |  |  |  |  |  |
| <b>Motivación</b>    |  |  |  |  |  |  |
| 16                   | Hay varias cosas importantes en mi vida que me entusiasman y lo hago patente   |  |  |  |  |  |
| 17                   | Normalmente, otros se sienten inspirados y animados después de hablar conmigo.   |  |  |  |  |  |
| 18                   | Intento encontrar el lado positivo de cualquier situación  |  |  |  |  |  |
| 19                   | Soy capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos.   |  |  |  |  |  |
| 20                   | Creo que el trabajo que hago cada día tiene sentido y aporta valor a la sociedad.  |  |  |  |  |  |
| <b>Autocontrol</b>   |  |  |  |  |  |  |
| 21                   | No me aferro a los problemas, enfados o heridas del pasado y soy capaz de dejarlos atrás para avanzar.                               |  |  |  |  |  |
| 22                   | Me abro a las personas en la medida adecuada, no demasiado, pero lo suficiente como para no dar la impresión de ser frío y distante. |  |  |  |  |  |
| 23                   | Me abstengo de formarme una opinión sobre los temas y de   |  |  |  |  |  |

|                           |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|
|                           | expresar esa opinión hasta que no conozco todos los hechos.  |  |  |  |  |  |
| 24                        | No escondo mi enfado pero tampoco lo pago con otros.   |  |  |  |  |  |
| 25                        | Puedo controlar mis estados de ánimo y muy raras veces llevo las emociones negativas al trabajo.                       |  |  |  |  |  |
| <b>Competencia social</b> |  |  |  |  |  |  |
| 26                        | Tengo facilidad para conocer o iniciar conversaciones con personas desconocidas cuando tengo que hacerlo               |  |  |  |  |  |
| 27                        | No tengo ningún problema a la hora de hacer una presentación a un grupo o dirigir una reunión.                         |  |  |  |  |  |
| 28                        | Soy capaz de afrontar con calma, sensibilidad y de manera proactiva las manifestaciones emocionales de otras personas. |  |  |  |  |  |
| 29                        | Los demás me respetan y les caigo bien, incluso cuando no están de acuerdo conmigo.                                    |  |  |  |  |  |
| 30                        | Puedo persuadir eficazmente a otros para que adopten mi punto de vista sin coacciones.                                 |  |  |  |  |  |

## 2. Instrumento de la variable desempeño laboral

| EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  |  |  |   |  |   |
|---|--|--|---|--|---|
| Nombre del trabajador: _____  |  |  | Fecha: __/__/__   |  |   |
| Departamento/Sección: _____   |  |  | Puesto: _____   |  |   |
| Desempeño en la función : Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función  |  |  |   |  |   |
|   | Óptimo   | Bueno  | Regular   | Tolerable  | Malo  |
| <b>Producto</b><br>Volumen y cantidad de trabajo ejecutado normalmente  | <input type="checkbox"/><br>Siempre va más allá de lo exigido. Muy rápido.                 | <input type="checkbox"/><br>Con frecuencia va más allá de lo exigido.        | <input type="checkbox"/><br>Satisface lo exigido  | <input type="checkbox"/><br>A veces está por debajo de lo exigido.                     | <input type="checkbox"/><br>Siempre está por debajo de lo exigido. Muy lento.           |
| <b>Cualidad</b><br>Exactitud, esmero y orden en el trabajo  | <input type="checkbox"/><br>Siempre superior. Excepcionalmente Exacto en su trabajo.       | <input type="checkbox"/><br>A veces superior. Bastante exacto en su trabajo. | <input type="checkbox"/><br>Siempre satisfactorio. Su exactitud es regular                      | <input type="checkbox"/><br>Parcialmente satisfactorio. En ocasiones presenta errores. | <input type="checkbox"/><br>Nunca satisfactorio. Presenta gran cantidad de errores      |
| <b>Conocimiento del trabajo</b><br>Grado de conocimiento del trabajo  | <input type="checkbox"/><br>Sabe todo lo necesario y no cesa de aumentar sus conocimientos | <input type="checkbox"/><br>Sabe lo necesario                                | <input type="checkbox"/><br>Sabe suficiente del trabajo   | <input type="checkbox"/><br>Sabe parte del trabajo. Necesita capacitación              | <input type="checkbox"/><br>Sabe poco del trabajo                                       |
|   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/>  |
| Características Individuales: Considerar tan sólo las características Individuales del evaluado y su Comportamiento funcional dentro y fuera de su función. |  |  |   |  |   |
| <b>Comprensión de las situaciones</b><br>Grado en que percibe la esencia de un problema. Capaz de plegarse a situaciones y de aceptar tareas.               | <input type="checkbox"/><br>Óptima Intuición y capacidad de percepción                     | <input type="checkbox"/><br>Buena Intuición y capacidad de percepción        | <input type="checkbox"/><br>Satisfactoria Intuición y capacidad de percepción                   | <input type="checkbox"/><br>Poca Intuición y capacidad de percepción                   | <input type="checkbox"/><br>Ninguna Intuición y capacidad de percepción                 |
| <b>Creatividad</b><br>Empeño. Capacidad para crear ideas y proyectos.   | <input type="checkbox"/><br>Siempre tiene ideas óptimas. Tipo creativo y original.         | <input type="checkbox"/><br>Casi siempre tiene buenas ideas y proyectos      | <input type="checkbox"/><br>Algunas veces presenta sugerencias.                                 | <input type="checkbox"/><br>Levemente rutinario. Tiene pocas ideas propias.            | <input type="checkbox"/><br>Tipo rutinario. No tiene ideas propias                      |
|   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/><br>Realiza y pone en práctica nuevas ideas con habilidad satisfactoria | <input type="checkbox"/><br>Tiene dificultad para concretar nuevos proyectos           | <input type="checkbox"/><br>Incapaz de poner en práctica una idea o proyecto cualquiera |

### 3. Ficha técnica escala de inteligencia emocional

|                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| NOMBRE          | : | ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE EMILY STERRET.                 |
| AUTOR           | : | EMELY STERRET.   |
| FEHCA           | : | 2011   |
| OBJETIVO        | : | DIAGNOSTICA EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL                     |
| APLICACIÓN      | : | PERSONAL DOCENTE DE UE. UNIDAD EDUCATIVA “LOLA AROSEMENA DE CARBO” |
| DURACIÓN        | : | 10 MINUTOS   |
| TIPOS DE ÍTEMS  | : | ESCALA DE LIKER  |
| NÚMERO DE ÍTEMS | : | 30 ÍTEMS   |
| EVALUACIÓN      | : |  |

| DIMENSIÓN          | ÍTEMS             | NIVELES DE EVALUACIÓN | PUNTUACIÓN |
|--------------------|-------------------|-----------------------|------------|
| AUTOCONSCIENCIA    | 1, 7, 13, 19, 25  | Bajo, medio, alto     | 1 – 5 pts. |
| EMPATÍA            | 4, 10, 16, 22, 28 | Bajo, medio, alto     | 1 – 5 pts. |
| AUTOCONFIANZA      | 2, 8, 14, 20, 26  | Bajo, medio, alto     | 1 – 5 pts. |
| MOTIVACIÓN         | 5, 11, 17, 23, 29 | Bajo, medio, alto     | 1 – 5 pts. |
| AUTOCONTROL        | 3, 9, 15, 21, 27  | Bajo, medio, alto     | 1 – 5 pts. |
| COMPETENCIA SOCIAL | 6, 12, 18, 24, 30 | Bajo, medio, alto     | 1 – 5 pts. |

#### EVALUACIÓN DE NIVELES:

|                    | RANGO DE PUNTUACIÓN | EVALUACIÓN DE LA PUNTUACIÓN |           |           | PUNTUACIÓN | CONCLUSIÓN |
|--------------------|---------------------|-----------------------------|-----------|-----------|------------|------------|
|                    |                     | BAJO                        | MEDIO     | ALTO      |            |            |
| AUTOCONSCIENCIA    | [06 - 30]           | [06 - 14]                   | [15 - 23] | [24 - 30] |            |            |
| EMPATÍA            | [06 - 30]           | [06 - 14]                   | [15 - 23] | [24 - 30] |            |            |
| AUTOCONFIANZA      | [06 - 30]           | [06 - 14]                   | [15 - 23] | [24 - 30] |            |            |
| MOTIVACIÓN         | [06 - 30]           | [06 - 14]                   | [15 - 23] | [24 - 30] |            |            |
| AUTOCONTROL        | [06 - 30]           | [06 - 14]                   | [15 - 23] | [24 - 30] |            |            |
| COMPETENCIA SOCIAL | [06 - 30]           | [06 - 14]                   | [15 - 23] | [24 - 30] |            |            |

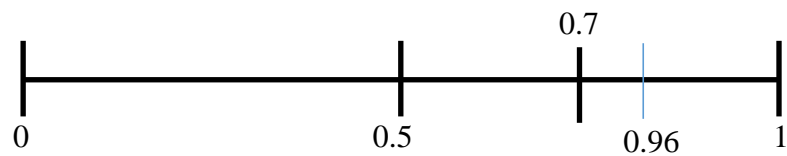
|               |   |              |
|---------------|---|--------------|
| VALIDACIÓN    | : | EXPERTOS     |
| CONFIABILIDAD | : | EMELY STRRET |

El proceso de validación para este instrumento estuvo a cargo de los especialistas del Instituto de Neurociencia de Houston Texas y la confiabilidad

global para todo el instrumento arrojó un valor sustantivo (0.96) lo cual hace mención a un instrumento muy confiable.

| Dimensiones        | $\alpha$ |
|--------------------|----------|
| Autoconsciencia    | 0.88     |
| Empatía            | 0.79     |
| Autoconfianza      | 0.89     |
| Motivación         | 0.91     |
| Autocontrol        | 0.88     |
| Competencia social | 0.89     |

**ALFA DE CRONBACH INT. EMOCIONAL EMILY STERRETT**  
(Índice de consistencia interna)



**Interpretación:** según la tabla de rangos y magnitud, el valor obtenido ( $\alpha=0.96$ ) refleja que se trata de un instrumento de aceptable fiabilidad que permite mediciones estables y consistentes.



#### 4. Ficha técnica escala gráfica de desempeño laboral

|                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| NOMBRE          | : | ESCALA GRAFICA DEL DESEMPEÑO LABORAL                               |
| AUTOR           | : | Ochoa Coronel E. (2016)  |
| FEHCA           | : | 2016   |
| OBJETIVO        | : | DIAGNOSTICA EL NIVEL DE DESEMPEÑO EN EL TRABAJO                    |
| APLICACIÓN      | : | PERSONAL DOCENTE DE UE. UNIDAD EDUCATIVA “LOLA AROSEMENA DE CARBO” |
| DURACIÓN        | : | 10 MINUTOS   |
| TIPOS DE ÍTEMS  | : | ESCALA DE LIKER  |
| NÚMERO DE ÍTEMS | : | 07 ÍTEMS   |
| EVALUACIÓN      | : |  |

| DIMENSIÓN                    | ÍTEMS   | NIVELES DE EVALUACIÓN | PUNTUACIÓN |
|------------------------------|---------|-----------------------|------------|
| Desempeño en la función      | 1-2-3-4 | BAJO-MEDIO-ALTO       | 1-5 pts    |
| Características individuales | 5-6-7   | BAJO-MEDIO-ALTO       | 1-5 pts    |

#### EVALUACIÓN DE NIVELES

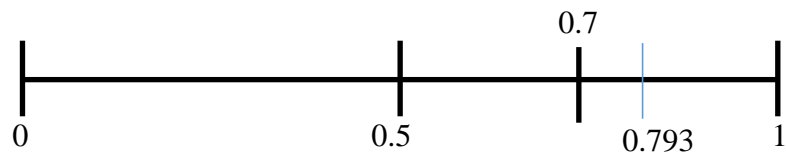
| DIMENSIÓN                    | RANGO   | NIVELES DE EVALUACIÓN |         |         | PUNTUACIÓN | CONCLUSIÓN |
|------------------------------|---------|-----------------------|---------|---------|------------|------------|
|                              |         | BAJO                  | REGULAR | ÓPTIMO  |            |            |
| Desempeño en la función      | [04-20] | [04-09]               | [10-15] | [16-20] |            |            |
| Características individuales | [03-15] | [03-07]               | [08-12] | [13-15] |            |            |

#### Escala grafica – desempeño laboral

La escala grafica del desempeño laboral se obtuvo de la investigación desarrollada por: Ochoa Coronel E. (2016) en su investigación denominada: “La motivación y su incidencia para el desempeño laboral del personal de la empresa Sunservicorp S.a. de la Ciudad de Guayaquil” y para evitar posteriores y nuevas recomendaciones se sometió nuevamente a una prueba de validación por expertos y prueba de confiabilidad por el método de Alpha de Cronbach.

#### ALFA DE CRONBACH DE DESEMPEÑO LABORAL

(Índice de consistencia interna)



**Interpretación:** según la tabla de rangos y magnitud, el valor obtenido ( $\alpha=0.793$ ) refleja que se trata de un instrumento de aceptable fiabilidad que permite mediciones estables y consistentes.

## 5. Base de datos de la inteligencia emocional































|    | Nombre        | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta            | Valores         |
|----|---------------|----------|---------|-----------|---------------------|-----------------|
| 1  | PGTA1         | Numérico | 8       | 0         | Soy consciente...   | {1, Práctica... |
| 2  | PGTA2         | Numérico | 8       | 0         | Me tomo un de...    | {1, Práctica... |
| 3  | PGTA3         | Numérico | 8       | 0         | Cada día dedico...  | {1, Práctica... |
| 4  | PGTA4         | Numérico | 8       | 0         | Normalmente s...    | {1, Práctica... |
| 5  | PGTA5         | Numérico | 8       | 0         | Tengo muy clar...   | {1, Práctica... |
| 6  | PGTA6         | Numérico | 8       | 0         | Normalmente te...   | {1, Práctica... |
| 7  | PGTA7         | Numérico | 8       | 0         | Puedo participa...  | {1, Práctica... |
| 8  | PGTA8         | Numérico | 8       | 0         | Cuento con vari...  | {1, Práctica... |
| 9  | PGTA9         | Numérico | 8       | 0         | Puedo demostr...    | {1, Práctica... |
| 10 | PGTA10        | Numérico | 8       | 0         | Centro toda mi ...  | {1, Práctica... |
| 11 | PGTA11        | Numérico | 8       | 0         | Admito de buen...   | {1, Práctica... |
| 12 | PGTA12        | Numérico | 8       | 0         | No me cuesta d...   | {1, Práctica... |
| 13 | PGTA13        | Numérico | 8       | 0         | Yo tomo la inici... | {1, Práctica... |
| 14 | PGTA14        | Numérico | 8       | 0         | Por lo general ...  | {1, Práctica... |
| 15 | PGTA15        | Numérico | 8       | 0         | Expreso mis pu...   | {1, Práctica... |
| 16 | PGTA16        | Numérico | 8       | 0         | Hay varias cosa...  | {1, Práctica... |
| 17 | PGTA17        | Numérico | 8       | 0         | Normalmente, o...   | {1, Práctica... |
| 18 | PGTA18        | Numérico | 8       | 0         | Intento encontra... | {1, Práctica... |
| 19 | PGTA19        | Numérico | 8       | 0         | Soy capaz de s...   | {1, Práctica... |
| 20 | PGTA20        | Numérico | 8       | 0         | Creo que el trab... | {1, Práctica... |
| 21 | PGTA21        | Numérico | 8       | 0         | No me aferro a l... | {1, Práctica... |
| 22 | PGTA22        | Numérico | 8       | 0         | Me abro a las p...  | {1, Práctica... |
| 23 | PGTA23        | Numérico | 8       | 0         | Me abstengo de...   | {1, Práctica... |
| 24 | PGTA24        | Numérico | 8       | 0         | No escondo mi ...   | {1, Práctica... |
| 25 | PGTA25        | Numérico | 8       | 0         | Puedo controlar...  | {1, Práctica... |
| 26 | PGTA26        | Numérico | 8       | 0         | Tengo facilidad ... | {1, Práctica... |
| 27 | PGTA27        | Numérico | 8       | 0         | No tengo ningú...   | {1, Práctica... |
| 28 | PGTA28        | Numérico | 8       | 0         | Soy capaz de a...   | {1, Práctica... |
| 29 | PGTA29        | Numérico | 8       | 0         | Los demás me ...    | {1, Práctica... |
| 30 | PGTA30        | Numérico | 8       | 0         | Puedo persuadi...   | {1, Práctica... |
| 31 | Sum_autoco... | Numérico | 8       | 2         |                     | Ninguno         |
| 32 | Sum_empatia   | Numérico | 8       | 2         |                     | Ninguno         |
| 33 | Sum_autoco... | Numérico | 8       | 2         |                     | Ninguno         |
| 34 | Sum_motiva... | Numérico | 8       | 2         |                     | Ninguno         |
| 35 | Sum_autoco... | Numérico | 8       | 2         |                     | Ninguno         |
| 36 | Sum_comp....  | Numérico | 8       | 2         |                     | Ninguno         |

|  |          |          |            |        |     |
|--|----------|----------|------------|--------|-----|
|  | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|--|----------|----------|------------|--------|-----|

|    |         |    |  |         |  |         |  |         |
|----|---------|----|--|---------|--|---------|--|---------|
| 1  | Ninguno | 9  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 2  | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 3  | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 4  | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 5  | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 6  | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 7  | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 8  | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 9  | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 10 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 11 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 12 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 13 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 14 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 15 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 16 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 17 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 18 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 19 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 20 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 21 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 22 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 23 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 24 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 25 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 26 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 27 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 28 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 29 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 30 | Ninguno | 8  |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 31 | Ninguno | 20 |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 32 | Ninguno | 13 |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 33 | Ninguno | 19 |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 34 | Ninguno | 16 |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 35 | Ninguno | 17 |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |
| 36 | Ninguno | 17 |  | Derecha |  | Nominal |  | Entrada |

|   | Nombre         | Tip      | Anchura | Decimale | Etiqueta | Valores      |
|---|----------------|----------|---------|----------|----------|--------------|
| 3 | Sum_intelig... | Numérico | 8       | 2        |          | Ninguno      |
| 3 | Autoconcienc.. | Cadena   | 8       | 0        |          | {1, Bajo}... |
| 3 | Empatia        | Cadena   | 8       | 0        |          | {1, Bajo}... |

|   |                |          |   |   |  |              |
|---|----------------|----------|---|---|--|--------------|
| 4 | autoconfianz   | Cadena   | 8 | 0 |  | {1, Bajo}... |
| 4 | Motivacion     | Cadena   | 8 | 0 |  | {1, Bajo}... |
| 4 | Autocontrol    | Cadena   | 8 | 0 |  | {1, Bajo}... |
| 4 | Competenci..   | Cadena   | 8 | 0 |  | {1, Bajo}... |
| 4 | intelig.emoci. | Cadena   | 8 | 0 |  | {1, Bajo}... |
| 4 | S_Dessemp..    | Numérico | 8 | 0 |  | Ninguno      |
| 4 | Desempeñol.    | Cadena   | 8 | 0 |  | {1, Bajo}... |

|    | Perdidos | Columnas | Alineación  | Medida   | Rol   |
|----|----------|----------|---|--|---|
| 37 | Ninguno  | 23       |  Derecha     |  Escala    |  Entrada   |
| 38 | Ninguno  | 16       |  Izquierda   |  Nominal   |  Entrada   |
| 39 | Ninguno  | 10       |  Izquierda   |  Nominal   |  Entrada   |
| 40 | Ninguno  | 15       |  Izquierda   |  Nominal   |  Entrada   |
| 41 | Ninguno  | 12       |  Izquierda   |  Nominal   |  Entrada   |
| 42 | Ninguno  | 13       |  Izquierda   |  Nominal   |  Entrada   |
| 43 | Ninguno  | 20       |  Izquierda   |  Nominal   |  Entrada   |
| 44 | Ninguno  | 8        |  Izquierda  |  Nominal  |  Entrada  |
| 45 | Ninguno  | 9        |  Derecha   |  Escala  |  Entrada |
| 46 | Ninguno  | 12       |  Izquierda |  Nominal |  Entrada |

Vista de datos

|    | PGTA1          | PGTA2         | PGTA3         | PGTA4         | PGTA5         | PGTA6         |
|----|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1  | Practicamen... | Nunca         | Neutral       | Neutral       | Neutral       | Practicame... |
| 2  | Practicamen... | Nunca         | Nunca         | Neutral       | Neutral       | Practicame... |
| 3  | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Neutral       | Siempre       |
| 4  | Practicamen... | Nunca         | Nunca         | Neutral       | Neutral       | Practicame... |
| 5  | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Siempre       |
| 6  | Practicamen... | Nunca         | Nunca         | Nunca         | Practicame... | Neutral       |
| 7  | Practicamen... | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Neutral       |
| 8  | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Neutral       |
| 9  | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Nunca         |
| 10 | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 11 | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Nunca         |
| 12 | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 13 | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Nunca         |
| 14 | Neutral        | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Practicame... |
| 15 | Nunca          | Nunca         | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... |

|    |                |               |               |               |               |               |
|----|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 16 | Siempre        | Practicame... | Siempre       | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 17 | Siempre        | Nunca         | Siempre       | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 18 | Siempre        | Nunca         | Siempre       | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 19 | Practicamen... | Nunca         | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 20 | Practicamen... | Nunca         | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 21 | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 22 | Practicamen... | Nunca         | Nunca         | Neutral       | Practicame... | Siempre       |
| 23 | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Neutral       | Siempre       |
| 24 | Practicamen... | Nunca         | Nunca         | Neutral       | Neutral       | Siempre       |
| 25 | Practicamen... | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Neutral       | Neutral       |
| 26 | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Neutral       | Neutral       |
| 27 | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 28 | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Neutral       | Practicame... | Siempre       |
| 29 | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Neutral       | Siempre       |
| 30 | Practicamen... | Nunca         | Practicame... | Neutral       | Neutral       | Siempre       |

|    | PGTA7         | PGTA8         | PGTA9         | PGTA10        | PGTA11        | PGTA12        |
|----|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1  | Practicame... | Neutral       | Neutral       | Neutral       | Neutral       | Nunca         |
| 2  | Practicame... | Neutral       | Neutral       | Practicame... | Practicame... | Nunca         |
| 3  | Siempre       | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Siempre       |
| 4  | Neutral       | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Neutral       | Nunca         |
| 5  | Neutral       | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Nunca         | Siempre       |
| 6  | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Neutral       |
| 7  | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Nunca         | Neutral       |
| 8  | Neutral       | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Neutral       |
| 9  | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Nunca         | Practicame... |
| 10 | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Practicame... |
| 11 | Practicame... | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Practicame... |
| 12 | Practicame... | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Practicame... |
| 13 | Practicame... | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 14 | Siempre       | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 15 | Siempre       | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 16 | Siempre       | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 17 | Nunca         | Neutral       | Neutral       | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 18 | Nunca         | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 19 | Nunca         | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Nunca         | Nunca         |
| 20 | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Nunca         |
| 21 | Nunca         | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 22 | Siempre       | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 23 | Nunca         | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |

|    |         |       |               |               |               |       |
|----|---------|-------|---------------|---------------|---------------|-------|
| 24 | Siempre | Nunca | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca |
| 25 | Nunca   | Nunca | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca |
| 26 | Siempre | Nunca | Practicame... | Practicame... | Neutral       | Nunca |
| 27 | Nunca   | Nunca | Neutral       | Siempre       | Nunca         | Nunca |
| 28 | Siempre | Nunca | Neutral       | Siempre       | Nunca         | Nunca |
| 29 | Nunca   | Nunca | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Nunca |
| 30 | Siempre | Nunca | Practicame... | Neutral       | Nunca         | Nunca |

|    | PGTA13        | PGTA14        | PGTA15        | PGTA16        | PGTA17        | PGTA18        |
|----|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1  | Siempre       | Siempre       | Neutral       | Neutral       | Neutral       | Nunca         |
| 2  | Siempre       | Siempre       | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Neutral       |
| 3  | Practicame... | Nunca         | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Nunca         |
| 4  | Neutral       | Neutral       | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 5  | Neutral       | Neutral       | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Nunca         |
| 6  | Practicame... | Neutral       | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 7  | Nunca         | Neutral       | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Neutral       |
| 8  | Neutral       | Neutral       | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Neutral       |
| 9  | Practicame... | Neutral       | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Neutral       |
| 10 | Nunca         | Neutral       | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Neutral       |
| 11 | Practicame... | 33            | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Neutral       |
| 12 | Practicame... | 33            | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Neutral       |
| 13 | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 14 | Siempre       | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 15 | Siempre       | Nunca         | Practicame... | Neutral       | Nunca         | Practicame... |
| 16 | Siempre       | Siempre       | Nunca         | Nunca         | Siempre       | Neutral       |
| 17 | Nunca         | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Nunca         | Neutral       |
| 18 | Nunca         | Siempre       | Nunca         | Nunca         | Nunca         | Neutral       |
| 19 | Nunca         | Nunca         | Nunca         | Nunca         | Nunca         | Nunca         |
| 20 | Nunca         | Siempre       | Nunca         | Nunca         | Nunca         | Nunca         |
| 21 | Siempre       | Siempre       | Neutral       | Nunca         | Nunca         | Nunca         |
| 22 | Siempre       | Nunca         | Neutral       | Neutral       | Nunca         | Practicame... |
| 23 | Nunca         | Nunca         | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 24 | Siempre       | Nunca         | Nunca         | Nunca         | Nunca         | Practicame... |
| 25 | Nunca         | Nunca         | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 26 | Nunca         | Nunca         | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Nunca         |
| 27 | Siempre       | Siempre       | Neutral       | Nunca         | Nunca         | Nunca         |
| 28 | Siempre       | Nunca         | Neutral       | Neutral       | Nunca         | Practicame... |
| 29 | Nunca         | Nunca         | Neutral       | Practicame... | Nunca         | Practicame... |
| 30 | Siempre       | Nunca         | Nunca         | Nunca         | Nunca         | Practicame... |

|    | PGTA19        | PGTA20        | PGTA21        | PGTA22        | PGTA23        | PGTA24        |
|----|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1  | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 2  | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 3  | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 4  | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         |
| 5  | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         |
| 6  | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         |
| 7  | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         |
| 8  | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         |
| 9  | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         |
| 10 | Neutral       | Neutral       | Neutral       | Neutral       | Neutral       | Neutral       |
| 11 | Neutral       | Neutral       | Neutral       | Neutral       | Neutral       | Neutral       |
| 12 | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         | Neutral       | Nunca         |
| 13 | Practicame... | Neutral       | Practicame... | Neutral       | Practicame... | Neutral       |
| 14 | Practicame... | Siempre       | Practicame... | Siempre       | Practicame... | Siempre       |
| 15 | Practicame... | Siempre       | Practicame... | Siempre       | Practicame... | Siempre       |
| 16 | Practicame... | Siempre       | Practicame... | Siempre       | Practicame... | Siempre       |
| 17 | Nunca         | Siempre       | Nunca         | Siempre       | Nunca         | Siempre       |
| 18 | Nunca         | Siempre       | Nunca         | Siempre       | Nunca         | Siempre       |
| 19 | Nunca         | Siempre       | Nunca         | Siempre       | Nunca         | Siempre       |
| 20 | Neutral       | Practicame... | Neutral       | Practicame... | Neutral       | Practicame... |
| 21 | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 22 | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 23 | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 24 | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 25 | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 26 | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 27 | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Practicame... |
| 28 | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 29 | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |
| 30 | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Nunca         |

|   | PGTA25        | PGTA26        | PGTA27        | PGTA28        | PGTA29        | PGTA30        |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1 | Practicame... | Neutral       | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Practicame... |
| 2 | Practicame... | Neutral       | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Practicame... |
| 3 | Nunca         | Neutral       | Neutral       | Practicame... | Practicame... | Practicame... |
| 4 | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Practicame... |
| 5 | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Practicame... |
| 6 | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Practicame... | Practicame... |
| 7 | Nunca         | Practicame... | Practicame... | Nunca         | Neutral       | Neutral       |



|    |               |         |               |         |               |               |
|----|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------------|
| 8  | Nunca         | Nunca   | Practicame... | Siempre | Neutral       | Practicame... |
| 9  | Practicame... | Nunca   | Siempre       | Nunca   | Neutral       | Practicame... |
| 10 | Practicame... | Nunca   | Siempre       | Siempre | Neutral       | Practicame... |
| 11 | Nunca         | Nunca   | Siempre       | Nunca   | Neutral       | Neutral       |
| 12 | Practicame... | Nunca   | Nunca         | Siempre | Neutral       | Neutral       |
| 13 | Nunca         | Nunca   | Nunca         | Nunca   | Practicame... | Practicame... |
| 14 | Neutral       | Nunca   | Nunca         | Siempre | Practicame... | Neutral       |
| 15 | Nunca         | Nunca   | Nunca         | Siempre | Siempre       | Neutral       |
| 16 | Nunca         | Siempre | Neutral       | Neutral | Siempre       | Practicame... |
| 17 | Nunca         | Nunca   | Siempre       | Neutral | Siempre       | Practicame... |
| 18 | Nunca         | Siempre | Neutral       | Neutral | Siempre       | Nunca         |
| 19 | Nunca         | Nunca   | Nunca         | Neutral | Siempre       | Siempre       |
| 20 | Nunca         | Nunca   | Nunca         | Neutral | Siempre       | Nunca         |
| 21 | Practicame... | Nunca   | Siempre       | Siempre | Neutral       | Practicame... |
| 22 | Nunca         | Nunca   | Siempre       | Nunca   | Neutral       | Neutral       |
| 23 | Practicame... | Nunca   | Nunca         | Siempre | Neutral       | Neutral       |
| 24 | Nunca         | Nunca   | Nunca         | Nunca   | Practicame... | Practicame... |
| 25 | Neutral       | Nunca   | Nunca         | Siempre | Practicame... | Neutral       |
| 26 | Nunca         | Nunca   | Nunca         | Siempre | Siempre       | Neutral       |
| 27 | Nunca         | Siempre | Neutral       | Neutral | Siempre       | Practicame... |
| 28 | Nunca         | Nunca   | Siempre       | Neutral | Siempre       | Practicame... |
| 29 | Nunca         | Siempre | Neutral       | Neutral | Siempre       | Nunca         |
| 30 | Nunca         | Nunca   | Nunca         | Neutral | Siempre       | Siempre       |

## 6. Base de datos del desempeño laboral

|    | Nombre           | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta            | Valores      |
|----|------------------|----------|---------|-----------|---------------------|--------------|
| 1  | PGTA1            | Numérico | 8       | 0         | Volumen y cant...   | {1, MALO}... |
| 2  | PGTA2            | Numérico | 8       | 0         | Exactitud, esm...   | {1, MALO}... |
| 3  | PGTA3            | Numérico | 8       | 0         | Grado de conoc...   | {1, MALO}... |
| 4  | PGTA4            | Numérico | 8       | 0         | Actitud ante la ... | {1, MALO}... |
| 5  | PGTA5            | Numérico | 8       | 0         | Grado en que p...   | {1, MALO}... |
| 6  | PGTA6            | Numérico | 8       | 0         | Empeño. Capac...    | {1, MALO}... |
| 7  | PGTA7            | Numérico | 8       | 0         | Capacidad para...   | {1, MALO}... |
| 8  | S_Desempe...     | Numérico | 8       | 0         |                     | Ninguno      |
| 9  | S_Caracteri...   | Numérico | 8       | 0         |                     | Ninguno      |
| 10 | S_Dessemp...     | Numérico | 8       | 0         |                     | Ninguno      |
| 11 | Desempeño...     | Cadena   | 8       | 0         |                     | {1, Bajo}... |
| 12 | Caracteristic... | Cadena   | 8       | 0         |                     | {1, Bajo}... |
| 13 | Desempeñol...    | Cadena   | 8       | 0         |                     | {1, Bajo}... |

|    | Perdidos | Columnas | Alineación  | Medida   | Rol   |
|----|----------|----------|---|--|---|
| 1  | Ninguno  | 8        |  Derecha   |  Nominal |  Entrada |
| 2  | Ninguno  | 8        |  Derecha   |  Nominal |  Entrada |
| 3  | Ninguno  | 8        |  Derecha   |  Nominal |  Entrada |
| 4  | Ninguno  | 8        |  Derecha   |  Nominal |  Entrada |
| 5  | Ninguno  | 8        |  Derecha   |  Nominal |  Entrada |
| 6  | Ninguno  | 8        |  Derecha   |  Nominal |  Entrada |
| 7  | Ninguno  | 8        |  Derecha   |  Nominal |  Entrada |
| 8  | Ninguno  | 24       |  Derecha   |  Nominal |  Entrada |
| 9  | Ninguno  | 31       |  Derecha   |  Nominal |  Entrada |
| 10 | Ninguno  | 21       |  Derecha   |  Escala  |  Entrada |
| 11 | Ninguno  | 22       |  Izquierda |  Nominal |  Entrada |
| 12 | Ninguno  | 29       |  Izquierda |  Nominal |  Entrada |
| 13 | Ninguno  | 18       |  Izquierda |  Nominal |  Entrada |

Vista de datos

|    | PGTA1     | PGTA2     | PGTA3     | PGTA4   | PGTA5     | PGTA6     |
|----|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|
| 1  | MALO      | MALO      | MALO      | MALO    | BUENO     | BUENO     |
| 2  | TOLERABLE | MALO      | TOLERABLE | MALO    | BUENO     | BUENO     |
| 3  | MALO      | MALO      | BUENO     | MALO    | TOLERABLE | 33        |
| 4  | MALO      | MALO      | ÓPTIMO    | MALO    | REGULAR   | BUENO     |
| 5  | MALO      | MALO      | TOLERABLE | MALO    | BUENO     | ÓPTIMO    |
| 6  | TOLERABLE | TOLERABLE | TOLERABLE | ÓPTIMO  | BUENO     | ÓPTIMO    |
| 7  | TOLERABLE | TOLERABLE | TOLERABLE | ÓPTIMO  | MALO      | ÓPTIMO    |
| 8  | TOLERABLE | TOLERABLE | BUENO     | ÓPTIMO  | MALO      | ÓPTIMO    |
| 9  | TOLERABLE | TOLERABLE | BUENO     | BUENO   | REGULAR   | ÓPTIMO    |
| 10 | TOLERABLE | TOLERABLE | BUENO     | BUENO   | MALO      | ÓPTIMO    |
| 11 | TOLERABLE | BUENO     | MALO      | BUENO   | MALO      | BUENO     |
| 12 | REGULAR   | TOLERABLE | MALO      | REGULAR | MALO      | BUENO     |
| 13 | REGULAR   | TOLERABLE | MALO      | REGULAR | BUENO     | BUENO     |
| 14 | REGULAR   | TOLERABLE | MALO      | REGULAR | MALO      | BUENO     |
| 15 | BUENO     | TOLERABLE | REGULAR   | BUENO   | BUENO     | BUENO     |
| 16 | BUENO     | TOLERABLE | BUENO     | BUENO   | BUENO     | BUENO     |
| 17 | BUENO     | REGULAR   | BUENO     | BUENO   | BUENO     | BUENO     |
| 18 | MALO      | MALO      | MALO      | MALO    | BUENO     | BUENO     |
| 19 | TOLERABLE | MALO      | TOLERABLE | MALO    | BUENO     | BUENO     |
| 20 | MALO      | REGULAR   | BUENO     | MALO    | TOLERABLE | 33        |
| 21 | MALO      | BUENO     | ÓPTIMO    | MALO    | REGULAR   | BUENO     |
| 22 | MALO      | MALO      | BUENO     | MALO    | BUENO     | ÓPTIMO    |
| 23 | TOLERABLE | TOLERABLE | TOLERABLE | BUENO   | BUENO     | ÓPTIMO    |
| 24 | TOLERABLE | TOLERABLE | TOLERABLE | BUENO   | MALO      | TOLERABLE |
| 25 | TOLERABLE | TOLERABLE | BUENO     | BUENO   | MALO      | TOLERABLE |
| 26 | TOLERABLE | TOLERABLE | BUENO     | BUENO   | ÓPTIMO    | TOLERABLE |
| 27 | TOLERABLE | TOLERABLE | BUENO     | BUENO   | ÓPTIMO    | MALO      |
| 28 | TOLERABLE | BUENO     | MALO      | BUENO   | ÓPTIMO    | BUENO     |
| 29 | REGULAR   | REGULAR   | MALO      | REGULAR | MALO      | MALO      |
| 30 | REGULAR   | REGULAR   | MALO      | REGULAR | BUENO     | BUENO     |

|   | PGTA7     |
|---|-----------|
| 1 | TOLERABLE |
| 2 | TOLERABLE |
| 3 | TOLERABLE |
| 4 | TOLERABLE |
| 5 | TOLERABLE |

|    |           |
|----|-----------|
| 6  | MALO      |
| 7  | MALO      |
| 8  | MALO      |
| 9  | MALO      |
| 10 | MALO      |
| 11 | MALO      |
| 12 | MALO      |
| 13 | ÓPTIMO    |
| 14 | TOLERABLE |
| 15 | REGULAR   |
| 16 | TOLERABLE |
| 17 | MALO      |
| 18 | BUENO     |
| 19 | ÓPTIMO    |
| 20 | TOLERABLE |
| 21 | TOLERABLE |
| 22 | TOLERABLE |
| 23 | MALO      |
| 24 | MALO      |
| 25 | MALO      |
| 26 | MALO      |
| 27 | MALO      |
| 28 | MALO      |
| 29 | MALO      |
| 30 | ÓPTIMO    |



|                       |                                    |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |  |  |
|-----------------------|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| MOTIVACION            | Amabilidad                         | Me gusta estar rodeado por personas que se preocupan por los demás           |  |  |  |  |  | X | V | X | D |  |  |
|                       | Influencia inspiradora             | Comparto ideas, conocimientos, experiencias y habilidades con los demás      |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|                       | Lealtad por los otros              | Me preocupa el bienestar de los demás  |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|                       | Interés por otros                  | Me gusta de verdad ayudar a los demás, no solo para hacer buenas acciones    |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|                       | Dejar a la sociedad                | Me preocupa el mal que existe en el mundo y quiero hacer algo para mejorarlo |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
| ACTIVIDADES           | Supervisión de problemas           | Me gusta resolver problemas y ayudar a los demás a resolverlos               |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|                       | Causar buena impresión             | Me gusta ser reconocido por los demás, pero no de una manera egoísta         |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|                       | Aprender a hacer cosas nuevas      | Me gusta aprender cosas nuevas y enseñarlas a los demás                      |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|                       | Mostrar el camino                  | Me gusta ayudar a los demás a encontrar el camino                            |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|                       | Control de las actividades         | Me gusta controlar y dirigir a los demás                                     |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
| CONVENCIONES SOCIALES | Facilidad para hacer amigos        | Me gusta conocer a nuevas personas y hacer amigos                            |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|                       | Facilidad de ser querido por otros | Me gusta ser querido por los demás   |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|                       | Disponibilidad                     | Me gusta estar disponible para ayudar a los demás                            |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|                       | Dirigir a los demás                | Me gusta dirigir a los demás y tomar decisiones                              |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|                       | Formación                          | Me gusta formar a los demás y enseñarles cosas nuevas                        |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |


  
 Antonio A. Ramos Flores

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : "ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE EMELY STREET"  
**OBJETIVO** : MEDIR EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL  
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DE DIVERSA INDOLE  
**EVALUADOR** : RAMOS FLORES FRANCISCO A.  
**GRADO ACADÉMICO** : M.D.GISTERA - ADMINISTR. EMPRESAS

VALORACIÓN:

|                     |         |            |
|---------------------|---------|------------|
| <del>Adecuado</del> | Regular | Inadecuado |
|---------------------|---------|------------|

  
FRANCISCO A. RAMOS FLORES  
M.D.GISTERA - ADMINISTR. EMPRESAS

## Experto N°1 – Instrumento Escala Gráfica del Desempeño Laboral

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la de la Unidad Educativa**  
**"Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil ,2018**

| VARIABLE                     | DIMENSIÓN                   | INDICADOR | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA |    |    |    | CRITERIO DE EVALUACIÓN                    |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |  |  |
|------------------------------|-----------------------------|-----------|--|---------------------|----|----|----|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|--|
|                              |                             |           |  | SI                  | NO | SI | NO | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM |    | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                 |  |  |
|                              |                             |           |  |                     |    |    |    | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                 |  |  |
| DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN      | Producto                    |           | Volumen y calidad de trabajo ejecutado             |                     |    |    |    |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |
|                              | Cualidad                    |           | Exactitud, orden y orden en el trabajo             |                     |    |    |    |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |
|                              | Características del trabajo |           | Grado de conocimiento al trabajar                  |                     |    |    |    |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |
|                              | Comunicación                |           | Actitud ante la empresa, el jefe y los colegas     |                     |    |    |    |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |
| CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES | Comprensión de situaciones  |           | Grado en que percibe la realidad de un momento     |                     |    |    |    |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |
|                              | Directividad                |           | Presión, capacidad para crear ideas y proyectos    |                     |    |    |    |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |
|                              | Operación de resolución     |           | Capacidad para poner en práctica ideas y proyectos |                     |    |    |    |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |

  
 Alicia A. Ramos Rivera  
 Docente de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil, Ecuador  
 2018



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : "ESCALA GRAFICA DEL DESEMPEÑO LABORAL"  
**OBJETIVO** : MEDIR EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL  
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DE DIVERSA INDOLE  
**EVALUADOR** : ROMO S JUAN FRANCISCO  
**GRADO ACADÉMICO** : MAGISTER - ADMNIST. EMPRESAS.

**VALORACIÓN:**

|                     |         |            |
|---------------------|---------|------------|
| <del>Adecuado</del> | Regular | Inadecuado |
|---------------------|---------|------------|



FIRMA DEL EVALUADOR

## Experto N°2 – Instrumento Inteligencia Emocional

E-2

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
 La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la de la Unidad Educativa  
 "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil, 2018

| VARIABLE               | DIMENSIÓN      | INDICADOR                      | ITEMS   | OPCIÓN DE RESPUESTA |         |         |            |            | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |                                       |    |   |    |
|------------------------|----------------|--------------------------------|---|---------------------|---------|---------|------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------|---------------------------------------|----|---|----|
|                        |                |                                |   | SI SIEMPRE          | SI ASES | SI ASES | SI SIEMPRE | SI SIEMPRE | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    |                                 | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM |    | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |
|                        |                |                                |   |                     |         |         |            |            | SI  | NO | SI   | NO |                                 | SI                                    | NO | SI  | NO |
| INTELIGENCIA EMOCIONAL | AUTOCONCIENCIA | Reacciones físicas             | Se reconocen de las reacciones físicas que se experimentan, también se sabe que algunas reacciones físicas son consecuencia de las emociones que se experimentan. |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        |                | Nivel de energía               | Se reconocen los niveles de energía cuando están bajos, aumentando el nivel de energía cuando están altos.  |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        |                | Tiempo de reflexión            | Se reconoce el tiempo que se necesita para reflexionar.   |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        |                | Identificación de emociones    | Se reconocen las emociones que se experimentan y se sabe que algunas reacciones físicas son consecuencia de las emociones que se experimentan.                    |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        |                | Metas y valores personales     | Se reconocen las metas y valores personales que se tienen.  |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        | EMPATÍA        | Percepción de la gente         | Se reconocen las emociones que se experimentan y se sabe que algunas reacciones físicas son consecuencia de las emociones que se experimentan.                    |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        |                | Interacción con otras personas | Se reconocen las emociones que se experimentan y se sabe que algunas reacciones físicas son consecuencia de las emociones que se experimentan.                    |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        |                | Apoyo de equipo                | Se reconocen las emociones que se experimentan y se sabe que algunas reacciones físicas son consecuencia de las emociones que se experimentan.                    |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        |                | Asociación entre emociones     | Se reconocen las emociones que se experimentan y se sabe que algunas reacciones físicas son consecuencia de las emociones que se experimentan.                    |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        |                | Práctica atención              | Se reconocen las emociones que se experimentan y se sabe que algunas reacciones físicas son consecuencia de las emociones que se experimentan.                    |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        | REGULACIÓN     | Admisión de errores            | Se reconocen las emociones que se experimentan y se sabe que algunas reacciones físicas son consecuencia de las emociones que se experimentan.                    |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        |                | Riesgos asumidos               | Se reconocen las emociones que se experimentan y se sabe que algunas reacciones físicas son consecuencia de las emociones que se experimentan.                    |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        |                | Indicativa                     | Se reconocen las emociones que se experimentan y se sabe que algunas reacciones físicas son consecuencia de las emociones que se experimentan.                    |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        |                | Cooperación                    | Se reconocen las emociones que se experimentan y se sabe que algunas reacciones físicas son consecuencia de las emociones que se experimentan.                    |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |
|                        |                | Expresión de posturas de vida  | Se reconocen las emociones que se experimentan y se sabe que algunas reacciones físicas son consecuencia de las emociones que se experimentan.                    |                     |         |         |            |            | X   |    |  |    | X                               |                                       |    |   |    |

  
 Experto N°2  
 2018



Experto N°2 – Instrumento Escala Gráfica del Desempeño Laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN  
La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la de la Unidad Educativa  
"Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil, 2018

| VARIABLE                     | DIMENSIÓN                 | INDICADOR | ITEMS   | OPCIÓN DE RESPUESTA |            |            |            | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |  |  |
|------------------------------|---------------------------|-----------|---|---------------------|------------|------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|--|
|                              |                           |           |   | SI SIEMPRE          | SI SIEMPRE | SI SIEMPRE | SI SIEMPRE | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM |    | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                 |  |  |
|                              |                           |           |   |                     |            |            |            | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                 |  |  |
| DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN      | Prestación                |           | Voluntad y seriedad de trabajo                        |                     |            |            |            |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |
|                              | Calidad                   |           | Exactitud, orden y ritmo en el trabajo.               |                     |            |            |            |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |
|                              | Conocimiento del trabajo  |           | Grado de conocimiento al trabajo.                     |                     |            |            |            |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |
|                              | Compromiso                |           | Actitud ante la empresa, al jefe y sus colegas.       |                     |            |            |            |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |
| CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES | Comprender de situaciones |           | Grado en que percibe la esencia de las                |                     |            |            |            |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |
|                              | Creatividad               |           | Originalidad, capacidad para crear ideas y proyectos. |                     |            |            |            |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |
|                              | Capacidad de realización  |           | Capacidad para poner en práctica ideas y proyectos.   |                     |            |            |            |   |    |  |    |                                       |    |   |    |                                 |  |  |

FIRMA DEL  
  


### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "ESCALA GRAFICA DEL DESEMPEÑO LABORAL"  
OBJETIVO : MEDIR EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL  
DIRIGIDO A : PERSONAL DE DIVERSA INDOLE  
EVALUADOR : MOGOLLON GARCIA FRANCISCO SEGUNDO  
GRADO ACADÉMICO : *Magister - Ciencias Sociales*

VALORACIÓN:

| Adecuado | Regular | Inadecuado |
|----------|---------|------------|
|----------|---------|------------|

*[Handwritten signature and stamp]*  
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo  
Cuenca, Ecuador



### Experto N°3 – Instrumento Inteligencia Emocional

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la de la Unidad Educativa**  
**“Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018**

| VARIABLE               | DIMENSIÓN      | INDICADOR                      | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA |                |                |                |                | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |  |    |  |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |  |  |  |
|------------------------|----------------|--------------------------------|--|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|--|--|--|
|                        |                |                                |  | Pract. Siempre      | Pract. Siempre | Pract. Siempre | Pract. Siempre | Pract. Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS |    | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                 |  |  |  |
|                        |                |                                |  |                     |                |                |                |                | SI  | NO | SI   | NO | SI                                     | NO | SI   | NO |                                 |  |  |  |
| INTELIGENCIA EMOCIONAL | AUTOCONCIENCIA | Reacciones físicas             | Soy consciente de las reacciones físicas (posturas, dolores, cambios súbitos) que reflejan una emoción |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        |                | Nivel de energía               | Me siento con descanso a ritmo como método activo para incrementar mi nivel de energía cuando necesito |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        |                | Tiempo de reflexión            | Cada día dedico algo de tiempo a la reflexión  |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        |                | Identificación de emociones    | Normalmente soy capaz de identificar el tipo de emoción que siento en un momento                       |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        |                | Metas y valores personales     | Tengo muy clara cuáles son mis propias metas y valores   |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        | EMPATIA        | Percepción de la gente         | Normalmente tengo una idea exacta de cómo me ven los otros personas durante una interacción            |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        |                | Interacción con otras personas | Puedo participar en una interacción con otra persona y captar bastante bien cuál es su estado de ánimo |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        |                | Apoyo de equipo                | Cuento con varias personas a las que puedo recurrir y pedir su ayuda cuando lo necesito.               |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        |                | Aceptamiento de emociones      | Puedo demostrar emoción y aceptar mis emociones  |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        |                | Prestar atención               | Cuando todos me atienden en la sala persona cuando estoy escuchando                                    |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        | AUTOCONFIANZA  | Admisión de errores            | Admito de buena gana mis errores y me disculpo   |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        |                | Riesgos asumidos               | Si me cuesta demasiado asumir riesgos por temor  |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        |                | Iniciativa                     | No tomo la iniciativa yago adelante con las tareas   |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        |                | Comodidad                      | Por lo general me siento cómodo en las situaciones nuevas  |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |
|                        |                | Expresión de puntos de vista   | Expreso mis puntos de vista con claridad y seguridad en las reuniones                                  |                     |                |                |                |                |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |  |



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO :** "ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE CAMERON Y QUINN"  
**OBJETIVO :** MEDIR EL NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL  
**DIRIGIDO A :** PERSONAL DE DIVERSA INDOLE

**EVALUADOR :** MARIA CARREÑO SOSA  
**GRADO ACADÉMICO :** MAGISTER.

**VALORACIÓN:**

|                     |         |            |
|---------------------|---------|------------|
| <del>Adecuado</del> | Regular | Inadecuado |
|---------------------|---------|------------|



Acti



### Experto N°3 – Instrumento Escala Gráfica del Desempeño Laboral

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la de la Unidad Educativa**  
**“Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018**

| VARIABLE                 | DIMENSIÓN                    | INDICADOR  | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA |       |         |          |      | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |  |    |  |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |  |  |
|--------------------------|------------------------------|--|--|---------------------|-------|---------|----------|------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|--|--|
|                          |                              |  |  | OPTIMO              | BUENO | REGULAR | TOLEABLE | MALO | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS |    | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                 |  |  |
|                          |                              |  |  |                     |       |         |          |      | SI  | NO | SI   | NO | SI                                     | NO | SI   | NO |                                 |  |  |
| DESEMPEÑO LABORAL        | DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN      | Producto   | Volumen y cantidad de trabajo ejecutado.       |                     |       |         |          |      |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |
|                          |                              | Cualidad   | Exactitud , esmero y orden en el trabajo.      |                     |       |         |          |      |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |
|                          |                              | Conocimiento del trabajo                           | Grado de conocimiento al trabajo               |                     |       |         |          |      |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |
|                          |                              | Cooperación  | Actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas |                     |       |         |          |      |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |
|                          | CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES | Comprensión de situaciones                         | Grado en que percibe la esencia de un          |                     |       |         |          |      |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |
|                          |                              | Creatividad  | Empeño, capacidad para crear ideas y proyectos |                     |       |         |          |      |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |
| Capacidad de realización |                              | Capacidad para poner en práctica ideas y proyectos |  |                     |       |         |          |      |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |  |  |


 I.E. N° 10015 "MANUEL ORDOÑEZ" - LLIVO  
 Dra. María F. Carreño Sosa  
 DIRECTORA

Acti  
Ve a C

### MÁTRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : "ESCALA GRÁFICA DEL DESEMPEÑO LABÓRAL"  
**OBJETIVO** : MEDIR EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL  
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DE DIVERSA INDOLÉ  
**EVALUADOR** : MARIA CARREÑO SOSA.  
**GRADO ACADÉMICO** : MAGISTER.

VALORACIÓN:

|          |         |            |
|----------|---------|------------|
| Adecuado | Regular | Inadecuado |
|----------|---------|------------|

 I.E. N° 2023 "SAN DE DIO" - LINDO  
  
DIRECCIÓN  
M<sup>te</sup> María F. Carreño Sosa  
DIRECTORA  
FIRMA DEL EVALUADOR

## 8. Matriz de consistencia

La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018

| PROBLEMA GENERAL   | OBJETIVO GENERAL  | HIPÓTESIS GENERAL   | VARIABLES                             | DIMENSIONES           | INDICADORES  | INSTRUMENTO   |
|--|---|---|---------------------------------------|-----------------------|--|---|
| ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de la de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018? | Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018 | Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018. | <b>V1:<br/>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b> | <b>AUTOCONCIENCIA</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reacciones físicas</li> <li>• Nivel de energía</li> <li>• Tiempo de reflexión</li> <li>• identificación de emociones</li> <li>• metas y valores personales</li> </ul>   | <b>ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE EMELY STREET</b> |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS  | OBJETIVOS ESPECÍFICOS   | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS   |                                       | <b>EMPATÍA</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de la gente</li> <li>• Interacción con otras personas</li> <li>• apoyo de equipo</li> <li>• acoplamiento de emociones</li> <li>• Prestar atención</li> </ul> |   |
| 1. ¿Cuál es la relación entre la autoconciencia y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018?            | 1. Determinar la relación entre la autoconciencia y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.     | 1. Existe una relación significativa entre la autoconciencia y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.      |                                       | <b>AUTOCONFIANZA</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Admisión de errores</li> <li>• Riesgos asumidos</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Comodidad</li> <li>• Expresión de puntos de vista</li> </ul>                           |   |
| 2. ¿Cuál es la relación entre la empatía y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018?                   | 2. Determinar la relación entre la empatía y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.            | 2. Existe una relación significativa entre la empatía y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.             |                                       | <b>MOTIVACIÓN</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entusiasmo</li> <li>• Infundo Inspiración</li> </ul>  |   |
| 3. ¿Cuál es la relación entre la autoconfianza y el desempeño laboral del  | 3. Determinar la relación entre la autoconfianza y el desempeño laboral del   | 3. Existe una relación significativa entre la autoconfianza y el  |                                       |                       |  |   |

|   |   |  |                                      |                                     |  |   |
|---|---|--|--------------------------------------|-------------------------------------|--|---|
| personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018?  | personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.  | desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.   |                                      |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lado positivo de las cosas</li> <li>• sobrellevar obstáculos</li> <li>• Valor a la sociedad</li> </ul>  |   |
| 4. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018?         | 4. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.                 | 4. Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.         |                                      | <b>AUTOCONTROL</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Superación de problemas</li> <li>• Causar buena impresión</li> <li>• Abstenerse de hacer juicios ligeros</li> <li>• Mostrarse tal cual</li> <li>• Control de las emociones</li> </ul> |   |
| 5. ¿Cuál es la relación entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018?        | 5. Determinar la relación entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.        | 5. Existe una relación significativa entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.        |                                      | <b>COMPETENCIA SOCIAL</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilidad para hacer amigos</li> <li>• Facilidad de expresión en grupo</li> <li>• Sensibilidad</li> <li>• Respeto de los demás</li> <li>• Persuasión</li> </ul>                       |   |
| 6. ¿Cuál es la relación entre la competencia social y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018? | 6. Determinar la relación entre la competencia social y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018. | 6. Existe una relación significativa entre la competencia social y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018. |                                      |                                     |  |   |
|   |   |  | <b>V2:<br/>DESEMPEÑO<br/>LABORAL</b> | <b>DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Producto</li> <li>• Calidad</li> <li>• Conocimiento del trabajo</li> <li>• Cooperación</li> </ul>   | <b>ESCALA<br/>GRÁFICA –<br/>DESEMPEÑO<br/>LABORAL</b> |
|   |   |  |                                      | <b>CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión de situaciones</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Capacidad de realización</li> </ul>  |   |

## 9. Fotografías



## 10. Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

|  |  |   |
|--|--|---|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b> | Código : F06-PP-PR-02.02<br>Versión : 09<br>Fecha : 23-03-2018<br>Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo, Hildegardo Oclides Tamariz Núnjar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil ,2018" de la estudiante Lic. Orellana Loor, Reina Senovia constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de febrero del 2020



Firma

Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Núnjar

DNI:02776313

|         |                            |        |                     |        |                                 |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|



## 11. Pantallazo de Turnitin

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b> | Código : F06-PP-PR-02.02<br>Versión : 09<br>Fecha : 23-03-2018<br>Página : 1 de 1 |
|---|--|---|



The screenshot shows the Turnitin Feedback Studio interface. The main content area displays the title of the thesis: "LA EDUCACION" and the author's name: "Dr. Orestes Lora, Rolfo Betovita". The similarity score is prominently displayed as 23%. A list of sources contributing to the similarity is shown on the right side of the screen.

| Rank | Source                       | Percentage |
|------|------------------------------|------------|
| 1    | Integración Universitaria    | 15%        |
| 2    | Investigación educativa en   | 3%         |
| 3    | Integración Universitaria    | 1%         |
| 4    | www.pdfdocuments.es          | 1%         |
| 5    | Wiley (en español) (1)       | <1%        |
| 6    | Enciclopedia de la educación | <1%        |
| 7    | www.elsiglo.com              | <1%        |

*[Handwritten signature]*

|         |                            |        |                     |        |                                 |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|





### 13. Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ORELLANA LOOR, Reina Senovia

INFORME TITULADO:

La inteligencia emocional su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo", Guayaquil, 2018

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 29 DE OCTUBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA