



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Nivel de Autoconocimiento Emocional y el Desempeño Contextual de los
Docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Vásquez Suárez, Cinthia Melissa (ORCID: 0000-0002-2109-1736)

ASESORA:

Dra. Aspiros Bermúdez, Jannet (ORCID: 0000-0002-4737-0944)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por su infinita bondad y misericordia.

A mi madre y mi hermana, a quienes les debo
todo lo que soy y quienes son mi motor para seguir
superándome día a día.

A mi familia, en especial a mis abuelos, por el
apoyo incondicional,

A Diego, por su apoyo, amor y ánimos
para seguir adelante a diario.

Este logro también es de todos ustedes.

Cinthia Vásquez

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo,
por la oportunidad de recibir esta maestría
y permitirme cumplir esta meta y anhelo.

Por su valioso apoyo a las personas que
colaboraron conmigo durante esta investigación.

A mis asesores:

Dr. Segundo Edwin Cieza Mostacero

Dra. Jannet Aspiros Bermúdez

Dra. María Peregrina Cruzado Vallejos

quienes con su amplio
conocimiento y experiencia me
orientaron constantemente y me alentaron a concluirla.

A los docentes de la Universidad por permitirme
aplicarles los instrumentos de
recolección de datos en la institución.

Y en especial a mi jefe, Mg. Juan Polo Arellano
por darme el apoyo y la oportunidad para
realizarme como profesional
y cumplir con mis sueños.

Cinthia Vásquez

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Nivel de autoconocimiento emocional de los docentes</i>	20
Tabla 2. <i>Nivel de autoconciencia de los docentes</i>	21
Tabla 3. <i>Nivel de control de emociones de los docentes</i>	22
Tabla 4. <i>Nivel de automotivación de los docentes</i>	23
Tabla 5. <i>Nivel de relaciones sociales de los docentes</i>	24
Tabla 6. <i>Nivel de desempeño contextual de los docentes</i>	25
Tabla 7. <i>Nivel de inclinación hacia la organización de los docentes</i>	26
Tabla 8. <i>Nivel de inclinación hacia los individuos de los docentes</i>	27
Tabla 9. <i>Prueba de Normalidad para el Autoconocimiento Emocional y sus dimensiones</i>	28
Tabla 10. <i>Prueba de Normalidad para el Desempeño Contextual y sus variables</i>	28
Tabla 11. <i>Medidas de correlación de los puntajes de las encuestas de las variables autoconocimiento emocional y desempeño contextual</i>	30
Tabla 12. <i>Relación que existe entre la variable autoconocimiento emocional y las dimensiones de la variable desempeño contextual</i>	31
Tabla 13. <i>Relación que existe entre el variable desempeño contextual y las dimensiones de la variable autoconocimiento emocional</i>	32

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una universidad privada de Trujillo, 2021. La investigación es básica, con diseño no experimental correlacional simple de corte transversal. Se aplicaron dos encuestas validadas por juicio de expertos utilizando la prueba de V. Aiken, la de inteligencia emocional 1.00 y de desempeño contextual 0.926, ambas con validez fuerte. Se aplicó la prueba de confiabilidad con el Alfa de Cronbach para autoconocimiento emocional $\alpha = ,848$ y desempeño contextual $\alpha = ,925$. Para la normalidad de los datos se utilizó el software SPSS 26, y la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de 45 docentes. Se identificó un nivel de autoconocimiento emocional alto de 92.6% y de desempeño contextual un nivel medio de 53.7% en los docentes. Se aplicó la prueba no paramétrica coeficiente de Rho Spearman $p = 0.648 \geq 0,05$, identificando que no existe relación entre las dos variables de estudio.

Palabras clave:

Autoconocimiento emocional, inteligencia emocional, desempeño, desempeño contextual.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between emotional self-knowledge and the contextual performance of teachers at a private university in Trujillo, 2021. The research is basic, with a simple non-experimental correlational cross-sectional design. Two surveys were applied, validated by expert judgment using the V. Aiken test, the emotional intelligence 1.00 and contextual performance 0.926, both with strong validity. The reliability test was applied with Cronbach's Alpha for emotional self-knowledge $\alpha = ,848$ and contextual performance $\alpha = ,925$. For the normality of the data, SPSS 26 software was used, and the Kolmogorov-Smirnov test for a sample of 45 teachers. A high level of emotional self-knowledge of 92.6% and a medium level of contextual performance of 53.7% were identified in the teachers. The nonparametric test Rho Spearman coefficient $p = 0.648 \geq 0.05$ was applied, identifying that there is no relationship between the two study variables.

Keywords:

Emotional self-awareness, emotional intelligence, performance, contextual performance.

I. INTRODUCCIÓN

Las emociones, así como nuestros estados de ánimo son parte única de cada ser humano y no pueden ser reprimidas, ni ignoradas. Weisinger, (2001) alega que la inteligencia emocional es emplear inteligentemente las emociones con la finalidad de encaminar la conducta de ser humano produciendo mejores resultados y haciendo fructífero su desempeño en las organizaciones (p. 45). Con respecto a las emociones de un docente de una institución universitaria, manejar adecuadamente su inteligencia emocional favorece al avance no sólo del docente, sino también de la institución y sus alumnos. Los docentes deben mostrar actitudes positivas ante de los estudiantes, por lo que esto conlleva a fortalecer su formación integral y educativa. Sin embargo, Extremera y Fernández (2004) indican que algunas instituciones educativas fracasan en el logro del manejo de emociones entre sus docentes, en ocasiones los conflictos y discrepancias son los que arruinan el clima laboral y muchas veces hasta a la propia institución (p. 14).

Al 2021, existen muchos cambios que a diario generan gran impacto, un claro ejemplo de ello es lo que se vive a diario con la COVID 19, que ha conllevado a quedarnos en casa, ejercitando el cuerpo y mente cada vez menos, afectando de algún modo los aspectos personales, sociales, emocionales y laborales, esto se vio reflejado una publicación que realizó la Revista de las Naciones Unidas. En respuesta a estos cambios las instituciones educativas consideraron necesario responder a lo que exigen las competencias del entorno educativo y reforzar en el docente su desempeño en el trabajo, además del trabajo en equipo, desarrollar la creatividad y el liderazgo. Durand *et al.* (2020) en su investigación sobre la importancia de las emociones en la educación, puntualizan que los docentes deben dejar sus emociones de la puerta hacia afuera de sus aulas de clase, sin embargo, en un entorno enseñanza – aprendizaje, se debe desarrollar la capacidad de manejar las emociones y no suprimirlas, porque de ello dependerá el desempeño que logren en su institución (p. 20).

Según la Revista Mundo Empresarial (2016), medir el desempeño de un colaborador es un elemento fundamental para todas las instituciones debido a que faculta la implementación de estrategias. Por otro lado, la revista alega que es de vital importancia que el colaborador reconozca las expectativas acerca del desempeño laboral y que se le faciliten oportunidades para el aprendizaje y se realice entregas de estímulos si consigue producciones altas.

El Banco de Desarrollo de América Latina (2019) señala la producción de labores en el Perú en comparación a Estados Unidos sólo está representada en un 17 % de ese país, esto debido a la informalidad y la elevada demanda de trabajo. Si bien es cierto, un factor que se debe priorizar en la vida de las personas es cubrir sus necesidades, sin embargo, el desarrollo de una persona no solo depende del ámbito laboral si no de una serie de aspectos, muchos de ellos ligados autoconocimiento emocional. Goleman (1999) indica que todas organizaciones de cualquier rubro en el que se desempeñen están inmersas cambios y en la práctica de satisfacer sus actividades hacen el intento de compensar los objetivos planteados y el impulso de su capital humano, sin descuidar y sin dejar de responder a las competencias de la organización (p.446).

En el Perú, las organizaciones que contribuyen al aprendizaje sobre el control de emociones y el buen desempeño laboral es Ministerio de Educación en conjunto de la Unidad de Gestión Local, tal como lo señala el MINEDU en su plataforma digital, de tal manera que dichas instituciones promueven el desarrollo y potencial docente y que éste vaya acorde de sus necesidades. Al respecto de este escenario de autoconocimiento emocional y desempeño contextual se ha localizado que en el entorno laboral de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo, éstos deben resolver conflictos personales y laborales, tener autoconocimiento emocional; asimismo alcanzar objetivos de la institución y conservar lazos de confianza y de respeto, para ofrecer un buen servicio a los estudiantes es por ello que la presente investigación formula el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el nivel de autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el 2021?.

La investigación se justifica de manera pedagógica porque plantea nuevas estrategias de aprendizaje dentro del contexto del docente universitario y que estas puedan aplicarse en su desempeño y su nivel emocional. Con respecto a lo mencionado, la investigadora Duque (2013) señala que si bien es cierto que el docente universitario debe enseñar y preparar a sus alumnos para el campo profesional y laboral mediante el aprovechamiento de destrezas académicas, es importante también formar a sus estudiantes en personas integrales con las habilidades necesarias para desenvolverse a lo largo de la vida (p. 76). Duque, indica que debe tomar en cuenta que el alumno se conmueve por medio la emoción y el docente debe manejar ciertas habilidades emocionales con sus estudiantes, para el mejor aprovechamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje y que éste sea efectivo. Por otro lado, la investigación se justifica de forma teórica, porque generó una nueva evidencia empírica debido a que no existe relación de la inteligencia emocional y el desempeño contextual, y por los estudios limitados acerca de la interrelación de estas dos variables en lo que respecta a una organización, de esta manera se contribuye como antecedente a trabajos futuros. Se justifica de manera metodológica porque contribuyó con instrumentos validados y confiables de las dos variables, inteligencia emocional y el desempeño contextual, de tal manera que pueda aplicarse y adaptarse a las realidades e investigaciones. La justificación práctica tuvo como propósito brindar información valiosa sobre los hallazgos que se encontraron dentro de la institución, para que así posteriormente puedan ser revisados por el área involucrada dentro de la universidad.

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una universidad privada de Trujillo en el año 2021, y como objetivos específicos, identificar el nivel de autoconocimiento emocional; identificar el nivel de desempeño contextual y determinar la relación que existe entre las dimensiones del autoconocimiento emocional y las dimensiones del desempeño contextual. Finalmente se plantean las siguientes hipótesis en la investigación, hipótesis alterna (H1): Existe relación directa significativa entre el autoconocimiento emocional y el desempeño contextual y la hipótesis nula (H0): No existe relación directa significativa entre el autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En estudios previos, las investigadoras Cruz y Vargas (2017) en su investigación titulada “ Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en Docentes del Gimnasio “Nueva América”, de la Fundación Universitaria Los Libertadores de la Facultad De Psicología, tesis para obtener el grado de Psicóloga, en la Fundación Universitaria Los Libertadores, de Bogotá, Colombia, tiene como objetivo principal describir el nivel de la inteligencia emocional desde el modelo de Salovey y Mayer, relacionada con la evaluación de desempeño laboral de los docentes del Gimnasio “Nueva América“ implementada como un proceso administrativo. Se evaluó con el Test Trait Meta- Mood Scale -24. El resultado principal una correlación de +0,39 de manera no existió relación significativa entre las variables. Su conclusión fue que la investigación no permitió encontrar relaciones significativas entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes del gimnasio “Nueva América”, aportando a esta organización planes de mejoramiento y estrategias que involucren la inteligencia emocional de sus docentes para incrementar el desempeño laboral y la eficacia y eficiencia de los mismos y de la institución. La investigación sirvió como fuente referencias para futuras investigaciones con las variables involucradas.

Araujo y Guerra (2007) en su investigación titulada “Emotional intelligence and Labour Performance at the Directive Level in the Public superior institutions”, artículo presentado en el Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Trujillo y la Universidad Rafael Beloso Chacín, de Venezuela, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del nivel directivo de dichos institutos. La investigación se realizó dentro del paradigma positivista, de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transeccional correlacional – causal. Para dicha investigación se diseñaron dos instrumentos tipo escala Likert. S.

Para la estimación de la confiabilidad del instrumento para inteligencia emocional un rtt. = 0.983 muy alta, y para el instrumento desempeño aboral un rtt. 0.985 muy alta. Con respecto a la correlación ente las variables se utilizó el coeficiente estadístico de Pearson obteniendo un puntaje de 0.995, que señala una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio. En lo que refiere a la población esta es finita, se restringió a los gerentes y supervisores. El resultado principal de la investigación resulta que la inteligencia emocional del nivel directivo se ubica en niveles muy altos, mientras su conclusión principal fue que los directivos poseen una idea realista de sus habilidades y una sólida. El estudio de Araujo y Guerra sirvió como fuente de consulta para futuros investigadores interesados en el estudio de la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

En el ámbito nacional, el artículo científico de los autores Tacca y Cuarez (2020) en su investigación titulada “Inteligencia Emocional del Docente y Satisfacción Académica del Estudiante Universitario”, publicada en la Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria de Lima. Tuvo como objetivo prioritario conocer la relación entre la inteligencia emocional del docente y la satisfacción académica del estudiante universitario. El tipo de investigación fue correlacional, para ello se evaluaron 87 docentes para la variable la inteligencia emocional y se recopiló información de la satisfacción académica de 597 estudiantes. En los instrumentos aplicados, se agruparon en una sola dimensión que explica el 31% por la variación de sus respuestas, por otro lado, las cargas factoriales de los ítems estuvieron entre .51 y .60. Referente a la confiabilidad, en el presente estudio se obtuvo un coeficiente Alfa .78, los intervalos de confianza fueron al 95% de .74 a .81. Se observó que existe correlación efectiva entre las variables, existiendo el componente interpersonal el que obtuvo más coeficiente de correlación con la satisfacción académica. El estudio concluyó que el 91% de los docentes obtuvieron alto de inteligencia emocional; las mujeres presentaron un puntaje más alto en esta variable, a comparación de los varones, finalmente el estudio indicó que las diferencias no fueron significativas.

Tarrillo (2018), realizó una investigación titulada “Inteligencia emocional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Docentes de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017”, la cual fue demostrada para obtener el grado de Maestro en Educación por la Universitaria Peruana Unión, tuvo como objeto de estudio principal determinar si existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes. El estudio se realizó mediante diseño de la investigación fue no experimental, transversal, además se utilizó la técnica de la encuesta como instrumentos de recolección, se comprobó la fiabilidad de los instrumentos a través del alpha de Cronbach, (0,96) para inteligencia emocional y (0,95) para desempeño laboral, indicando que la confiabilidad es buena. Su utilizó una muestra de 82 docentes. Obteniendo como principal resultado, que si existe relación significativa de $r = 0.669^{**}$: $p < 0,01$ entre ambas variables de estudio. Siendo su principal conclusión, que en tanto más elevada sea la inteligencia emocional en los docentes, mayor será su desempeño laboral. El estudio de Tarillo, sirvió para comprobar la relación de las variables estudiadas en los docentes.

En el plano local, el investigador Guevara (2020), en su artículo científico titulado “Formación Profesional y Desempeño Laboral en los Docentes de una Universidad Privada, Trujillo – 2019”, publicado en la revista del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica”, tuvo como objeto de estudio determinar cuál es la relación existente entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de una universidad privada, Trujillo – 2019. Para el desempeño laboral se aplicó un cuestionario sometido a una prueba de confiabilidad y se usó del Alfa de Cronbach = 0.823 para la primera variable y 0.811 segunda variable. La investigación se realizó a una muestra de población de 120 estudiantes, con un resultado para la formación profesional en los docentes de 63.3% y para el desempeño laboral un 72.5%. Finalmente, este estudio tuvo como conclusión que existe relación significativa de $p < 0.05$, y un $r = 0.188$ entre sus variables. La investigación de Guevara aporta a estudios posteriores en esta institución, con la motivación del beneficio para los estudiantes.

En su investigación, los autores Arocay Valderrama (2019) publicaron un artículo científico titulado “Desempeño Laboral y Formación Profesional en los Docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018”, publicado en la editorial de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018. Para demostrar si existe relación directa y significativa entre las variables, se planteó la hipótesis general. Se aplicó el método de correlación de Rho de Spearman con resultados de $r = 0.165$, $p = 0.040$ con un muestreo de 93 docentes aplicándose dos cuestionarios, con 30 ítems para el desempeño laboral y con 32 ítems para la formación profesional. Los métodos empleados fueron: investigativos, analítico, bibliográfico y estadístico, los resultados obtenidos reflejan la existencia de las relaciones en forma directa y significativa, las cuales influyen en el rendimiento académico de los docentes.

En cuanto a las bases teóricas, según los autores, Salovey y Mayer (1990) en relación a Inteligencia emocional, señalan que las emociones surgen típicamente en manifestación a un evento que puede ser interno o externo que tiene un significado de valencia positiva o negativa para los seres humanos. Resulta que este tipo de inteligencia es la unión de la inteligencia social que involucra la capacidad de mostrarse de acuerdo con las emociones y los sentimientos propios del ser humano (p. 186). “El desarrollo adecuado de la inteligencia emocional es primordial educar el autoconocimiento, que es por el cual se logra tomar conciencia del estado emocional individual y se lograr expresar con lenguaje verbal y no verbal” (López, 2005, p. 164). Sin embargo, la teoría de Goleman (1996) puntualiza que la inteligencia emocional es aquella aptitud capaz de mostrarse de acuerdo nuestros propios sentimientos y así como de los demás, como aquella fuente de motivación y que permite gestionar de manera correcta nuestras emociones en nosotros mismos y con quienes nos relacionamos (p.36). Londoño (2010), el manejo correcto de las emocional y el autoconocimiento resulta a partir de las experiencias emocionales y la habilidad con la que se desarrollan, porque intervienen lo que satisface y da felicidad, que por concepto se logra vincular con las habilidades intelectuales (p. 47).

Por otro lado, definiendo la primera variable Santoya *et al.* (2018) afirman que el autoconocimiento emocional hace referencia a aquellas destrezas que ceden el control y la expresión emocional, de tal manera que el autoconocimiento emocional favorece a reducir porcentualmente la ansiedad, logrando vencer situaciones de estrés, optimar relaciones interpersonales, ser tolerante ante las frustraciones y ejecutar aquellas habilidades para la resolución de conflictos que suelen surgir en el contexto personal, de familia, en lo social y en el ámbito laboral” (p.423). Para Skidelsky (2011), el autoconocimiento es aquel fenómeno que refleja la característica de lo que el ser humano puede saber o lo que piensa, cree, desea y siente, de una manera distinta a la que conocemos los estados mentales de los demás. Sin embargo, Lazos (2016) asevera que el autoconocimiento se puede representar como aquel conocimiento de acciones que realizamos hacia nosotros mismos, un ejemplo de ello es nuestro ADN, medidas y peso de nuestro cuerpo, también las actitudes, deseos y emociones. Por otro lado, Alemán (2013) hace una reflexión que la conciencia y la reflexión es un proceso subjetivo que adquieren significados personales (p. 6).

Suanes (2009), en referencia a esta variable afirma que es la capacidad de responder “quien soy yo”, la identificación, evaluación y el conocimiento que se corresponde a cada uno sobre sí mismo, ello indica el nivel de autoestima y el temor que desarrolla el ser humano (p. 5). De otro modo, el autor Herrán (1995), concibe que la si uno considera algo distinto a su práctica o naturaleza, puede lograr solamente el autoconocimiento parcial.

Con respecto a las dimensiones del autoconocimiento emocional, Weisinger (2001) señala que una de ellas es la autoconciencia y relata que los individuos deben tomar conciencia de la forma en que cómo sus sentimientos, su conducta, y la apreciación de los demás sobre él mismo, intervienen en sus acciones para adquirir mejores beneficios. Para aumentar la autoconciencia es necesario profundizar sobre los hábitos que forman parte de la vida y se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones básicas: inspeccionar nuestros juicios, estar en armonía con los sentidos, relacionarnos con lo que sentimos, saber cuáles son nuestros objetivos y tomar atención a lo que hacemos (p. 101).

Epistémicamente para el autor Herrán (2004), el autoconocimiento es un proceso de aprendizaje continuo que reconoce al sujeto como objeto de sí mismo. Haciendo referencia al tema de los docentes y la responsabilidad del proceso de aprendizaje, se presenta en su comportamiento cotidiano y vida profesional, Goleman (1998) hace afirmación que existen dos modelos de competencias emocionales: La personal y la social, que hacen referencia la autoconciencia, que determina la conciencia de nuestros propios recursos y percepciones, y tiene las siguientes características: Conciencia emocional, la autorregulación, la confiabilidad y la motivación (p.48).

En el ámbito del aprendizaje del alumno, el autor Olanco (2011), alega que la motivación influye mucho en el modo de aprender de cada estudiante. En relación a los docentes en un contexto universitario, tiende a identificar un punto importante en el sistema del docente y el contenido, otra de las competencias emocionales, es la competencia social, que establecen el modo en que nos interrelacionamos. Se hace referencia a las habilidades sociales y a la empatía. La primera; es la conciencia de lo que sentimos, lo que necesitamos y las preocupaciones ajenas, con las siguientes características: La comprensión, la orientación hacia el servicio y aprovechar la diversidad. La segunda, son las habilidades sociales, siendo sus principales características: la influencia, la comunicación, el liderazgo, la catalización del cambio y finalmente, la colaboración y cooperación (p.109). Según Weisinger (2001) controlar las emociones no suponen suprimirlas, porque nos impide conocer el origen de información sobre ellas, por el contrario, permite comprender las emociones y utilizar mensajes para desafiar fructuosamente ante cada situación (p.102).

El mismo autor hace referencia a la automotivación, que cuando el ser humano tiene una motivación comienza sus tareas o quehaceres, son constante en ellas, y logran terminarlas a pesar que en el camino puedan suscitarse algunos problemas o percances. Por otro lado, Maella (2015), hace referencia que en el mundo de las organizaciones, muchas de ellas tratan de facilitar la motivación de sus colaboradores mediante el sistema de gestión, por ejemplo con la participación, la equidad de las recompensas (p. 34).

Para las relaciones sociales Weisinger afirma el estar en contacto o socializar con otras personas puede llevar a algo más grandioso que intercambiar de información, ya sea personal o laboral, debido a que si los involucrados, están en la misma sintonía y ambas se sienten relacionadas, es ahí que podrán gozar de la comodidad de compartir lo que sienten, lo que piensas y sus ideas (p.103).

Con respecto a los conceptos y teorías del desempeño, Estevez (2019) afirma que el desempeño es la consecuencia final de la dedicación, la capacidad y el esfuerzo de cada ser humano o un conjunto de ellos, que se puede medir para acompañar y poder observar lo que se ha realizado (p. 201). La autora señala que el desempeño guarda concordancia con la producción y la calidad del trabajo realizado y que un factor influyente en el desempeño, es el reconocimiento de la familiar, de la sociedad, el reconocimiento económico y de los compañeros. Para el desempeño laboral y la evaluación del desempeño de este tipo de desempeño, los autores Varela y Salgado (2010), el desempeño laboral es el acumulado de conductas importantes y deseadas del colaborador para verificar de las metas de la empresa (p.75). Los autores señalan que el desempeño es la conducta y no un fin, esto quiere se refiere que el desempeño de los colaboradores no se asemeja a acatar las funciones y tareas, sino que equivale a aquellas acciones que resultados eficientes para que el colaborador logra con el desempeño de sus responsabilidades.

Por otro lado, Kesti y Syväjärvi (2015) señala que el desempeño laboral es el comportamiento que tiene el empleado y como realiza su trabajo y no lo que el empleado produce o las consecuencias de su trabajo, aunque en algunas oportunidades las conductas o las actividades no son fácilmente observables, es necesario inferirlas a partir de sus resultados (p. 103). El desempeño laboral es “la consecuencia del actuar de los colaboradores frente al cargo que desempeñan, las consignaciones que trae consigo, las tareas y las actividades, esto va a depender de la mediación que exista entre el colaborador y la institución”. (Pedraza et al., 2010, p.83).

En cuanto a la evaluación del desempeño laboral, Pérez (2009), considera como aquella estructura y procedimiento metódico para medir y evaluar el comportamiento y el resultado, y que además guardan relación con el trabajo, del mismo modo con el grado de ausencia, esto con el fin de descubrir en qué medida surge la productividad del colaborador y si éste podrá optimizar su rendimiento en el futuro (p. 83). A través de la evaluación del desempeño laboral, la empresa reconoce aspectos los actos y desempeño que la organización aprecia en sus colaboradores, de tal manera que da a conocer cuáles son las expectativas respecto al desempeño. “Con la evaluación del desempeño laboral, se adoptan medidas que son tomadas en cuenta para la mejora del desempeño y las que el colaborador deberá asumir por propia decisión” (Pérez, 2009, p. 29). Haciendo referencia al desempeño del sector educativo, resalta el desempeño docente, que es considerado como el cumplimiento de aquellas funciones profesionales que están asociadas al docente mismo, a sus alumnos y finalmente a todo el entorno, para evaluar el grado del cumplimiento que el docente se desarrolla es la manera en cómo actúa y lo resultados que este obtenga en su desarrollo (Visbal y Mendoza, 2015).

Con respecto a la segunda variable, Desempeño contextual, la teoría de Borman Y Motowidlo (1993), describen a este tipo de desempeño como las conductas no necesariamente relacionadas con la posición de lo laboral, que favorecen con el resultado de los objetivos establecidos por la institución o por la organización a través del clima social y el clima psicológico. Por otro lado, Valera y Salgado (2010), puntualizan que el desempeño contextual como las formas conductuales que no tiene relación sólo con sus principales funciones de tareas, sino que contribuyen al clima psicológico y social originando una atmósfera que se adecua para el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización (p. 56). Los autores refieren tres características del desempeño contextual, primero, a las conductas aplicables a cualquier cargo, segundo a las conductas no se relacionan con la personalidad de un ser humano, satisfacción o el estar comprometidos con la organización y tercero a la conducta no es distinguida o condenada por la institución, de manera que el colaborador las establece de manera voluntaria.

Delgado *et al.* (2018) consideran que la voluntad para desempeñarse en tareas, así como también ayudar a sus compañeros de trabajo, son generalmente separadas del rol formal, de tal manera que no son reconocidas por el sistema de compensación (p. 92). Sin embargo “el apoyo de los demás se considera una característica del diseño del trabajo que se realiza y los indicios de su relación con el desempeño” (Rodríguez y Ramírez, 2018, p. 133).

Para dimensiones del desempeño contextual, Williams y Anderson (1991), distinguieron dos grandes dimensiones de desempeño contextual: Desempeño contextual hacia la organización. Betanzos y Paz (2007), puntualizan a esta dimensión como el “deseo de mantenerse en la organización haciendo respetar y cumplir las normas”; y el desempeño contextual hacia los individuos, como aquella “manifestación de apoyo hacia sus compañero de labores” (p. 65). Estos son los comportamientos que benefician a ayudar a otros que se han ausentado del trabajo y tener un interés personal en los demás empleados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo:

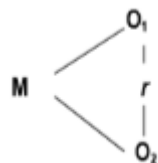
Es básica. Según CONCYTEC (2018), una investigación básica está dirigida a un conocimiento completo mediante la comprensión los aspectos fundamentales de un fenómeno, además de los hechos que se puedan observar y aquellas relaciones establecidas entre los entes (p.1).

Diseño:

El diseño de estudio es no experimental, de corte transversal – Correlacional simple. Sampieri *et al.* (2014), definen a este diseño como una investigación que no manipula las variables, En una investigación no experimental se observan a los fenómenos en un forma natural (p. 4).

Esquema de diseño transversal descriptiva correlacional simple.

Donde:



M: Docentes de una universidad privada de Trujillo, 2021.

O1: Autoconocimiento emocional

O2: Desempeño contextual

r: Relación

Enfoque:

El enfoque usado fue cuantitativo, pues relaciona con cálculos numéricos y métodos matemáticos, los mismos que reflejan a procesos ordenados de forma secuencial para corroborar ciertas hipótesis. Sampieri *et al.* (2010), explica que este enfoque parte de identificar y formular un problema científico, además de un estudio referente tema, construyéndose un marco teórico, para luego formular hipótesis de investigación.

Nivel:

El nivel de la investigación es correlacional simple, pues Sampieri *et al.* (2018), afirma que este tipo de estudio mide el nivel de relación existente entre ambas variables, además de medirlas se cuantifican y analizan la vinculación.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Autoconocimiento emocional (Cuantitativa)

Definición conceptual

Según Santoya *et al.* (2018) indica que el autoconocimiento emocional contribuye a aminorar la ansiedad, superar situaciones de estrés, mejorar las relaciones con los demás, ser tolerables ante frustraciones y desarrollar capacidades para resolver conflictos que surgen en distintos contextos de la vida. (p.423). El autoconocimiento emocional, “es lo que indica el conocimiento que tiene una persona sobre uno mismo y que además comprende las capacidades para atender señales internas” (Fragoso, 2015, p.110).

Definición Operacional

El autoconocimiento emocional, se midió mediante el instrumento de la encuesta que fue adaptada de la investigación Huamán (2020), la cual estuvo conformada por 24 ítems, constando de 4 dimensiones que son: Autoconciencia, control de emociones, automotivación y relaciones sociales, cada una de ellas con 6 ítems.

Escala de Medición

La escala que se tomó en la encuesta para la variable autoconocimiento emocional es la escala ordinal, teniendo como referencia la escala de Likert. Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018), consideran que la escala de Likert es un tipo de escala ordinal porque sus intervalos son desconocidos.

3.2.2. Desempeño Contextual (Cuantitativa)

Definición conceptual

Valera y Salgado (2010), definen al desempeño contextual como el conjunto de comportamientos del individuo que apoyan a mantener un clima psicológico y social apropiado para cumplir y lograr los objetivos de la institución y que no están involucradas exclusivamente a sus principales funciones de tareas (p. 97).

Definición Operacional

El desempeño Contextual, se midió con el instrumento de la encuesta, tomada del desempeño laboral de Williams y Anderson (1991), que tuvo 14 ítems y constó de 2 dimensiones: Hacia la organización y hacia los individuos con 7 ítems cada uno.

Escala de Medición

La escala que se tomó en la encuesta para la variable autoconocimiento emocional es la escala ordinal, teniendo como referencia la escala de Likert. Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018), consideran que la escala de Likert es un tipo de escala ordinal porque sus intervalos son desconocidos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población estuvo conformada por 94 docentes de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de pregrado de una universidad de privada de Trujillo, 2021. López (2004), la población es una agrupación de personas u objetos de los cuales es necesario descubrir su información para un estudio (p. 69).

- Criterios de inclusión: Docentes que se encuentren dictando los cursos de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de pregrado de una universidad de privada de Trujillo, 2021.
- Criterios de exclusión: Docentes que presentaron alguna dificultad física o sensorial que les hubiera impedido responder la encuesta.
- Docentes que participaron en el estudio.

Muestra

Siendo la muestra 45 docentes de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría que cumplieron con los criterios de inclusión.

Muestreo

Se aplicó un muestreo no probabilístico intencional, puesto que los docentes seleccionados para la investigación cumplen con cada uno de los criterios de inclusión (Otzen y Manterola, 2017).

La unidad de análisis

Cada docente de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de pregrado de una universidad de privada de Trujillo, 2021. Esto se corrobora con lo mencionado por Fernández (2002) que lo señala como el tipo de objeto delimitado por el investigador (p.34).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta. Para Arias (2006), las técnicas son las diversas formas que se aplican para la obtención de la información” (p.53).

Instrumento

Se aplicó una encuesta con la escala de Likert con el objetivo de medir las variables de autoconocimiento emocional y el desempeño contextual.

Validez

La encuesta para medir el autoconocimiento emocional fue validada por juicio de expertos utilizando la prueba de V. Aiken, obteniendo una validez de 1.00 que equivale a una escala de validez fuerte. El instrumento para medir el desempeño contextual fue validado Williams y Anderson (1991) con tal validez de 0.926 equivalente a una escala de validez fuerte.

Al respecto Arias (2006), señala que para que una encuesta tenga validez sus ítems deben tener concordancia con el objetivo de la investigación.

Confiabilidad

Se aplicó la prueba de confiabilidad a la variable inteligencia emocional teniendo como resultado $\alpha = ,848$ y a la variable desempeño contextual $\alpha = ,925$.

Para el cálculo se empleó una encuesta piloto a 25 docentes que no pertenecieron a la muestra del estudio. Según Reidl-Martínez (2013), la confiabilidad de una prueba es la consistencia de los puntajes que se obtienen de las mismas personas o en algunos casos diferentes o con distintos conjuntos de reactivos equivalentes (p. 8).

3.5. Procedimientos

Se presentó una solicitud a los coordinadores de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de pregrado de una universidad de privada de Trujillo, para que se me otorgue el permiso para la aplicación de las encuestas. Después de haber obtenido el visto bueno, se procedieron a aplicar las encuestas, que fueron de tipo virtual, mediante formularios de google. Una vez llenadas las encuestas, se arroja una base de datos que exporta la información. De tal manera que se calcularon los datos para el procesamiento de estadístico y de acuerdo a los datos se determinaron las conclusiones y recomendaciones. Se trabajó con los docentes de las experiencias curriculares de una universidad privada de Trujillo.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se trabajó con base a las dos variables y sus dimensiones, cuantificándolas en indicadores según los rangos, logrando obtener de este modo el cálculo de baremos para los niveles y rangos. Para el procesamiento de datos se usó el software IBM SPSS versión 24 donde se obtuvieron las tablas, además del nivel de significancia $p < 0.5$ para la correlación entre las variables autoconocimiento emocional y desempeño contextual, además se aplicó la prueba no paramétrica coeficiente de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para poder realizar la investigación se solicitó la autorización de la autoridad correspondiente. Para la aplicación de la encuesta se solicitó el permiso a los coordinadores de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de pregrado de una universidad Privada de Trujillo. Se mantiene el anonimato de los docentes encuestados en esta investigación. Además, mostró respeto por las personas en su integridad y autonomía, la búsqueda del bienestar, la justicia, la honestidad, el rigor científico y la responsabilidad, que son los principios generales del código de ética en investigación de la universidad en mención.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

Tabla 1. Nivel de autoconocimiento emocional de los docentes

Autoconocimiento Emocional	f	%
Bajo	4	7.4
Alto	50	92.6
Total	54	100.0

Fuente: Aplicación de la encuesta de autoconocimiento emocional, Trujillo 2021.

Descripción:

En la tabla 1 se observa que los docentes tienen un nivel de autoconocimiento emocional alto del 92.6%, indicando que del total de los encuestados existen 50 docentes tienen la capacidad de reconocer sus emociones y las emociones de los demás y el 7.4% de los docentes encuestados corresponden a un nivel bajo. En conclusión, los docentes manifiestan un nivel de autoconocimiento emocional alto.

Tabla 2. Nivel de autoconciencia de los docentes

Autoconciencia	f	%
Bajo	3	5.6
Medio	18	33.3
Alto	33	61.1
Total	54	100.0

Fuente: Aplicación de la encuesta de autoconocimiento emocional, Trujillo 2021.

Descripción:

En la tabla 2 se reflexiona que 33 docentes tienen un nivel de autoconciencia alto, reflejándose en un 61.1%, mientras que el 33.3% un nivel medio que corresponden a 18 docentes encuestados y finalmente 3 docentes con el 5.6% reflejando un nivel bajo. Se deduce que en su mayoría los docentes de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de una universidad privada de Trujillo del año 2021 logran mantener conciencia emocional, autorregulación, confiabilidad y motivación en ellos mismos. En conclusión, los docentes tienen un nivel de autoconciencia alto.

Tabla 3. Nivel de control de emociones de los docentes

Control de Emociones	f	%
Bajo	7	13.0
Medio	29	53.7
Alto	18	33.3
Total	54	100.0

Fuente: Aplicación de la encuesta de autoconocimiento emocional, Trujillo 2021.

Descripción:

En la tabla 3 se analiza que los docentes tienen un nivel sobre el control de sus emociones medio con un 57.7%, para el nivel alto de 33.3%, y el 13.0% un nivel bajo. Los resultados reflejan que el nivel que resalta sobre el control de emociones de los docentes es el nivel medio, indicando que 29 de los docentes encuestados logra mantener el control sobre sus emociones en el ámbito personal y laboral. En conclusión, los docentes tienen un nivel de control de emociones medio.

Tabla 4. Nivel de automotivación de los docentes

Automotivación	f	%
Bajo	4	7.4
Medio	15	27.8
Alto	35	64.8
Total	54	100.0

Fuente: Aplicación de la encuesta de autoconocimiento emocional, Trujillo 2021.

Descripción:

En la tabla 4 se observa que los docentes tienen un nivel de automotivación correspondiente al 64.8% logrando un nivel alto, ello indica que 35 de los docentes encuestados se encuentran automotivados en la organización donde laboran, mientras que el 27.8% un nivel medio y el 7.4% un nivel bajo con 4 docentes que no se sienten motivados en su centro de labores. En conclusión, los docentes tienen un nivel de automotivación alto.

Tabla 5. Nivel de relaciones sociales de los docentes

Relaciones Sociales	f	%
Bajo	3	5.6
Medio	19	35.2
Alto	32	59.3
Total	54	100.0

Fuente: Aplicación de la encuesta de autoconocimiento emocional, Trujillo 2021.

Descripción:

En la tabla 5 se observa que los docentes en base a sus relaciones sociales alcanzan un nivel alto de 59.3%, demostrando que 32 de los docentes encuestados gozan de la comodidad de compartir lo que sienten, lo que piensan y manifestar sus ideas, por otro lado, los resultados demuestran un nivel medio de 35.2% y posteriormente para el nivel bajo un resultado del 5.6%. En conclusión, los docentes tienen un nivel alto en lo que respecta a las relaciones sociales

Tabla 6. Nivel de desempeño contextual de los docentes

Desempeño Contextual	f	%
Bajo	4	7.4
Medio	29	53.7
Alto	21	38.9
Total	54	100.0

Fuente: Aplicación de la encuesta de desempeño contextual, Trujillo 2021.

Descripción:

En la tabla 6 en cuanto al desempeño contextual se observa que los docentes tienen medio del 53.7 %, mientras que 38.9% para el nivel alto y el 7.4% un nivel bajo. Los resultados arrojan que 29 de los docentes encuestados han desarrollado conductas no necesariamente relacionadas con las funciones en su trabajo, por el contrario, estas conductas les han favorecido a ayudar con los objetivos establecidos por su centro de labores. En conclusión, los docentes manifiestan un nivel medio de desempeño contextual.

Tabla 7. Nivel de inclinación hacia la organización de los docentes

Hacia la Organización	f	%
Bajo	7	13.0
Medio	41	75.9
Alto	6	11.1
Total	54	100.0

Fuente: Aplicación de la encuesta de desempeño contextual, Trujillo 2021.

Descripción:

En la tabla 7 se observa que los docentes tienen una inclinación hacia la organización 75.9.3% logrando llegar a un nivel alto, esto quiere decir que 41 docentes respetan y cumplen de las normas de la institución, por otro lado, 11.1% logra un nivel medio y el 13.0% un nivel bajo, que indica que 7 docentes no cumplen las normas establecidas de su centro de labores. En conclusión, los docentes tienen un nivel medio con lo que respecta hacia la organización.

Tabla 8. Nivel de inclinación hacia los individuos de los docentes

Hacia los Individuos	f	%
Bajo	5	9.3
Medio	20	37.0
Alto	29	53.7
Total	54	100.0

Fuente: Aplicación de la encuesta de desempeño contextual, Trujillo 2021.

Descripción:

En la tabla 8 se observa que los docentes tienen un nivel inclinación hacia los individuos alto del 53.7%, los resultados reflejan que en su mayoría los docentes brindan su apoyo a sus compañeros de labores, mientras que el 37.0% un nivel medio y que 5 de los docentes encuestados no suelen apoyar a sus compañeros, de tal manera que se obtiene un nivel bajo con una puntuación de 9.3%. En conclusión, los docentes tienen un nivel alto hacia los individuos.

4.2. Prueba Normalidad

Para comprobar la normalidad de los datos se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de 45 docentes de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de pregrado de una universidad de privada de Trujillo, 2021, obteniéndose que los datos no tienden a una normal, por lo cual se aplicó la prueba no paramétrica coeficiente de Rho Spearman, para ver la relación entre ambas variables.

Tabla 9. Prueba de Normalidad para el Autoconocimiento Emocional y sus dimensiones

		Autoconocimiento Emocional	Autoconciencia	Control de emociones	Automotivación	Relaciones sociales
N		54	54	54	54	54
Parámetros normales ^{ab}	Media	122.39	31.50	27.28	32.02	31.59
	Desviación	29.475	7.849	7.562	8.392	8.185
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.159	0.180	0.109	0.137	0.127
	Positivo	0.069	0.094	0.057	0.117	0.102
	Negativo	-0.159	-0.180	-0.109	-0.137	-0.127
Estadístico de prueba		0.159	0.180	0.109	0.137	0.127
Sig. asintótica(bilateral)		,002c	,000c	,165c	,013c	,03c

Fuente: Aplicación de la encuesta de autoconocimiento emocional, Trujillo 2021

Tabla 10. Prueba de Normalidad para el Desempeño Contextual y sus variables

		Desempeño Contextual	Hacia la Organización	Hacia los Individuos
N		54	54	54
Parámetros normales ^{ab}	Media	46.74	20.87	25.87
	Desviación	9.771	4.451	6.602
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.094	0.126	0.108
	Positivo	0.050	0.126	0.083
	Negativo	-0.094	-0.063	-0.108
Estadístico de prueba		0.094	0.126	0.108
Sig. asintótica(bilateral)		,200c,d	,033c	,172c

Fuente: Aplicación de la encuesta de desempeño contextual, Trujillo 2021

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H1):

Existe relación directa significativa entre el autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021.

Hipótesis nula (H0):

No existe relación directa significativa entre el autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021.

Tabla 11. Medidas de correlación de los puntajes de las encuestas de las variables autoconocimiento emocional y desempeño contextual

Correlaciones			Autoconocimiento Emocional	Desempeño Contextual
Rho de spearman	Autoconocimiento Emocional	Coeficiente de correlación	1.000	-,064
		Sig. (bilateral)		,648
		N	54	54
	Desempeño Contextual	Coeficiente de correlación	-,064	1.000
		Sig. (bilateral)	,648	
		N	54	54

Fuente: Aplicación de la encuesta de autoconocimiento emocional y desempeño contextual, Trujillo 2021.

Descripción:

En la tabla 9, se puede apreciar que, según los resultados obtenidos $p=0.648 \geq 0,05$, no existe relación significativa entre las variables. Esto refleja que el autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de una universidad privada de Trujillo del año 2021, no relacionan sus emociones el ámbito laboral en relación a su centro de labores y sus compañeros.

Tabla 12. Relación que existe entre la variable autoconocimiento emocional y las dimensiones de la variable desempeño contextual

			Hacia la organización	Hacia los individuos
Rho de Spearman	Autoconocimiento Emocional	Coefficiente de correlación	-0.003	-0.066
		Sig. (bilateral)	0.984	0.638
		N	54	54

Fuente: Aplicación de la encuesta de autoconocimiento emocional y desempeño contextual, Trujillo 2021.

Descripción:

En la tabla 12, se observa un nivel muy alto de 0.984 de la variable autoconocimiento emocional con respecto a la dimensión hacia la organización, y alto de 0.638 con respecto a la dimensión hacia los individuos. En conclusión, los docentes de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de una universidad de Trujillo, 2021, demuestran que manejan un nivel autoconocimiento emocional adecuado con respecto hacia la organización y sus compañeros.

Tabla 13. Relación que existe entre el variable desempeño contextual y las dimensiones de la variable autoconocimiento emocional

			Autoconciencia	Control de emociones	Automotivación	Relaciones Sociales
Rho de Spearman	Desempeño Contextual	Coeficiente de correlación	-0.064	-0.041	-0.210	0.039
		Sig. (bilateral)	0.648	0.771	0.127	0.777
		N	54	54	54	54

Fuente: Aplicación de la encuesta de autoconocimiento emocional y desempeño contextual, Trujillo 2021.

Descripción:

En la tabla 12, se observa los niveles relación de la variable desempeño contextual en relación a las dimensiones de la variable autoconocimiento, que tiene como resultado para la dimensión autoconciencia un puntaje de 0.648, para la dimensión control de emociones 0.771, para la dimensión automotivación 0.127 y para la dimensión relaciones sociales 0.777. En conclusión, los docentes de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de una universidad de Trujillo, 2021, tienen un nivel alto, esto quiere decir que regulan su autoconciencia, el control emocional y el ámbito de sus relaciones sociales, sin embargo, tienen muy bajo el nivel de automotivación.

V. DISCUSIÓN

Para el objetivo general, el cual fue determinar la relación que existe entre el autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una universidad privada de Trujillo en el año 2021, se determinó que no existe relación, debido a los resultados obtenidos que evidencian la correlación de Spearman con un puntaje de $p=0.648 \geq 0,05$, como se muestran en la tabla 9. Estos datos son similares a la investigación de Cruz y Vargas (2017) en su investigación titulada “Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en Docentes del Gimnasio “Nueva América”, la correlación deja claro que no existe relación significativa entre Inteligencia emocional y evaluación de desempeño en la categoría de percepción emocional (IE) y capacidad para aprender (desempeño laboral) con una correlación de +0,39 de igual manera no existe relación significativa con las variables sociodemográfica; genero, edad, estado civil, numero de hijo, permitiendo encontrar algún tipo de hallazgos en los docentes e Inteligencia emocional. El estudio de estas investigadoras demostró que el 72% de los docentes manejan una adecuada inteligencia emocional, sin embargo, no existe una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral. Esto demuestra la teoría de Fernández y Extremera (2005), que indican que indica que a mayor atención se le presten a los sentimientos y emociones, en ocasiones menor puede ser la calidad de trabajo, significa que un individuo con esta relación debe generar un estado de conformidad serenidad ya que puede entender sus emociones positivas y negativas, pero para lograr la comprensión se necesita de un proceso anticipatorio y reflexivo para entender las causas de sus sentimientos o angustias. Por otro lado, mientras el individuo pasa por el proceso de interpretar sus emociones, deja de lado sus funciones y disminuye la calidad laboral y su equilibrio es inestable para poder aportar eficaz y eficientemente a la organización. Una persona debe tener conocimiento que la comprensión de sentimientos es la habilidad de identificar fácilmente las propias emociones y las de los demás, además de respetarlas, también reconocer las causas que generaron esas emociones negativas y las consecuencias que le pueden traer sino son reguladas adecuadamente. (p. 52).

Con respecto al primer objetivo específico, el cual fue identificar el nivel de autoconocimiento emocional de los docentes de una universidad privada de Trujillo en el año 2021, esta investigación arrojó que se obtuvo un 92.6%, lo cual significa que los docentes de esa institución tienen un nivel de autoconocimiento emocional alto. Demostrando que, de un total de 54 docentes estudiados, 50 docentes tienen la capacidad de reconocer sus emociones y las emociones. Gutiérrez (2018), en su teoría indicó los docentes deben poseer un nivel de autoconocimiento de medio a más y que la parte fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje son las emociones, puesto que un docente que se conoce emocionalmente podrá enfrentar situaciones complejas dentro de su aula (p. 43).

Los resultados obtenidos en esta investigación son datos similares a la investigación de los autores Tacca y Cuarez (2020) quien en su investigación determinó que el 91% de los docentes obtuvieron alto nivel de inteligencia emocional. Además, su estudio concluyó que el 91% de los docentes obtuvieron alto de inteligencia emocional.

Palomera (2017), refiere que los docentes tienen conciencia emocional en el ámbito y en el desarrollo de sus labores, sin embargo su profesión es considerada como una de las más estresantes, debido a que no simplemente deben desarrollar la habilidad del autoconocimiento emocional, sino también la de sus estudiantes, padres de familia, directivos y autoridades de la institución; cuando el docente vive una experiencia de emociones negativas pueden generarles factores de ansiedad y bajo procesamiento de información, mientras que cuando presentan emociones positivas crece la capacidad de aprendizaje, de resolución de conflictos e innovación de ideas, lo que generaría su propio bienestar y el bienestar de sus estudiantes, puesto que puede brindar una mejora en la calidad de estudio y crecimiento profesional. Esto evidencia que se está de acuerdo con esta autora en respecto a los docentes y su relación con su inteligencia emocional.

Para el segundo objetivo específico, el cual fue identificar el nivel de desempeño contextual de los docentes de una universidad privada de Trujillo en el año 2021, esta investigación demuestra una puntuación del 53.7%, esto indica que los docentes de esa institución desarrollan un nivel medio en cuanto al desempeño contextual. En este sentido, Martínez *et al.* (2016), los docentes se encuentran desmotivados y en un estado de estrés, es necesario el reconocimiento de los logros y del trabajo realizado, esta acción favorece la motivación, en el caso de los docentes frente a grupo puede reflejarse favorablemente en su trabajo diario.

En otros estudios observa la similitud en el estudio de Guevara (2020) que su investigación “Emotional intelligence and Labour Performance at the Directive Level in the Public superior institutions”, arrojó un nivel alto en el desempeño contextual, representado por el 72.5% de la población de los docentes. Un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Puede que una organización sea eficaz en términos de producción, satisfacción y eficiencia, pero ineficaz en términos de adaptabilidad y desarrollo. Una organización puede ser eficaz a corto plazo, pero con pocas oportunidades de supervivencia en el futuro. El equilibrio óptimo significa nivelar el desempeño de la organización con respecto a todos estos componentes a lo largo del tiempo Chiavenato (2011).

Chiavenato también señala que la calidad de vida en el trabajo implica una constelación de factores, como satisfacción con el trabajo desempeñado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por resultados, salario, prestaciones, relaciones humanas dentro del grupo y la organización, ambiente psicológico y físico del trabajo, libertad para decidir, posibilidades de participar y otros puntos similares. La calidad de vida en el trabajo no sólo implica los aspectos intrínsecos al puesto, sino también todos los aspectos extrínsecos y contextuales. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad, como la motivación para el trabajo, la capacidad de adaptación y la flexibilidad ante los cambios en el ambiente laboral, la creatividad y la voluntad para innovar.

Cuello *et al.* (2020), el desempeño contextual es un conjunto de comportamientos que se dan de forma individual y espontánea, y que además superan a lo esperado para su puesto de trabajo, y es de suma importancia para lograr los resultados de las organizacionales (p. 11).

Finalmente, para el tercer objetivo específico, el cual fue determinar la relación que existe entre la variable autoconocimiento emocional y las dimensiones de la variable desempeño contextual y relación de la variable desempeño contextual con las dimensiones de la variable autoconocimiento emocional de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021, se evidencian en cuanto a la primera variable las dimensiones de la segunda variable, es que existe un nivel muy alto de 0.984 de la variable autoconocimiento emocional con respecto a la dimensión hacia la organización, y alto de 0.638 con respecto a la dimensión hacia los individuos, concluyendo que los docentes demuestran que manejan un nivel autoconocimiento emocional adecuado con respecto hacia la organización y sus compañeros.

Esto respalda lo mencionado por la teoría Fernandez y Extremera (2009), quienes indican que ser emocionalmente inteligente en muchas de las actividades de la vida, así como las relaciones e interacción social, trae consigo muchas ventajas (p. 101). Los autores indican que debemos adoptar actitudes que favorezcan el clima laboral y el trato con los compañeros de trabajo, para ello, recomiendan la comunicación, debido a que practicarla es la base de toda buena relación de trabajo, el respeto hacia la organización y los compañeros que le rodean, ser responsables, mostrar comprensión y evitar malos comentarios, así como los rumores y temas sensibles. Estas pautas no sólo favorecen al entorno laboral, también pueden aplicarse a la vida personal y social.

En cuanto a relación de la variable desempeño contextual con las dimensiones de la variable autoconocimiento emocional de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021, se obtienen como resultados para la dimensión autoconciencia un puntaje de 0.648, para la dimensión control de emociones 0.771, para la dimensión automotivación 0.127 y para la dimensión relaciones sociales 0.777. Concluyendo que los docentes de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de una universidad de Trujillo, 2021, tienen un nivel alto, esto quiere decir que regulan su autoconciencia, el control emocional y el ámbito de sus relaciones sociales, sin embargo, tienen muy bajo el nivel de automotivación.

Con respecto a las dimensiones del autoconocimiento emocional, para Dueñas (2002) la autoconciencia como la combinación del pensamiento y la emoción, y que juntas permiten experimentar estados emocionales reuniendo experiencia sobre lo emocional (p. 87). En cuanto al control de emociones, Cano y Zea (2019), mencionaron que es importante y necesario lograr el desarrollo del control de emociones, debido a que ello ayudará a mejorar nuestras relaciones interpersonales y reforzar la inteligencia emocional. Los autores resaltan que clave es entender el papel que las emociones juegan dentro del mundo laboral, y que el éxito laboral radica en el buen uso de la inteligencia emocional debido a que las personas que la poseen tienden a ser más empáticos, ser más persuasivos, trabajar mejor en equipo, mejora la resolución de conflictos y mejora las habilidades de comunicación (p 103). Para la automotivación, al respecto Gómez *et al.* (2015) afirma que el ser humano que posee un alto grado de automotivación, posee una inteligencia emocional desarrollada y esta logra estar conectada con el autoconocimiento emocional (p.158). La automotivación es dar las razones, el impulso, el entusiasmo y el interés que provocan una acción específica o un determinado comportamiento.

Los resultados obtenidos en esta investigación para el tercer objetivo son similares a los resultados de los investigadores Arocay Valderrama (2019) publicaron un artículo científico titulado “Desempeño Laboral y Formación Profesional en los Docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018”, donde demuestran que si existe relación entre las dimensiones y las variables desempeño laboral y formación profesional con puntajes del 54% para las dimensiones del desempeño laboral y 52%, para las dimensiones de la formación profesional

A continuación, se discuten las limitaciones y el aporte de la presente investigación. Una limitación fue la aplicación del instrumento a los docentes, debido a que por la COVID 19, nos encontramos laborando y estudiando virtualmente y se reduce la posibilidad de interactuar directamente con los docentes para poder aplicarles la encuesta, por lo que los resultados solo fueron generalizados por los docentes participantes que compartieron características similares.

La investigación aporta referencias para futuras investigaciones con las variables involucradas.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto a la relación de las variables autoconocimiento emocional y el desempeño contextual se obtuvo una puntuación $p=0.648 \geq 0,05$, con estos resultados se acepta la hipótesis nula que indica que no existe relación directa significativa entre el autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021.
2. Se identificó que el nivel de autoconocimiento emocional en los docentes de una universidad privada de Trujillo del año 2021, es alto con una puntuación del 92.6%.
3. Se identificó que el nivel de desempeño contextual en los docentes de una universidad privada de Trujillo del año 2021, tiene una puntuación del 53.7%, indicando un nivel medio.
4. Se determinó que la relación que existe entre las dimensiones del autoconocimiento emocional y las dimensiones del desempeño contextual de los docentes de una universidad privada de Trujillo en el año 2021, para la primera dimensión autoconciencia obtiene un puntaje de 0.770 en relación a la dimensión hacia la organización y 0.612 a la dimensión hacia los individuos. Para la segunda dimensión control de emociones, se observa una puntuación de 0.511 en relación a la dimensión hacia la organización y 0.107, a la dimensión hacia los individuos. Para la tercera dimensión automotivación, se obtuvo un puntaje de 0.883 en relación a la dimensión hacia la organización y 0.648, a la dimensión hacia los individuos y con respecto a la última dimensión de relaciones sociales, se refleja una puntuación de 0.693 en relación a la dimensión hacia la organización y 0.465 en relación a la dimensión hacia los individuos.

VII. RECOMENDACIONES

- A la institución, promover el autoconocimiento emocional de docentes, debido a manejar las capacidades de la inteligencia emociones es de vital importancia y ayuda en la toma decisiones, la resolución de conflictos, e trabajo bajo presión, a mejorar la empatía.
- Con respecto al nivel de autoconocimiento emocional, se recomienda a los docentes de las experiencias curriculares de tutoría y actividades integradoras, seguir fortaleciendo las capacidades de la inteligencia emocional para poder interpretar sus propias emociones y que éstas promuevan conductas que favorezcan y contribuyan a su desarrollo personal y su desempeño laboral.
- Para el desempeño contextual, se recomienda a los docentes manejar la proactividad y que interactúen en un ambiente social-laboral adecuado para el mejor desarrollo de sus funciones. Del mismo modo que demuestren el apoyo a su institución y a sus compañeros de labores.
- Se recomienda a los docentes dedicarse un tiempo a sí mismo para escucharse y comprenderse, cambiar sus pensamientos de negativos a positivos para automotivarse en su vida personal y laboral, además de controlar sus emociones a través de una escucha activa y practicar valores, principios y tener un interés real por las personas que están a su alrededor y con los que comparten tiempo en el trabajo, de modo que se genere un buen ambiente laboral para que puedan desarrollar un óptimo desempeño y cumplir con los objetivos de la organización.

REFERENCIAS

- Araujo, M. & Guerra, M. (2007). *Emotional intelligence and Labour Performance at the Directive Level in the Public superior institutions*. Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 4(2), 132-147.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de la Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Episteme, C.A. Caracas - Venezuela.
- Aroca, F. & Valderrama, P. (2019). *Desempeño Laboral y Formación Profesional en los Docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/527>
- Betanzos, N. & Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Universidad de Murcia España, 23, no 2.
- Borman, C. & Motowidlo, S. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*. 71.
- Business, E. (2019). *¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?* <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>
- Cano, R. & Zea, M. (2019). *Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida*. Revista Logos, Ciencia & Tecnología, 12(1). <https://doi.org/10.22335/rlct.v4i1.169>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (Octava Edición)*. The McGraw-Hill, 518.
- Cruz, I., & Vargas, A. (2017). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en Docentes del Gimnasio “Nueva América”*. Repositorio Institucional Fundación Universitaria Los Libertadores. Colombia. Facultad De Psicología, 133. <https://repository.libertadores.edu.com>

- Cuello, R., Fructus, R. & Panduro, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de Investigación 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Delgado, N., Hernández, E. & Rosales, C. (2018). *Contextual Performance in Academic Settings: The Role of Personality, Self-efficacy, and Impression Management*. Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a8>
- Dueñas, M. (2002). *Importancia de la Inteligencia Emocional: Un Nuevo Reto Para la Orientación Educativa*. Educación XX1, 5(1). <https://doi.org/10.5944/educxx1.5.1.384>
- Duque, P. (2013). *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico*. 122.
- Durand, J., Daura, F., Sánchez, M. & Urrutia, S. (2020). *La importancia de las emociones en la educación. Las neurociencias y su impacto en la educación*. <https://www.teseopress.com/neurociencias/chapter/59/>
- Estevez, A. (2019). *Desempeño. Significado, laboral, escolar, factores e influencias*. <https://significado.com/desempeno/>
- Extremera, N. & Fernández, P. (2004). *La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado*. Revista Iberoamericana de Educación, 34(3), 1-9. <https://doi.org/10.35362/rie3334005>
- Fernández, F. (2002). *El Análisis de Contenido como Ayuda Metodológica para la Investigación*. II, núm. 96, 20.
- Fragoso, R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior*. VI, núm. 16, 17.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós. S.A.,376.
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós. S.A., 183.
- Goleman, D. (1999). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós. S.A., 446.

- Gómez, M., Delgado, M. & Gómez, R. (2015). *Mindfulness e Inteligencia Emocional: Semejanzas y Diferencias*. Revista de Psicología de la Salud, 3(1), 158-201. <https://doi.org/10.21134/pssa.v3i1.685>
- Guevara, V. (2020). *Formación profesional y desempeño laboral en los docentes de una universidad privada, Trujillo—2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48735>
- Gutiérrez, D. (2018). *El Autoconocimiento Emocional de un Profesor en Prácticas*. 57.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación (Quinta Edición)*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (sexta edición)*. Ciudad de México. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación. (Séptima Edición)*. Ciudad de México. McGraw-Hill.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Herrán, A. (2004). *El autoconocimiento como eje de la formación*. Universidad Autónoma de Madrid, Vol. 15 Núm. 1. https://www.researchgate.net/publication/27578289_El_autoconocimiento_como_eje_de_la_formacion
- Herrán, A. (1995). *Ego, Autoconocimiento y Conciencia: Tres ámbitos en la formación básica y la evolución personal de los profesores*. Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/3794/>
- Kesti, M., & Syväjärvi, A. (2015). *Human Capital Production Function in Strategic Management*. 6, 12-21.

- Revista Mundo Empresarial (2016). *La importancia de la evaluación del desempeño laboral*. Elempleo.Com. <http://www.elempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
- Lazos, E. (2016). *Autoconocimiento: Una idea tensa*. Diánoia. Revista de Filosofía, 53(61), 169. <https://doi.org/10.21898/dia.v53i61.273>
- Londoño, M. (2010). *Cómo sobrevivir al cambio: Inteligencia emocional y social en la empresa*. (Segunda Edición). FC Editorial
- López, C. (2005). *La educación emocional en la educación infantil*. Universidad de Zaragoza. España. Vol. 19.
- López, P. (2004). *Población Muestra y Muestreo*. 09(08). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815276200400
- Maella, P. (2015). *Las Claves de la Automotivación en el Trabajo*. IESE Business School - Universidad de la Barra, 13.
- Olanco, A. (2011). *La motivación en los estudiantes universitarios*. Actualidades Investigativas en Educación, 5(2). <https://doi.org/10.15517/aie.v5i2.9157>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. International Journal of Morphology, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palomera, R. (2017). *Psicología positiva en la escuela: Un cambio con raíces profundas*. 38(1). <http://www.psychologistpapers.com/>
- Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales, 16(3), 493-505.
- Pérez, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. 6. <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>

- Pincay, I., Calendario, G. & Castro, J. (2018). *Vista de Inteligencia Emocional en el Desempeño Docente*. Vol. 2 Núm. 2. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol2iss2.2018pp32-40p>
- Martínez, L. (2013). *Confiabilidad en la medición*. Investigación en Educación Médica, 2(6), 107-111. [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72695-4](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72695-4)
- Rodríguez, C. & Ramírez, R. (2018). *Psychological capital, contextual performance, and social support at work in primary health*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 34(3). <https://doi.org/10.5093/jwop2018a15>
- Salovey, P. & Mayer, J. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality*. 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Santoya, Y., Garcés, M. & Tezon, M. (2018). *Emotions in university life: Analysis of the relationship between emotional self-awareness and emotional selfregulation in teens and college-aged students*. Psicogente, 21. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3081>
- Skidelsky, L. (2011). *Autoconocimiento y atribución de estados mentales en teoría de la mente*. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 3(1), 34-53. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v3.n1.5232>
- Suanes, M. (2009). *Autoconocimiento y Autoestima*. 9. Federación de Enseñanza, Andalucía. España. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6409>
- Tacca, A., & Cuarez, R. (2020). *Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario*. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 14(1), 1-16. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887>
- Tarrillo, J. (2018). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión filial Tarapoto, 2017*. Repositorio Institucional Universidad Peruana Unión <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1116>

- Valera, O. & Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Caracas, Venezuela. Ediciones: IESA.
- Visbal, D. & Mendoza, A. (2015). *Evaluating Teacher Performance Using Data Envelopment Analysis: A Case Study*. *Entramado*. 11(2), 218-225. <https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n2.22216>
- Weisinger, H. (2001). *La inteligencia emocional en el trabajo*. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. X (2), 101-104.
- Williams, J. & Anderson, S. (1991). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional como predictores de la ciudadanía organizacional y los comportamientos en el rol*. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Nivel de autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2021.					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método
¿Qué relación existe entre autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021.	H1: Existe relación directa significativa entre el autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021.	Autoconocimiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia • Control de emociones • Automotivación • Relaciones sociales 	La investigación hipotético - deductivo
					Tipo
					Básica
					Nivel de investigación
					Correlacional simple

	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de autoconocimiento emocional de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021. • Identificar el nivel de desempeño contextual de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021 • Determinar la relación que existe entre la variable autoconocimiento emocional y las dimensiones de la variable desempeño contextual y relación de la variable desempeño contextual con las dimensiones de la variable autoconocimiento emocional de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021. 	<p>H0: No existe relación directa significativa entre el autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2021.</p>	<p>Desempeño contextual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hacia la organización • Hacia los individuos 	<p>Diseño</p>
					<p>No Experimental De corte Transversal – Correlacional Simple</p>

Anexo 2

LA OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
Autoconocimiento Emocional	Según Santoya <i>et al.</i> (2018) indica que el autoconocimiento emocional contribuye a aminorar la ansiedad, superar situaciones de estrés, mejorar las relaciones con los demás, ser tolerables ante frustraciones y desarrollar capacidades para resolver conflictos que surgen en distintos contextos de la vida. (p.423).	El autoconocimiento emocional, se medirá mediante el instrumento de la encuesta que fue adaptada de la investigación Huamán (2020), la cual estuvo conformada por 24 ítems, constando de 4 dimensiones que son: Autoconciencia, control de emociones, automotivación y relaciones sociales, cada una de ellas con 6 ítems.	Autoconciencia	Sentimientos	1 2 3	Ordinal	
				Atención a nuestros actos	4 5 6		
			Control de emociones	Pensamientos	7 8 9		
				Comportamientos	10 11 12		
			Automotivación	Motivación para el trabajo	13 14 15		
				Apoyo a los demás	16 17 18		
				Relaciones sociales	Comunicación Asertiva		19 20 21
					Saber escuchar a los Demás		22 23 24

Desempeño Contextual	Valera y Salgado (2010), definen al desempeño contextual como el conjunto de comportamientos del individuo que apoyan a mantener un clima psicológico y social adecuado para el logro de los objetivos de la institución y que no están involucradas exclusivamente a sus principales funciones de tareas (p. 97).	El desempeño Contextual, se medirá con el instrumento de la encuesta, tomada del desempeño laboral de Williams y Anderson (1991), que tuvo 14 ítems y constó de 2 dimensiones: Hacia la organización y hacia los individuos con 7 ítems cada uno.	Hacia la organización	Actitudes positivas en el trabajo	1 2 3	Ordinal
				Actitudes negativas en el trabajo	4 5	
				Sigue las normas y reglamentos institucionales	6 7	
			Hacia los individuos	Ayuda a sus compañeros ausentes	8 9	
				Ayuda a sus compañeros	10 11 12	
				Comparte información laboral con sus compañeros	3 14	

Anexo 3

Ficha técnica de validación del instrumento de autoconocimiento emocional

Nombre	Cuestionario de Autoconocimiento Emocional
Autor:	Adaptada de la investigación Huamán (2020)
Año de edición:	2021
Administración	Individual
Tiempo de duración	30 min- online
Enlace de formulario:	https://forms.gle/tiK319yZtxZXRdcA
Objetivo:	Medir el nivel de autoconocimiento emocional de los docentes de una universidad privada de Trujillo, 2021.
Campo de aplicación:	Docentes de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de una universidad privada de Trujillo, 2021.
Tipo de ítems:	Cerrado (capacidad de bajo grado, capacidad de medio grado, capacidad de alto grado)
Áreas del cuestionario:	Autoconciencia, control de emociones, automotivación y relaciones sociales.
Índice de valoración :	Capacidad de bajo grado (1,2,3) Capacidad de medio grado (4, 5) Capacidad de alto grado (6, 7)
Proceso de resultados:	Sistemático.
Fecha de aplicación	Junio, 2021

Confiabilidad y Validez

- Se calculó el Alfa de Cronbach y se obtuvo un $\alpha = ,925$.

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,925	24

Anexo 4

Ficha técnica de validación del instrumento de desempeño contextual

Nombre	Cuestionario De Desempeño Contextual
Autor:	Adaptada de la investigación Williams y Anderson (1991).
Año de edición:	2021
Administración	Individual
Tiempo de duración	20 min- online
Enlace de formulario:	https://forms.gle/ePmZk6JZ28hbDomA7
Objetivo:	Medir el nivel de desempeño contextual de los docentes de una universidad privada de Trujillo, 2021.
Campo de aplicación:	Docentes de las experiencias curriculares de actividades integradoras y tutoría de una universidad privada de Trujillo, 2021.
Tipo de ítems:	Cerrado (desacuerdo, algo de acuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo, totalmente de acuerdo)
Áreas del cuestionario:	Hacia la organización y hacia los individuos.
Índice de valoración :	Desacuerdo (1) Algo de acuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Proceso de resultados:	Sistemático.
Fecha de aplicación	Junio, 2021

Confiabilidad y Validez

- Se calculó el Alfa de Cronbach y se obtuvo un $\alpha = ,848$.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,848	14

Anexo 5

Instrumento 1

CUESTIONARIO DE AUTONOCOCIMIENTO EMOCIONAL

Estimado docente, este cuestionario es desarrollado de manera anónima con la finalidad de que se conteste con la mayor sinceridad posible las siguientes preguntas.

INDICACIONES: Lea detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) en la respuesta más conveniente.

Capacidad de bajo grado			Capacidad de medio grado		Capacidad de alto grado	
1	2	3	4	5	6	7

Nº	ITEMS	VALORACIÓN
1	Identifico mis emociones y sentimiento	
2	Asocio mi conducta con mis emociones	
3	Cambio mis sentimientos negativos a positivos, ante situaciones difíciles	
4	Reconozco cuando empiezo a enfadarme	
5	Identifico mis cambios de humor	
6	Sé cuándo estoy actuando a la defensiva	
7	Suelo angustiarme por mis pensamientos negativos	
8	Evito que mi mente tenga pensamientos negativos hacia los demás	
9	No suelo decir lo que pienso realmente por temor a lo que digan los demás	
10	Suelo tranquilizarme rápido cuando estoy de mal humor	
11	Me autoevalúo antes de realizar alguna acción y que ésta genere incomodidad.	
12	Mantengo la calma cuando todos a mi alrededor están enfadados	
13	Mantengo un espacio agradable de trabajo para motivarme a ser más productivo	
14	Suelo recuperarme rápido después de un contratiempo	

15	Asumo las consecuencias de mis actos y muestro respeto por mí mismo (a) en mi ambiente de trabajo	
16	Ayudo a los demás en los momentos de crisis	
17	Ayudo a mis compañeros incluso cuando no me piden ayuda	
18	Tengo respeto por lo demás	
19	Reconozco cuando estoy a la defensiva	
20	Reconozco las acciones que realizo y genera incomodidad en los demás	
21	Muestro comprensión hacia los demás	
22	Escucho las opiniones que los demás tienen sobre mí y las interpreto con objetividad.	
23	Establezco conversaciones íntimas con los demás sin juzgarlos.	
24	Resuelvo conflictos mediante una solución aceptable para ambas partes	

Anexo 6

Instrumento 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO CONTEXTUAL

Estimado docente, este cuestionario es desarrollado de manera anónima con la finalidad de que se conteste con la mayor sinceridad posible las siguientes preguntas.

INDICACIONES: Lea detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) en la respuesta más conveniente.

1	2	3	4	5
Desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ESTE EMPLEADO:	VALORACIÓN					
		1	2	3	4	5	
HACIA LA ORGANIZACIÓN	1	Asiste al trabajo por encima de las normas.					
	2	Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo.					
	3	Se toma descansos en el trabajo no merecidos.					
	4	Pasa mucho de tiempo respondiendo llamadas personales.					
	5	Se queja cuando tiene que quedarse tiempo extra en el trabajo.					
	6	Conserva y protege la propiedad de la organización.					
	7	Se adhiere a las reglas informales concebidas para mantener el orden.					
HACIA LOS INDIVIDUOS	8	Ayuda a otros que han estado ausentes.					
	9	Ayuda a otros que tienen fuertes cargas de trabajo.					
	10	Ayuda al supervisor con su trabajo (aunque no se lo haya pedido).					
	11	Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.					
	12	Deja de hacer lo que está haciendo para ayudar a nuevos empleados.					
	13	Tiene un interés personal en los demás empleados.					
	14	Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo.					

Anexo 7

Matriz de validación de instrumento encuesta para medir el autoconocimiento emocional

Título de la tesis: Nivel de autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una universidad privada de Trujillo, 2021

Variable: Autoconocimiento Emociona							
Dimensión 1: Autoconciencia							
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	CONSISTENCIA	CLARIDAD	
Sentimientos	Identifico mis emociones y sentimientos.	3	3	3	3	3	
	Asocio mi conducta con mis emociones.	3	3	3	3	2	
	Cambio mis sentimientos negativos a positivos, ante situaciones difíciles.	3	3	3	3	3	
Atención a nuestros actos	Reconozco cuando empiezo a enfadarme.	3	3	3	3	3	
	Identifico mis cambios de humor.	3	3	3	3	3	
	Sé cuándo estoy actuando a la defensiva.	3	3	3	3	3	

DIMENSIÓN 2: CONTROL DE EMOCIONES							
Pensamientos	Suelo angustiarme por mis pensamientos negativos.	3	3	3	3	3	
	Evito que mi mente tenga pensamientos negativos hacia los demás.	3	3	3	3	3	
	No suelo decir lo que pienso realmente por temor a lo que digan los demás.	3	3	3	3	3	
Comportamientos	Suelo tranquilizarme rápido cuando estoy de mal humor.	3	3	3	3	3	
	Me autoevalúo antes de realizar alguna acción y que ésta genere incomodidad.	3	3	3	3	3	
	Mantengo la calma cuando todos a mi alrededor están enfadados.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: AUTOMOTIVACIÓN							
Motivación para el trabajo	Mantengo un espacio agradable de trabajo para motivarme a ser más productivo.	3	3	3	3	3	
	Suelo recuperarme rápido después de un contratiempo.	3	3	3	2	2	
	Asumo las consecuencias de mis actos y muestro respeto por mí mismo (a) en mi trabajo.	3	3	3	3	3	

Apoyo a los demás	Ayudo a los demás en los momentos de crisis.	3	3	3	3	3	
	Ayudo a mis compañeros incluso cuando no me piden ayuda.	3	3	3	3	3	
	Tengo respeto por lo demás.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 4: RELACIONES SOCIALES							
Comunicación Asertiva	Suelo exaltarme en ocasiones ante determinadas situaciones que me desagradan.	3	3	3	3	3	
	Reconozco las acciones que realizo y que generan incomodidad en los demás.	3	3	3	3	3	
	Muestro comprensión hacia los demás.	3	3	3	3	3	
Saber escuchar a los demás	Escucho las opiniones que los demás tienen sobre mí y las interpreto con objetividad.	3	3	3	3	3	
	Establezco conversaciones íntimas con los demás sin juzgarlos.	3	3	3	3	3	
	Resuelvo conflictos mediante una solución aceptable para ambas partes.	3	3	3	3	3	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar la encuesta, debe tomar en cuenta:

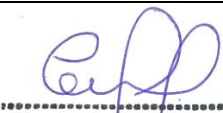
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos de la encuesta

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Dra. Sheyla Liz Loli Escobar		DNI N°	40382763
Nombre del Instrumento	Encuesta			
Dirección domiciliaria	Av. Mansiche 1734		Teléfono Domicilio	X
Título Profesional/Especialidad	Licenciada En Psicología		Teléfono Celular	966967789
Grado Académico	Doctora En Psicología			
Mención	Educativa			
FIRMA	 <i>Sheyla Liz Loli Escobar</i> DRA. EN PSICOLOGÍA C.Ps.R. 22377		Lugar y Fecha:	27-05-2021

Anexo 8

Matriz de validación de instrumento encuesta para medir el autoconocimiento emocional

Título de la tesis: nivel de autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una universidad privada de Trujillo, 2021.

Variable: Autoconocimiento Emocional							
Dimensión 1: Autoconciencia							
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	CONSISTENCIA	CLARIDAD	
Sentimientos	Identifico mis emociones y sentimientos.	3	3	3	3	3	
	Asocio mi conducta con mis emociones.	3	3	3	3	3	
	Cambio mis sentimientos negativos a positivos, ante situaciones difíciles.	3	3	3	3	3	
Atención a nuestros actos	Reconozco cuando empiezo a enfadarme.	3	3	3	3	3	
	Identifico mis cambios de humor.	3	3	3	3	3	
	Sé cuándo estoy actuando a la defensiva.	3	3	3	3	3	

DIMENSIÓN 2: CONTROL DE EMOCIONES							
Pensamientos	Suelo angustiarme por mis pensamientos negativos.	3	3	3	3	3	
	Evito que mi mente tenga pensamientos negativos hacia los demás.	3	3	3	3	3	
	No suelo decir lo que pienso realmente por temor a lo que digan los demás.	3	3	3	3	3	
Comportamientos	Suelo tranquilizarme rápido cuando estoy de mal humor.	3	3	3	3	3	
	Me autoevalúo antes de realizar alguna acción y que ésta genere incomodidad.	3	3	3	3	3	
	Mantengo la calma cuando todos a mi alrededor están enfadados.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: AUTOMOTIVACIÓN							
Motivación para el trabajo	Mantengo un espacio agradable de trabajo para motivarme a ser más productivo.	3	3	3	3	3	
	Suelo recuperarme rápido después de un contratiempo.	3	3	3	3	3	
	Asumo las consecuencias de mis actos y muestro respeto por mí mismo (a) en mi trabajo.	3	3	3	3	3	

Apoyo a los demás	Ayudo a los demás en los momentos de crisis.	3	3	3	3	3	
	Ayudo a mis compañeros incluso cuando no me piden ayuda.	3	3	3	3	3	
	Tengo respeto por lo demás.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 4: RELACIONES SOCIALES							
Comunicación Asertiva	Suelo exaltarme en ocasiones ante determinadas situaciones que me desagradan.	3	3	3	3	3	
	Reconozco las acciones que realizo y que generan incomodidad en los demás.	3	3	3	3	3	
	Muestro comprensión hacia los demás.	3	3	3	3	3	
Saber escuchar a los demás	Escucho las opiniones que los demás tienen sobre mí y las interpreto con objetividad.	3	3	3	3	3	
	Establezco conversaciones íntimas con los demás sin juzgarlos.	3	3	3	3	3	
	Resuelvo conflictos mediante una solución aceptable para ambas partes.	3	3	3	3	3	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar la encuesta debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos de la encuesta:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Dra. Stany Ayala Rivera	DNI N°	17843422
Nombre del Instrumento	Encuesta		
Dirección domiciliaria	Calle Santa Lucía Q-18 (186)	Teléfono domicilio	565944
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Educación Primaria Magister en Docencia Universitaria	Teléfono Celular	945900010
Grado Académico	Doctora		
Mención	Psicología Infantil		
FIRMA	 Dra. Stany E. Ayala Rivera PSICOLOGÍA INFANTIL CPPe. 252830	Lugar y Fecha:	27-05-2021

Anexo 9

Matriz de validación de instrumento encuesta para medir el autoconocimiento emocional

Título de la tesis: nivel de autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una universidad privada de Trujillo, 2021.

VARIABLE: AUTOCONOCIMIENTO EMOCIONAL							
DIMENSIÓN 1: AUTOCONCIENCIA							
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	CONSISTENCIA	CLARIDAD	
Sentimientos	Identifico mis emociones y sentimientos.	3	3	3	3	3	
	Asocio mi conducta con mis emociones.	3	3	3	3	3	
	Cambio mis sentimientos negativos a positivos, ante situaciones difíciles.	3	3	3	3	3	
Atención a nuestros actos	Reconozco cuando empiezo a enfadarme.	3	3	3	3	3	
	Identifico mis cambios de humor.	3	3	3	3	3	
	Sé cuándo estoy actuando a la defensiva.	3	3	3	3	3	

DIMENSIÓN 2: CONTROL DE EMOCIONES							
Pensamientos	Suelo angustiarme por mis pensamientos negativos.	3	3	3	3	3	
	Evito que mi mente tenga pensamientos negativos hacia los demás.	3	3	3	3	3	
	No suelo decir lo que pienso realmente por temor a lo que digan los demás.	3	3	3	3	3	
Comportamientos	Suelo tranquilizarme rápido cuando estoy de mal humor.	3	3	3	3	3	
	Me autoevalúo antes de realizar alguna acción y que ésta genere incomodidad.	3	3	3	3	3	
	Mantengo la calma cuando todos a mi alrededor están enfadados.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: AUTOMOTIVACIÓN							
Motivación para el trabajo	Mantengo un espacio agradable de trabajo para motivarme a ser más productivo.	3	3	3	3	3	
	Suelo recuperarme rápido después de un contratiempo.	3	3	3	3	3	
	Asumo las consecuencias de mis actos y muestro respeto por mí mismo (a) en mi trabajo.	3	3	3	3	3	

Apoyo a los demás	Ayudo a los demás en los momentos de crisis.	3	3	3	3	3	
	Ayudo a mis compañeros incluso cuando no me piden ayuda.	3	3	3	3	3	
	Tengo respeto por lo demás.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 4: RELACIONES SOCIALES							
Comunicación Asertiva	Suelo exaltarme en ocasiones ante determinadas situaciones que me desagradan.	3	3	3	3	3	
	Reconozco las acciones que realizo y que generan incomodidad en los demás.	3	3	3	3	3	
	Muestro comprensión hacia los demás.	3	3	3	3	3	
Saber escuchar a los demás	Escucho las opiniones que los demás tienen sobre mí y las interpreto con objetividad.	3	3	3	3	3	
	Establezco conversaciones íntimas con los demás sin juzgarlos.	3	3	3	3	3	
	Resuelvo conflictos mediante una solución aceptable para ambas partes.	3	3	3	3	3	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar la encuesta, debe tomar en cuenta:

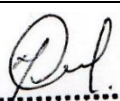
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos de la encuesta:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Cárdenas Lara Carmen Ivonne	DNI N°	40258436
Nombre del Instrumento	Encuesta		
Dirección domiciliaria	Urb. Las Capullanas Mz B lote 2 - Trujillo	Teléfono domicilio	---
Título Profesional/Especialidad	Psicóloga	Teléfono Celular	943724120
Grado Académico	Magister		
Mención	Psicología Educativa		
FIRMA	 Mg. Carmen I. Cárdenas Lara PSICOLOGA C.Ps.P. 9868	Lugar y Fecha:	27-05-2021



OFICIO N°218-2021-VI-UCV

Señora:

Cynthia Melisa Vásquez Suárez
Oficina Deporte, Cultura y Espectáculos – Campus Trujillo
Universidad César Vallejo
Presente.-

De mi consideración:

Me dirijo a usted para expresarle un saludo cordial y a la vez en mérito a su carta s/n de fecha 13 de junio del 2021, sobre la autorización para la aplicación del instrumento de recojo de información, respecto de la investigación intitulada "**NIVEL DE AUTOCONOCIMIENTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO CONTEXTUAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO, 2021**", le manifiesto que por tratarse de una investigación de interés para la universidad, este Vicerrectorado **autoriza** el permiso solicitado, debiendo tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Concluida la investigación, ésta debe ser enviada a la Jefatura de Investigación Formativa y Docente del Campus Trujillo, la cual es responsable de su remisión ante el Vicerrectorado de investigación.
2. En resguardo de la autonomía universitaria y tratándose de una investigación de interés para la UCV, la investigación será subida al Repositorio Institucional de la Universidad con acceso restringido, debiendo cargarse a la plataforma Dspace solamente la carátula y el resumen de dicha investigación.

Quedamos atentos a los resultados de la investigación, la misma que estamos seguros redundará en favor de nuestra universidad.

Atentamente,



Dr. Jorge A. Salas Ruiz
Vicerrector de Investigación

Anexo 11

Evidencia de la difusión para la aplicación de los instrumentos

APOYAR A LA SOLICITUD

5 mensajes

JUAN ANTONIO POLO ARELLANO <JPOLOA@ucv.edu.pe> 15 de mayo de 2021, 19:39

Para: ANA MELVA VASQUEZ SANCHEZ <avasquezsanc@ucv.edu.pe>, ALEX BUSTAMANTE PAREDES <abustamantep@ucv.edu.pe>, ELIZABETH AREVALO TORRES <earevalo@ucv.edu.pe>, JORGE EDUARDO SUYON ZAPATA <JSUYON@ucv.edu.pe>, JESSICA MILENA SALIRROSAS VALVERDE <jsalirrosas@ucv.edu.pe>, KARIN MATILDE AYALA AGURTO <kayala@ucv.edu.pe>, ERICK GINO BRICEÑO ANGULO <ebriceno@ucv.edu.pe>, TANIA MARISOL SANTILLAN APOLITANO <tsantillan@ucv.edu.pe>, nellysele4@hotmail.com, KARINA ANGELICA CALDERON RODRIGUEZ <kcalderon@ucv.edu.pe>, Gladys Cantos <laly_ross@hotmail.com>, Violeta Diaz Castillo <vioasu@hotmail.com>, LUCÍA DEL CARMEN ESQUIVEL OCHOA <lesquivelo@ucv.edu.pe>, benitavanesa.rc@gmail.com, Rosenda Rios <rosendar3@gmail.com>, antonio <salinasproducciones@hotmail.com>, ronald salinas castro <sir_rony@hotmail.com>, KATHERINE JOHANNA TORIBIO POLO <ktoribiop@ucv.edu.pe>

Estimados profesores, para saludarlos cordialmente y a la vez solicitar su apoyo en el llenado de encuestas para el trabajo de investigación de la Srta. Cinthia Vásquez Suárez.

A continuación, los siguientes links que llevarán a las encuestas realizadas por los formularios de google:

[CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO CONTEXTUAL](#)

[CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL](#)

Gracias,



Juan Antonio Polo Arellano |

Oficina de Actividades Integradoras |

Oficina de Cultura y Esparcimiento |

Oficina de Deporte |

Sede Trujillo

T. +51(44)485000 Anx. 7064 | Cel. 949059955

[<jpoloa@ucv.edu.pe>](mailto:jpoloa@ucv.edu.pe)

----- Forwarded message -----

De: **CINTHIA MELISSA VÁSQUEZ SUAREZ**

<cvasquezs@ucv.edu.pe>

Date: sáb, 15 may 2021 a las 19:10

Subject: SOLICITO APROBACIÓN PARA INVESTIGACIÓN

To: JUAN ANTONIO POLO ARELLANO

Sr. JUAN ANTONIO POLO ARELLANO

Coordinador de la Experiencia Curricular de Actividades Integradoras

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo. En esta oportunidad quiero solicitar de su aprobación para poder llevar a cabo mi investigación que lleva por título "Nivel de autoconocimiento emocional y el desempeño contextual de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2021", aplicando una encuesta para cada una de mis variables (autoconocimiento emocional y el

Anexo 13

Evidencia de la encuesta de desempeño contextual

uardado todos los
en Drive

[Preguntas](#) [Respuestas](#)

Sección 1 de 3

ENCUESTA DE DESEMPEÑO CONTEXTUAL

Estimado docente, este cuestionario es desarrollado de manera anónima con la finalidad de que se conteste con la mayor sinceridad posible las siguientes preguntas.

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 3

HACIA LA ORGANIZACIÓN

INDICACIONES: Marque el ítem con la valoración que usted considere conveniente, donde :
1= Desacuerdo 2= Algo de acuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

1. Asiste al trabajo por encima de las normas. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 14

Base de datos de las encuestas

Autoconciencia								Control de emociones						
Nº	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Total	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Total
1	6	6	6	5	5	6	34	5	6	5	6	6	5	33
2	7	7	7	7	7	5	40	1	6	1	7	6	7	28
3	5	4	5	5	5	4	28	1	2	2	6	6	6	23
4	6	5	5	4	7	4	31	6	3	5	2	3	3	22
5	7	7	7	7	7	7	42	5	7	7	7	7	7	40
6	5	4	6	4	5	5	29	5	5	5	4	6	4	29
7	6	6	7	6	6	6	37	7	3	4	5	5	5	29
8	7	6	6	6	6	6	37	6	5	5	5	5	6	32
9	6	6	6	6	6	5	35	6	5	5	5	6	5	32
10	7	5	6	6	6	6	36	5	6	5	5	5	4	30
11	6	6	4	6	6	6	34	4	5	4	4	6	4	27
12	6	6	6	6	6	6	36	1	6	1	6	6	6	26
13	7	7	4	6	6	6	36	7	4	5	5	7	6	34
14	7	7	5	7	7	7	40	1	7	1	6	7	6	28
15	7	7	6	5	6	4	35	5	7	7	6	4	5	34
16	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36
17	6	6	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	24
18	6	2	6	6	6	6	32	5	6	3	5	6	6	31
19	6	7	6	7	7	6	39	5	6	5	7	6	5	34
20	4	4	5	3	3	4	23	4	3	3	3	3	3	19
21	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
22	6	6	5	5	5	4	31	5	5	5	4	5	5	29
23	7	6	5	5	7	7	37	7	7	7	7	7	5	40
24	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
25	6	1	4	6	6	5	28	2	5	1	4	2	3	17

26	6	5	5	5	5	5	31	5	4	2	3	5	4	23
27	5	5	5	5	5	5	30	4	6	5	5	5	5	30
28	4	3	5	6	6	6	30	4	2	6	2	4	3	21
29	7	7	4	6	6	6	36	5	4	2	4	5	4	24
30	6	6	5	6	5	6	34	5	6	5	5	5	5	31
31	4	4	3	5	3	4	23	4	4	4	3	5	4	24
32	6	6	6	6	6	6	36	1	6	1	3	3	3	17
33	5	5	5	6	5	4	30	4	3	5	4	3	6	25
34	3	2	7	6	6	6	30	3	3	2	7	7	7	29
35	6	2	5	7	7	6	33	4	7	3	6	3	7	30
36	7	7	7	7	7	7	42	1	7	1	7	7	7	30
37	6	7	7	7	6	7	40	6	7	7	7	7	7	41
38	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6
39	5	5	5	5	5	5	30	3	5	3	4	4	4	23
40	6	1	5	7	7	7	33	6	5	3	7	5	5	31
41	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6
42	5	5	4	5	5	5	29	6	4	6	4	2	5	27
43	3	1	1	1	1	1	8	1	2	3	2	3	2	13
44	6	5	5	7	6	4	33	7	7	5	6	5	6	36
45	7	6	7	7	7	6	40	7	7	6	6	6	6	38
46	5	4	3	6	5	3	26	4	5	5	4	3	4	25
47	6	7	5	7	7	5	37	1	7	1	1	1	7	18
48	4	4	3	5	4	4	24	2	4	5	1	2	3	17
49	7	7	7	7	7	7	42	7	7	5	5	5	5	34
50	5	6	3	2	3	2	21	3	3	3	3	5	5	22
51	6	4	6	7	7	6	36	6	6	4	5	5	5	31
52	5	5	4	6	6	5	31	4	5	3	5	5	4	26
53	5	6	5	5	6	6	33	7	7	7	7	4	4	36
54	5	5	4	5	5	5	29	6	3	2	5	1	5	22

Automotivación							Relaciones sociales						
Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Total	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Total
5	6	5	6	5	5	32	6	6	6	5	5	5	33
7	7	7	7	7	7	42	6	7	7	6	6	7	39
6	6	6	6	6	6	36	4	2	6	6	4	6	28
3	4	3	6	6	5	27	5	4	7	4	7	5	32
7	7	7	7	7	7	42	7	7	7	7	7	7	42
4	6	4	5	5	6	30	4	5	5	6	4	6	30
5	4	6	6	6	6	33	6	5	5	6	5	6	33
6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	7	6	7	38
6	6	6	6	6	6	36	5	5	6	5	5	6	32
6	4	7	6	4	5	32	4	3	4	3	4	4	22
5	5	6	5	5	6	32	6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	4	4	6	32	6	6	4	4	1	6	27
4	5	5	5	5	7	31	6	6	6	5	5	5	33
7	7	7	7	7	7	42	7	7	7	6	7	7	41
6	6	7	6	7	7	39	5	6	7	7	7	6	38
6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36
4	4	6	5	5	5	29	5	5	5	5	2	5	27
6	5	6	6	5	6	34	6	5	6	6	1	6	30
7	6	6	7	7	7	40	7	6	7	7	7	6	40
3	4	4	5	5	6	27	4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	5	28	7	7	5	5	5	4	33
5	7	7	7	7	7	40	7	7	7	7	7	7	42
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30

5	5	7	7	6	7	37	5	6	7	6	7	7	38
4	3	6	5	4	4	26	4	4	5	5	5	4	27
6	5	6	6	6	6	35	5	5	5	5	5	5	30
4	4	6	6	5	6	31	6	6	5	6	1	2	26
5	5	5	6	6	7	34	6	6	6	6	3	6	33
5	5	7	7	7	7	38	6	7	7	7	4	6	37
4	4	4	3	4	4	23	5	3	4	5	3	5	25
6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36
4	4	7	4	3	7	29	4	5	4	5	5	5	28
7	7	6	7	7	6	40	7	7	6	6	6	7	39
7	7	7	6	6	7	40	6	6	7	6	2	6	33
7	7	7	7	7	7	42	7	7	7	7	1	7	36
7	7	7	7	7	7	42	7	7	7	7	7	7	42
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6
5	5	6	5	4	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	6	6	5	4	6	32	7	7	5	7	4	5	35
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6
5	5	7	7	7	7	38	5	5	6	7	1	5	29
2	4	2	3	4	3	18	3	3	4	4	3	4	21
5	7	7	7	7	7	40	5	6	7	7	4	6	35
7	7	7	7	7	7	42	7	7	7	7	7	7	42
3	2	4	4	3	5	21	3	4	5	4	3	3	22
7	1	7	7	5	7	34	7	5	7	7	1	7	34
4	2	7	4	2	7	26	4	3	5	4	4	3	23
7	4	7	7	7	7	39	7	7	7	7	7	7	42
3	1	1	1	1	2	9	2	2	1	2	1	1	9
3	6	5	3	5	7	29	7	7	7	6	6	6	39
4	4	4	5	4	4	25	5	4	7	6	6	7	35
5	5	6	6	3	6	31	5	5	6	5	7	7	35
5	5	5	7	6	6	34	5	5	5	5	7	6	33

Nº	Total	Variable Autoconocimiento Emocional	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
1	132	132	34	33	32	33
2	149	149	40	28	42	39
3	115	115	28	23	36	28
4	112	112	31	22	27	32
5	166	166	42	40	42	42
6	118	118	29	29	30	30
7	132	132	37	29	33	33
8	143	143	37	32	36	38
9	135	135	35	32	36	32
10	120	120	36	30	32	22
11	129	129	34	27	32	36
12	121	121	36	26	32	27
13	134	134	36	34	31	33
14	151	151	40	28	42	41
15	146	146	35	34	39	38
16	144	144	36	36	36	36

17	109	109	29	24	29	27
18	127	127	32	31	34	30
19	153	153	39	34	40	40
20	97	97	23	19	27	28
21	119	119	29	30	30	30
22	121	121	31	29	28	33
23	159	159	37	40	40	42
24	118	118	28	30	30	30
25	120	120	28	17	37	38
26	107	107	31	23	26	27
27	125	125	30	30	35	30
28	108	108	30	21	31	26
29	127	127	36	24	34	33
30	140	140	34	31	38	37
31	95	95	23	24	23	25
32	125	125	36	17	36	36
33	112	112	30	25	29	28
34	138	138	30	29	40	39
35	136	136	33	30	40	33
36	150	150	42	30	42	36
37	165	165	40	41	42	42
38	24	24	6	6	6	6
39	113	113	30	23	30	30

40	131	131	33	31	32	35
41	24	24	6	6	6	6
42	123	123	29	27	38	29
43	60	60	8	13	18	21
44	144	144	33	36	40	35
45	162	162	40	38	42	42
46	94	94	26	25	21	22
47	123	123	37	18	34	34
48	90	90	24	17	26	23
49	157	157	42	34	39	42
50	61	61	21	22	9	9
51	135	135	36	31	29	39
52	117	117	31	26	25	35
53	135	135	33	36	31	35
54	118	118	29	22	34	33

26	5	5	1	1	1	5	5	23	5	5	5	5	5	3	5	33
27	4	2	2	2	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21
28	5	5	3	1	1	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
29	3	5	1	1	1	5	3	19	5	5	5	3	3	5	3	29
30	4	3	2	1	1	3	3	17	4	3	3	3	2	3	3	21
31	5	4	2	2	3	4	3	23	4	4	4	4	4	4	4	28
32	3	3	5	1	3	4	3	22	5	5	5	5	3	3	5	31
33	1	5	1	1	1	3	1	13	3	2	3	3	3	3	3	20
34	3	5	1	1	1	5	5	21	4	4	4	4	4	4	4	28
35	1	1	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	1	7
36	5	5	5	5	2	4	3	29	4	4	5	4	4	4	4	29
37	5	5	1	2	1	5	4	23	3	3	5	2	2	2	4	21
38	4	5	3	2	2	5	4	25	5	4	4	5	3	3	4	28
39	2	5	1	1	1	4	3	17	4	3	5	5	5	1	5	28
40	1	5	1	1	1	5	5	19	5	5	4	4	5	5	5	33
41	5	5	3	1	1	5	4	24	4	4	5	4	4	1	5	27
42	5	5	1	1	1	5	1	19	5	5	5	5	3	3	1	27
43	3	5	1	1	1	4	5	20	5	5	3	4	4	3	5	29
44	5	5	1	1	1	5	5	23	5	3	4	2	3	1	4	22
45	1	5	1	1	1	5	4	18	5	5	4	5	5	5	5	34
46	5	2	5	5	4	4	3	28	4	5	3	3	3	2	5	25
47	3	5	2	2	2	5	5	24	5	4	5	4	4	3	5	30
48	1	5	1	1	2	5	4	19	5	5	4	4	3	1	5	27
49	3	2	3	5	2	3	3	21	2	2	2	2	2	2	2	14
50	4	5	3	2	5	5	2	26	5	5	4	4	3	3	5	29
51	1	4	2	1	3	4	3	18	4	4	3	3	3	3	3	23
52	5	5	5	3	2	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	34
53	4	5	1	1	2	5	4	22	5	5	3	5	4	4	5	31
54	4	5	1	2	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35

Nº	TOTAL	Variable Desempeño Contextual	Dimensión 1	Dimensión 2
1	58	58	29	29
2	52	52	23	29
3	53	53	19	34
4	48	48	22	26
5	59	59	26	33
6	49	49	15	34
7	28	28	12	16
8	34	34	17	17
9	48	48	24	24
10	42	42	21	21
11	35	35	19	16
12	36	36	18	18
13	45	45	22	23
14	58	58	28	30
15	64	64	29	35
16	38	38	15	23
17	29	29	14	15
18	34	34	15	19
19	54	54	19	35
20	41	41	17	24
21	40	40	19	21
22	39	39	18	21
23	45	45	22	23
24	36	36	19	17
25	57	57	22	35
26	56	56	23	33
27	39	39	18	21

28	60	60	25	35
29	48	48	19	29
30	38	38	17	21
31	51	51	23	28
32	53	53	22	31
33	33	33	13	20
34	49	49	21	28
35	19	19	12	7
36	58	58	29	29
37	44	44	23	21
38	53	53	25	28
39	45	45	17	28
40	52	52	19	33
41	51	51	24	27
42	46	46	19	27
43	49	49	20	29
44	45	45	23	22
45	52	52	18	34
46	53	53	28	25
47	54	54	24	30
48	46	46	19	27
49	35	35	21	14
50	55	55	26	29
51	41	41	18	23
52	64	64	30	34
53	53	53	22	31
54	60	60	25	35