

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL; ESTUDIO EN EL COLEGIO JARDÍN DEL EDÉN”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO
DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

ANDREA BEATRIZ NEGRO SALAZAR

**PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE
PSICÓLOGA**

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIATURA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2010

MIEMBROS CONSEJO DIRECTIVO

Doctor César Augusto Lambour Lizama
DIRECTOR INTERINO

Licenciado Héctor Hugo Lima Conde
SECRETARIO INTERINO

Jairo Josué Vallecios Palma
REPRESENTANTE ESTUDIANTIL
ANTE CONSEJO DIRECTIVO



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CC. Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg. 688-2010
DIR. 447-2010

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

27 de octubre de 2010

Estudiante
Andrea Beatriz Negro Salazar
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Transcribo a usted el ACUERDO DE DIRECCIÓN CIENTO CUARENTA Y DOS GUIÓN DOS MIL DIEZ (142-2010), que literalmente dice:

"CIENTO CUARENTA Y DOS: Se conoció el expediente que contiene el informe Final de Investigación, titulado: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL; ESTUDIO EN EL COLEGIO JARDÍN DEL ÉDEN."**, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

ANDREA BEATRIZ NEGRO SALAZAR

CARNÉ No.200514266

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Kristoff Cruz Callejas y revisado por la Licenciada Ninfa Janeth Cruz. Con base en lo anterior, se **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Doctor César Augusto Lambour Lizama
DIRECTOR INTERINO

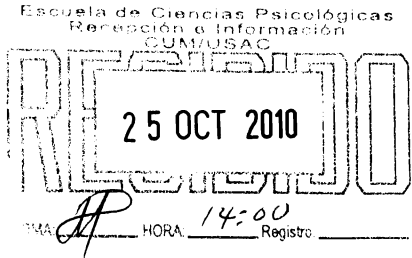
Nelveth S.



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CUM
9^a Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CIEPs
REG
REG

688-2010
041-2010
041-2010



INFORME FINAL

Guatemala, 21 de Octubre 2010

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Ninfa Janeth Cruz ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL; ESTUDIO EN EL COLEGIO JARDÍN DEL EDÉN.”


ESTUDIANTE:
Andrea Beatriz Negro Salazar

CARNÉ No:
2005-14266

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el día 11 de Octubre 2010, y se recibieron documentos originales completos 19 de Octubre 2010, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Mayra Frine Luna de Alvarez
COORDINADORA

Centro de Investigaciones en Psicología-CIEPs. “Mayra Gutiérrez”





ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - C.U.M.
9ª Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CIEPs 689-2010
REG: 041-2010
REG. 041-2010

Guatemala, 21 de Octubre 2010

Licenciada Mayra Frine Luna de Álvarez, Coordinadora
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs.- "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciada Luna:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, titulado:

**"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL; ESTUDIO EN EL COLEGIO JARDÍN DEL EDÉN."**

ESTUDIANTE:
Andrea Beatriz Negro Salazar

CARNE
2005-14266

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el día 05 de Octubre 2010 por lo que solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciada Ninfa Janeth Cruz
DOCENTE REVISOR



/Arelis.
c.c. Archivo

Guatemala 7 de Octubre del 2010

Licenciada
Mayra Luna
Centro de investigaciones en psicología CIEPs
Mayra Gutiérrez
Centro Universitario Metropolitano CUM:

Por este medio le informo que he asesorado el informe final de investigación titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL; ESTUDIO EN EL COLEGIO JARDIN DEL EDEN" elaborado por la estudiante Andrea Beatriz Negro Salazar, quien se identifica con carné 200514266.

Atentamente



Lic. Kristoff Cruz Callejas

Asesor



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usaapsic@usac.edu.gt

CIEPs 454-10
REG 041-10

APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Guatemala, 15 de Julio 2010

ESTUDIANTE:
Andrea Beatriz Negro Salazar

CARNÉ No.
2005-14266

Informamos a usted que el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, de la Carrera **Licenciatura en Psicología** titulado:

**"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL;
ESTUDIO EN EL COLEGIO JARDÍN DEL EDÉN".**

ASESORADO POR: Licenciado Kristoff Cruz Callejas

Por considerar que cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs-, ha sido **APROBADO** por la Coordinación de Investigación, el día 13 de Julio 2010 y se solicita iniciar la fase de Informe Final de Investigación.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciada Ninfa Cruz
DOCENTE REVISOR



Va.Bo.
Licenciada Mayra Luna de Alvarez, Coordinadora
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. "Mayra Gutiérrez"

Arelis
c.c. archivo





COLEGIO MIXTO CRISTIANO JARDIN DEL EDEN


Blvd. El Caminero 11-85 San
José las Rosas Zona 6 de Mixco TEL: 24317892

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias psicológicas
Licda. Mayra Luna
Centro de Investigación CIEPS
Presente

La infrascrita Directora del Colegio Mixto Cristiano Jardín del Edén hace constar que: La estudiante de psicología Andrea Beatriz Negro Salazar con numero de carné 200514266 realizó su proyecto de investigación titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL; ESTUDIO EN EL COLEGIO JARDIN DEL EDEN" desde inicios del mes de julio finalizando su investigación en dicho mes, en esta institución educativa, en la cual se le proporcionó lo necesario dándole seguimiento a los lineamientos e instrucciones del proyecto.

Y para los usos que a la interesada convenga se extiende la presente constancia, en la ciudad de Guatemala a los siete días del mes de octubre del dos mil diez.




Paquita García de García
Directora Técnica

Acto que dedico a:

- Dios:** Por ser mi guía diaria, por llenarme de bendiciones y por ser mi todo.
- Mis padres:** Ligia Eguizabal por ser mi ejemplo y orgullo, siempre vivirás en mí aunque ya no estés, te amaré por siempre.
Ronald Negro por ser siempre un apoyo incondicional. Te amo.
- Mi abuela:** Leonor Eguizabal por ser un ejemplo de fuerza y tenacidad.
- Mis hermanas:** Por su compañía, paciencia y amor.
- Mi familia:** Por estar en cada momento de mi vida.
- A Luis Cutz:** Por ser mi amor y apoyo incondicional.
- A Dyana Gonzales:** Por su amistad incondicional gracias por ser mi apoyo en los buenos y malos momentos de mi vida.
- Mis amigas:** Gracias por su compañía, amistad y apoyo.

AGRADECIMIENTOS

A mi patria Guatemala

A la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Escuela de Ciencias Psicológicas.

Por ser mi casa de estudios y por su aporte en mi preparación académica.

Al Colegio Bilingüe Jardín del Edén

Por brindarme la oportunidad de la realización de mi estudio.

A Lic. Kristoff Cruz Callejas

Por ser un apoyo en la realización de esta investigación.

A Licda. Ninfa Cruz

Por su disposición y apoyo brindado.

Padrinos de Graduación:

Licenciado Ronald Francisco Negro Lemus
Contador Público y Auditor
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Colegiado No. 4,295

ÍNDICE GENERAL

PRÓLOGO

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

1.MARCO TEORICO.....	1
1.1 Origen de la inteligencia emocional	1
1.2 Inteligencia	2
1.3 Las emociones.....	4
1.4 Definición de la inteligencia emocional.....	6
1.5 La inteligencia emocional en el trabajo	7
1.5.1 Competencia personal.....	9
1.5.2 Competencia social	10
1.6 Desempeño laboral	14
1.7 Evaluación del desempeño laboral.....	16
1.7.1 Desempeño docente.....	18
1.8 Evaluación del desempeño laboral en docentes.....	20
1.8.1 Métodos de evaluación docente.....	21
1.9 Técnicas de evaluación a Docentes.....	22
1.9.1 Observación en el aula.....	22
1.9.2 Entrevistas a los profesores.....	22
1.9.3 Test y pruebas estandarizadas.....	23
1.9.5 Portafolio del profesor.....	23
1.9.6 Pruebas de rendimiento a los alumnos	23
1.9.7 Entrevistas y cuestionarios dirigidos a los alumnos.....	23
1.9.8 Autoevaluación	24

1.10 Beneficios de la evaluación del desempeño.....	24
HIPOTESIS.....	26
VARIABLES.....	27
CAPITULO III	
2. TECNICAS E INSTRUMENTOS.....	28
2.1 Descripción de la muestra.....	28
2.2 Tecnicas y procedimientos de trabajo.....	30
2.3 Tecnicas de analisis estadísticos, descripción e interpretación de datos.....	33
CAPITULO iii	
3. PRESENTACION, ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	34
3.1 Análisis Cualitativo.....	34
3.2 Análisis Cuantitativo.....	48
CAPITULO IV	
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
4.1 CONCLUSIONES.....	79
4.2 RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	81
ANEXOS.....	83-95
RESUMEN.....	96

PRÓLOGO

Durante los últimos años en el ámbito laboral ha cobrado vital importancia el concepto de **INTELIGENCIA EMOCIONAL**, la cual se logra definir como aquella que permite a un individuo relacionarse con las demás personas, tolerar situaciones difíciles, fortalecer vínculos afectivos y establecer empatía social.

Definitivamente, estos factores permiten desarrollar de forma adecuada la vida de las personas. El conocer las propias características emocionales y poder identificarlas en las otras personas permitirían tomar decisiones importantes que pueden impactar en el desempeño laboral.

En ocasiones quienes son parte de la organización se preguntan: ¿por qué ante un mismo problema algunas personas reaccionan de manera controlada, mientras que otras se descontrolan? El manejo de las emociones se torna en un tema vital para el manejo del ambiente de trabajo.

La interrogante es ¿por qué algunas personas no son capaces de establecer buenas relaciones en el trabajo, y se les complica el manejo de las diferentes situaciones que se les presentan, mientras que otros salen airoso de la mayoría de situaciones que deben afrontar? Es aquí donde entra en juego el término "inteligencia emocional".

En los últimos años se valoraba a las personas a nivel general por su coeficiente intelectual y sin duda alguna en su momento fue determinante, pero desde hace un tiempo la inteligencia emocional se ha introducido poco a poco en los diferentes aspectos de la vida diaria, sin dejar a un lado el trabajo, esto como consecuencia que las habilidades se manifiesten al interactuar con los demás y logran un impacto en la adaptación del individuo en su entorno laboral y así llegar a determinar la satisfacción laboral de cada uno de los trabajadores.

Es por esta razón, que en las organizaciones ha tomado relevancia la medición de la Inteligencia Emocional en sus empleados, para poder identificar sus debilidades y así poder apoyarles a su desarrollo y contar con un personal productivo, motivado e identificado en su trabajo que genere ganancias al negocio y que pueda crecer dentro de la misma.

Como se describe anteriormente se hace preciso determinar una relación de estos datos, por lo que a continuación se presenta un estudio que entrelaza la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral, pretendiendo determinar si la relación existente entre ambos produce como resultado la satisfacción laboral.

**Asesor de Tesis
Kristoff Cruz Callejas**

INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación tuvo como objetivo el estudio de la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral, el estudio se llevó a cabo dentro de una institución educativa con un grupo de docentes de ambos sexos, que oscilaban entre 21 a 60 años, fueron evaluados en su desempeño laboral y su coeficiente emocional para determinar si existía una relación entre los dos términos.

Se utilizó como instrumento de medición del coeficiente emocional el Test CTI, elaborado por el profesor Seymour Epstein, este test permite predecir un amplio conjunto de ámbitos tales como, la eficacia en el puesto de trabajo, el éxito académico, la capacidad de liderazgo para afrontar el estrés, el ajuste emocional o el bienestar físico y mental de las personas. Para la evaluación del desempeño laboral se utilizó el método de la observación. Así mismo un cuestionario dirigido a los alumnos evaluando el desempeño de sus maestros dentro del aula.

Según Goleman la inteligencia emocional en el trabajo se manifiesta en disposiciones que deben desarrollarse, tanto por los gerentes como por el personal especializado, entre ellas se encuentran; el compromiso organizacional, las iniciativas que estimulan el mejoramiento y la calidad en la ejecución de las distintas tareas. (Castillo, 2004:13).

El interés por conocer más sobre la inteligencia emocional se ha ido desarrollando con los años dentro del área laboral, debido a la competitividad que se ha desarrollado a nivel mundial, con el avance tecnológico y las actualizaciones de diferentes paradigmas. Se ha vuelto necesario mejorar el desempeño laboral dentro de las organizaciones, siendo de interés para las empresas, las actitudes y habilidades con las que cuentan las personas que desarrollan un alto rendimiento a comparación de las que ofrecen un desempeño promedio, dándole importancia a las capacidades individuales como la creatividad, la motivación, la lógica, la comprensión, la tolerancia y las habilidades sociales.

CAPITULO I

1. MARCO TEORICO

1.1. Origen de la inteligencia emocional

El término inteligencia emocional se remonta al año 1920 en donde el psicólogo Edward Thorndike quien al definir la Inteligencia Social como la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas se perfiló como uno de los precursores de este término, así como Howard Gardner y su teoría sobre las inteligencias múltiples en 1983, sugiere la existencia de ocho variables de la inteligencia, cada una asociada a funcionamientos específicos del cerebro y propone que todos los seres humanos poseen los ocho tipos de inteligencia combinados de una manera única en cada uno. Con esta nueva propuesta, Gardner amplía la visión y el concepto sobre lo que es inteligencia, proponiendo que la gente inteligente no es solamente las personas que tienen habilidad verbal o numérica. En 1990 dos psicólogos norteamericanos Dr. Peter Salovey y el Dr. John Mayer introdujeron el concepto propiamente dicho de inteligencia emocional presentándolo al mundo como la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción. Salovey destacó en su definición cinco aspectos principales:

- 1. AUTOCONCIENCIA: Conocer las propias emociones, captar las señales viscerales y reconocer un sentimiento mientras ocurre. Las personas que son más conscientes de sí mismas son mejores guías de su propia vida.*
- 2. AUTOCONTROL: Manejar las emociones. Capacidad para adecuar los sentimientos a una situación determinada; de liberarse de una irritabilidad, de una ansiedad o de una melancolía excesiva.*

3. *AUTOMOTIVACIÓN: Ordenar las emociones al servicio de un objetivo, ser tenaz para el dominio y la auto creatividad. El autocontrol emocional significa poder controlar los impulsos, postergar la gratificación y contener la impulsividad.*
4. *EMPATÍA: Reconocer emociones en los demás, agudizar la capacidad para captar sutiles señales que indican lo que otros necesitan o quieren.*
5. *HABILIDADES SOCIALES: Manejar las relaciones. Habilidad para entenderse con los demás, para manejar las emociones; facilita el liderazgo y la eficacia interpersonal (Cáceres, 2003: 6).*

*La psicología desde hace mucho tiempo atrás ha querido darle lugar a las emociones dentro de las relaciones humanas, buscando los términos correctos para encajar su concepto, fue así como nace la idea de Gardner, afirmando que no contamos con un solo tipo de inteligencia sino que son 8 tipos de inteligencia que puede desarrollar la persona en su existencia, entre ellas la inteligencia interpersonal e intrapersonal, que son el tipo de inteligencia que con los años nombraron como inteligencia emocional, a la capacidad de poder reconocer y controlar nuestras emociones, gracias a las aportaciones de Daniel Goleman, investigador y periodista del New York Times, quien difundió este concepto a través de su obra *La Inteligencia Emocional* en 1995. Lo cual revoluciono el enfoque tradicional que se le tenía a la inteligencia (Martínez, *Inteligencia emocional*, s.p, www.gestiopolis.com, 12/04/10).*

1.2 Inteligencia

Definida como: la capacidad de aprender, el conocimiento completo adquirido por la persona, habilidad de adaptarse con éxito a situaciones nuevas y al ambiente en general.

Los expertos incluyen entre los aspectos importantes de la inteligencia procesos de nivel superior como el razonamiento abstracto, la solución de problemas y la toma de decisiones, pero discrepaban en lo que concierne a la estructura de la inteligencia, si se trata de una sola habilidad o de muchas.

Se considera la inteligencia como una habilidad básica en el desempeño en todas las tareas de índole cognoscitivo por lo que una persona inteligente, hace un buen trabajo al resolver problemas matemáticos, explicar poesía, escribir ensayos para un examen y solucionar acertijos

Según Thurstone la inteligencia comprende siete habilidades mentales distintas; habilidad espacial, rapidez perceptual, habilidad numérica, significado verbal, memoria, fluidez verbal y razonamiento. Creía que las habilidades eran relativamente independientes entre sí.

Cattell identificó solo dos grupos de habilidades mentales. El primer grupo lo llamo inteligencia cristalizada, incluye habilidades como el razonamiento y las habilidades verbales y numéricas, creía que este tipo de inteligencia recibe una influencia considerable de la experiencia, en especial de la educación formal. El segundo grupo de habilidades lo llamo inteligencia fluida, es decir, habilidades como la imaginación espacial y visual, la habilidad para advertir los detalles visuales y la memorización. (Woolfolk, 1999: 113).

Gardner propone las inteligencias múltiples. La inteligencia está compuesta por varias habilidades distintas, cada una de las cuales es relativamente independiente de las otras. Es difícil determinar con precisión cuantas inteligencias separadas existen, pero Gardner mencionaba ocho.

1. *Lógica matemática.*
2. *Lingüística.*
3. *Espacial.*

4. *Musical.*
5. *Cenestésica-corporal.*
6. *Interpersonal.*
7. *Intrapersonal.*
8. *Naturalista*

Las primeras cuatro se explican por sí misma. La inteligencia cinestesia es la habilidad de manipular el cuerpo en el espacio. La inteligencia interpersonal las personas son extremadamente talentosas para relacionarse y entenderse con los demás (Morris, 2005: 297).

La inteligencia intrapersonal, se caracteriza básicamente por la habilidad para entenderse a sí mismo. El ser humano usa éste conocimiento de manera eficaz para alcanzar sus metas, la culminación de estas metas se ve reflejada en la madurez de la relación individual y social.

1.3. Las emociones

Según Goleman; el termino emoción se refiere a un sentimiento y a los pensamientos, los estados biológicos, los estados psicológicos y el tipo de tendencias a la acción que lo caracterizan. Existen centenares de emociones y muchísimas más mezclas, variaciones, mutaciones y matices diferentes entre todas ellas.

Tipos de emociones:

- *Ira: rabia, enojo, resentimiento, furia, exasperación, indignación, acritud, animosidad, irritabilidad, hostilidad y en caso extremo odio y violencia.*
- *Tristeza: aflicción, pena, desconsuelo, pesimismo, melancolía, autocompasión, soledad, desaliento, desesperación y en caso grave depresión.*

- *Miedo: ansiedad, aprensión, temor, preocupación, consternación, inquietud, desasosiego, incertidumbre, nerviosismo, angustia, susto, terror y en el caso de que sea psicopatológico fobia y pánico.*
- *Alegría; felicidad, gozo, tranquilidad, contento, beatitud, deleite, diversión, dignidad, placer sensual, estreñimiento, raptó gratificación, satisfacción, euforia, capricho, éxtasis, y en caso extremo manía.*
- *Amor: aceptación, cordialidad, confianza, amabilidad, afinidad, devoción, adoración, enamoramiento, ágape.*
- *Sorpresa: sobresalto, asombro, desconcierto, admiración.*
- *Aversión: desprecio, desdén, displicencia, asco, antipatía, disgusto y repugnancia.*
- *Vergüenza: culpa, perplejidad, desazón, remordimiento, humillación, pesar y aflicción. (Goleman, 1997:185).*

La falta o carencia de la habilidad para manejar las emociones, provoca consecuencias no deseadas para la persona, por ejemplo la ansiedad, reduce al intelecto, la falta de control en las propias emociones puede llevar al individuo a reaccionar de la peor manera ante una situación en la que no sepa cómo manejarse, agrediendo posiblemente con o sin intención. Es ahí donde la alfabetización emocional juega un papel importante en la vida del ser humano, con el fin de que las emociones no controlen la vida de la persona, sino a la inversa.

Laboralmente, el buen manejo de las emociones es muy importante ya que trabajamos primordialmente con seres humanos y la convivencia dentro de una institución debe permitir a los trabajadores poder manejarse adecuadamente tanto a nivel personal como social.

1.4 Definición de la inteligencia emocional

Según Goleman, la inteligencia emocional es la capacidad de una persona de manejar con competencia una serie de habilidades estrechamente relacionadas con las actitudes.

Entre las habilidades emocionales se incluyen la conciencia de uno mismo, la capacidad para identificar, expresar y controlar los sentimientos y emociones; la habilidad para controlar los impulsos y posponer la gratificación, así como para manejar las sensaciones de tensión y de ansiedad; la capacidad de conocer la diferencia entre los sentimientos y las acciones y la adopción de mejores decisiones emocionales, controlando el impulso e identificando las distintas alternativas de acción y sus posibles consecuencias (Goleman, 1997: 400).

Según el Dr. Eduardo Soto la Inteligencia Emocional es una descripción de las funciones cerebrales y mentales que tienen que ver con las emociones, es la mente emocional (Casere, 2003: 14).

La Inteligencia Emocional se caracteriza por el uso inteligente de las emociones; utilizándolas con el fin de guiar el comportamiento y pensar de manera que mejore los resultados en cada uno de los aspectos de la vida personal.

Algunas de estas habilidades son personales y otras marcadamente interpersonales, como la capacidad de interpretar adecuadamente los signos emocionales y sociales, las de escuchar, las de resistirse a las influencias negativas, las de asumir las perspectivas de los demás y comprender la conducta que resulte más apropiada para una determinada situación.

Todo lo que se ha escrito sobre la inteligencia emocional viene a ser el hecho de que la inteligencia académica no ofrece la mejor preparación para la infinidad de dificultades o de oportunidades con que nos encontramos en la vida. Un

elevado coeficiente intelectual no constituye la garantía de una prosperidad, prestigio o felicidad, pues si solo la inteligencia académica fuera la única que representara el éxito, serían ya muchas las personas que deberían de tenerlo, demostrando así que no basta con ser inteligente intelectualmente sino además se necesitan otras actitudes emocionales para poder ser una persona con características significativas para poder ser visto como un líder o una persona exitosa.

El hecho de desarrollar una carrera profesional y tener éxito en la vida académica, no cubre todas las áreas del ser humano, pues no se necesita solo con un coeficiente intelectual para poder ser un triunfador, se necesita de muchas más cualidades y aptitudes para poder triunfar, como la habilidad para poder ser empático, saber escuchar, relacionarse adecuadamente y tener buenas relaciones interpersonales. Hay muchas personas que se creen superiores a otras por sus capacidades intelectuales, demostrando en sus actitudes la falta de afectividad y comprensión hacia otras personas, cuando se debe de reconocer que nadie es superior a otro, aceptado que cada quien tiene diferentes talentos o habilidades.

Goleman dice: el grado de dominio que alcance una persona sobre las habilidades sociales resulta decisivo para determinar el motivo por el que ciertos individuos prosperan en la vida, mientras que otros, con un nivel intelectual similar, acaban en un callejón sin salida. La competencia emocional constituye, en suma una meta-habilidad que determina el grado de destreza que alcanzaremos en el dominio de nuestras otras facultades (Goleman, 1998: 22).

1-5 La inteligencia emocional en el trabajo

Según Goleman, la inteligencia emocional en el trabajo se manifiesta en disposiciones que deben desarrollarse, tanto por los gerentes como por el personal especializado, entre ellas se encuentran: el compromiso organizacional,

las iniciativas que estimulan el mejoramiento y la calidad en la ejecución de las distintas tareas, los incentivos para el desarrollo de la comunicación y la confianza entre los empleados, los distintos jefes y directivos de la empresa, la construcción de relaciones dentro y fuera de la compañía que ofrecen una ventaja competitiva, el incentivo de una constante colaboración, apoyo e intercambio de fuentes y recursos, la innovación, riesgos y enfrentamiento de cualquier situación como un equipo y la pasión por el aprendizaje y el mejoramiento continuo (Castillo, 2004: 13).

Las habilidades de la inteligencia emocional son sinérgicas respecto de las cognitivas los trabajadores estrellas tiene unas y otras. Porque el hecho es que cuando más complejo sea un determinado trabajo, mayor es la importancia de la inteligencia emocional debido al control de las emociones pueden convertir a un trabajador en un desastre total para la empresa.

Las personas necesitan también la competencia emocional y ¿que es la competencia emocional? Es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente para poder sacar el máximo provecho de nuestros talentos y la razón por la que muchas veces las personas no sacan ese provecho es por la incompetencia emocional (Goleman, 1998: 33).

La inteligencia emocional dentro del área laboral, es una ventaja para las organizaciones que toman en cuenta este tipo de inteligencia en sus trabajadores, los empleados tienen un compromiso real dentro de la empresa buscando siempre el mejoramiento tanto a nivel personal como organizacional, siendo un apoyo para su área de trabajo. Si dentro de las organizaciones se tomara en cuenta la evaluación y la medición del coeficiente emocional de sus empleados, se podrían identificar los talentos o habilidades del personal y desarrollar capacitaciones para concientizar la importancia de la inteligencia emocional.

Nuestra inteligencia emocional determina la capacidad potencial de que dispondremos para aprender las habilidades prácticas basadas en uno de los siguientes cinco elementos de competencias emocionales:

1.5.1 Competencia personal

- *Conciencia de uno mismo: conciencia de nuestros propios estados internos recursos o intuiciones.*
- *Conciencia emocional: reconocer las propias emociones y sus efectos.*
- *Valoración adecuada de uno mismo: Conocer las propias fortalezas y debilidades.*
- *Confianza en uno mismo: seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades.*

En la medida en la cual el ser humano es capaz de conocerse a sí mismo, lograra estabilizar sus relaciones interpersonales. El ser humano tiende a ser muy egocéntrico, piensa que siempre tiene la razón y por consiguiente no acepta al prójimo generando conflicto y desestabilización en él y las personas que le rodean.

- *Autorregulación: Control de nuestros estados, impulsos o estados internos.*
- *Autocontrol: capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos.*
- *Confiabilidad: fidelidad al criterio de sinceridad e integridad.*
- *Integridad: asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal.*
- *Adaptabilidad: flexibilidad para afrontar los cambios.*
- *Innovación: sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.*
- *Motivación: las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos*

- *Motivación de logro: esforzarse para mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.*
- *Compromiso: Secundar los objetivos de un grupo o una organización.*
- *Iniciativa: Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.*
- *Optimismo: persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.*

1.5.2 Competencia social

- *Empatía: Consciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas.*
- *Comprensión de los demás: Tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarse activamente por las cosas que les preocupan.*
- *Orientación hacia el servicio: anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes.*
- *Aprovechamiento de la diversidad: aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas.*
- *Conciencia política: Capacidad para darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo.*
- *Habilidades sociales: Capacidad de introducir respuestas deseables en los demás.*
- *Influencia: utilizar técnicas de persuasión eficaces.*
- *Comunicación: emitir mensajes claros y convincentes,*
- *Liderazgo: Inspirar y dirigir a grupos y personas.*
- *Canalización del cambio: Iniciar o dirigir los cambios*
- *Resolución de conflictos: capacidad de negociar y resolver conflictos.*
- *Colaboración y cooperación: ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común.*
- *Habilidad de equipo: ser capaces de crear la energía grupal en la consecución de metas colectivas (Bermejo, 2005:19-20).*

Ser competente emocionalmente resulta importante en el campo del liderazgo, apunta a lograr que la persona lleve a cabo su trabajo de modo más eficaz. Una desventaja empresarial es la ineptitud emocional de los jefes o empleados por el tiempo perdido, los roces subjetivos que desalienta la motivación y el compromiso, fomenta la hostilidad y la apatía, en suma provoca un deterioro en el rendimiento laboral de los trabajadores. De este modo, las fortalezas y debilidades de la competencia emocional de un jefe o subordinados pueden medirse, respectivamente, con el pleno aprovechamiento o el mal uso de sus talentos.

Para afrontar adecuadamente las situaciones emocionales en sumo grado, hace falta ser un buen mediador, es decir, hay que ser capaz de despertar la confianza de los demás y de establecer un adecuado rapport con ellos, es decir, saber escuchar, ser capaz de persuadir y saber aconsejar.

Las competencias emocionales más relevantes para el éxito caen dentro de los tres grandes grupos siguientes:

- *Iniciativa, motivación de logro y adaptabilidad.*
- *Influencia, capacidad para liderar equipos y conciencia política.*
- *Empatía, confianza en uno mismo y capacidad de alentar al desarrollo de los demás.*

Pero el hecho de poseer una elevada inteligencia emocional no garantiza que la persona haya aprendido las competencias emocionales que más importan en el mundo laboral sino tan sólo que está dotada de un excelente potencial para desarrollarlas. Una persona, por ejemplo, puede ser muy empática y no haber aprendido todavía las habilidades basadas en la empatía.

Las competencias emocionales se agrupan en conjuntos, cada uno de los cuales está basado en una capacidad subyacente de la inteligencia emocional, capacidades que son vitales si las personas quieren aprender las competencias necesarias para tener éxito en su trabajo. Si carecen de habilidades sociales, por ejemplo, serán incapaces de persuadir o inspirar a los demás, de dirigir equipos o de catalizar el cambio. En caso de que tengan poca conciencia de sí mismos, por ejemplo, no serán conscientes de sus propios puntos flacos y, en consecuencia, carecerán de la suficiente confianza que sólo puede derivarse de la seguridad en la propia fortaleza.

Las capacidades de la inteligencia emocional en el trabajo son las siguientes:

- *Independencia*

Cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.

- *Interdependencia*

Cada individuo depende en cierta medida de los demás, con los que se halla unido por interacciones muy poderosas.

- *Jerarquización*

Las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente. Por ejemplo, la conciencia de uno mismo resulta esencial para el autocontrol y la empatía; el autocontrol y la conciencia de uno mismo contribuyen a la motivación, y estas cuatro capacidades resultan esenciales, a su vez, para desarrollar las habilidades sociales.

- *Necesidad pero no suficiencia*

Poseer una inteligencia emocional subyacente no garantiza que la gente acabe desarrollando o ejerciendo las competencias asociadas con ella, como, por ejemplo, la colaboración y el liderazgo. Factores tales como el

clima que se respira en una determinada empresa o el interés de las personas por su trabajo también determinan si estas aptitudes acabarán manifestándose.

- *Genéricas*

La lista general resulta, hasta cierto punto, aplicable a todos los trabajos, pero cada profesión exige competencias diferentes (Goleman, 1998:34).

Así pues, el trabajador estrella además de poseer las capacidades específicas que requiere el puesto que desempeña, también posee habilidades como influencia e iniciativa, conciencia de sí mismo y sus emociones, motivación, empatía y habilidades sociales. Lo cual lo hace emocionalmente competitivo.

Un trabajador reconocido como exitoso además de conocer sus habilidades, tiene una autoconciencia de sus mejores capacidades y con qué tipo de personas se le hace más fácil trabajar. Pero también tienen conciencia de sus debilidades, tiene la capacidad de reflexionar sobre ellas y aprender de ellos mismos. Son capaces de reírse de sus propios errores y tomarlos como una lección de aprendizaje.

Un trabajador estrella se reconoce por su actitud frente a los problemas y la forma en que reflexiona y los enfrenta, ya que si muestra una actitud positiva ante un problema tiene la oportunidad de desarrollo y crecimiento laboral y personal, mientras que si muestra una actitud negativa ante un obstáculo, solo encontrará ante este una frustración, que no le permitirá vencerlo, las actitudes que como empleados tomemos frente a nuevos retos y compromisos, es vital debemos actuar positivamente para obtener mejores resultados.

Un buen trabajador no parece estar perdido, por el contrario pareciera que siempre sabe hacia dónde se dirige y qué es lo que busca o desea lograr, sabe cómo dirigir su propia vida. Son capaces de someterse a un reaprendizaje, es

decir, de cambiar su forma de pensar por una nueva que les resulte más efectiva según su experiencia.

Las competencias emocionales se agrupan en conjuntos, cada uno de los cuales está basado en una capacidad subyacente de la inteligencia emocional, capacidades que son vitales si las personas quieren aprender las competencias necesarias para tener éxito en su trabajo (Ibid: 35-37)

Un trabajador exitoso, valorado por la empresa, posee talento, sabe que lo posee y sabe cómo ponerlo en práctica; tiene una alta autoconciencia de sus habilidades. Cuando una persona no tiene autoconfianza, tiene miedo de quedar en ridículo o que todos se burlen de sus errores, eso limita sus capacidades. Las emociones influyen, no sólo en la toma de decisión, sino también en la conducta y en su desempeño. Por otro lado al carecer de habilidades sociales, hay un déficit en persuadir o inspirar a los demás y de dirigir equipos.

1.6 Desempeño laboral

El desempeño laboral, se define como la medición cuantitativa de la calidad de trabajo que el empleado ejerce en su cargo, a la vez como la conducta de una persona, ejecutando su trabajo, en términos de los resultados que produce y la satisfacción que logra haciéndolo. También es definido como el esfuerzo del individuo por desarrollar sus capacidades y habilidades en el cargo que ocupa en la empresa.

El desempeño del cargo varía de persona a persona y depende de varios factores condicionantes que influyen poderosamente como: el valor de las recompensas y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo, determinan el volumen del esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar, una relación de costo-beneficio, el esfuerzo individual depende de las

habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñara (Chiavenato, 1999:356).

Un factor significativo para desempeñar el cargo o puesto laboral es la actitud, que la persona tome frente a diferentes actividades que correspondan al mismo, sin embargo es importante tener en cuenta que no todas las personas están capacitadas para desempeñar cualquier actividad. El trabajador además de eso debe manejar un clima subjetivo, es decir estar familiarizado con su labor para lograr en él un rendimiento adecuado.

El desempeño laboral se puede entender también como el merito que puede mejorar tanto a las organizaciones como al personal que la conforma. Según Stoner, es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetos a las reglas básicas establecidas con la anterioridad.

El desempeño laboral es una apreciación por parte de los supervisores de una organización de la manera como un empleado logra sus metas u objetivos, así mismo el desempeño laboral permite visualizar el punto hasta el cual un empleado puede realizar un labor; aclarando que dicho desempeño no solo incluye la producción de tareas tangibles sino también las no tangibles como lo es pensar en forma creativa, resolver un conflicto entre otros.

Ahora bien, desempeño laboral es cuando ocurre en un contexto laboral, rodeado y regulado por normas, restricciones, expectativas de otros, exigencias, incentivos y probablemente recursos o ayudas necesarias para asegurar la calidad desempeño-resultado (Ruiz, et. al. 2008: 427).

Harbour, afirma que en el desempeño laboral intervienen factores o condiciones relacionadas dentro del llamado contexto del desempeño, y son el primer lugar las condiciones antecedentes las cuales constituyen una fuente de casualidad desde

remota o mediata del desempeño, que actúa sobre los factores llamados intervinientes conformados por tres categorías; las características de las condiciones sociales (status, roles), culturales (valores, creencias y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socioeconómico, estado civil, salud y educación); las categorías de los factores de personalidad: incluye un conjunto de tendencias, patrones de comportamiento y reacciones de la persona; y las categorías de las características de puesto de trabajo: constituyen circunstancias o hechos externos a las personas; sus especificaciones y características inducen a ciertos patrones de acción en las personas que desempeñan el cargo (Ibid: 428).

Actualmente cuando se contrata a un empleado las empresas toman en cuenta diferentes factores, uno de ellos es el estado civil, el nivel socioeconómico, la religión, la salud, a veces siéndole imposible a la persona optar a la plaza por no contar con las características deseadas por el mundo empresarial. Uno de los factores más significativos y frustrantes es la edad, lastimosamente en algunas empresas si no se es joven, no se les brinda la oportunidad de trabajar frustrando así necesidades y deseos en las personas.

1.7 Evaluación del desempeño laboral

Es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. La evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a los empleados con cierta continuidad sea formal o informalmente.

La evaluación del desempeño no es un fin mismo, sino un instrumento, un medio, una herramienta, para mejorar los resultados de los recursos humanos, de la empresa. La evaluación intenta conseguir diversos objetivos intermedios, la evaluación del desempeño puede tener los siguientes objetivos intermedios:

- *Adecuación del individuo al cargo*
- *Capacitación*
- *Promociones*
- *Incentivo salarial por buen desempeño*
- *Mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.*
- *Auto perfeccionamiento del empleado*
- *Información básica para la investigación de recursos humanos.*
- *Calculo del potencial de desarrollo de los empleados.*
- *Estimulo a la mayor productividad.*
- *Conocimiento de los estándares de desempeño de la empresa*
- *Retroalimentación de información al individuo evaluado*
- *Otras decisiones relacionadas con el personal, licencias, transferencias etc.*

La evaluación es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados, la forma en que están desempeñando su trabajo y a elaborar planes de mejora. (Chiaventao, 1999:364).

Cuando se realiza adecuadamente la evaluación de personal no solo hacen saber a los empleados cual es su nivel de cumplimiento, sino que influyen en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas.

La evaluación del desempeño es de gran importancia para el desarrollo de la empresa al conocer puntos débiles y fuertes del personal, la calidad de cada uno de los empleados, requerida para un programa de selección, desarrollo administrativo, definición de funciones y establecimiento de base racional y equitativa para recompensar el desempeño (Ibid:364).

En forma específica la evaluación del desempeño sirve para:

- *El mejoramiento del desempeño laboral*
- *Reajustar las remuneraciones*
- *Ubicar a las personas en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas*
- *La rotación y promoción*
- *Detectar necesidades de capacitación de los empleados.*

El desarrollo del desempeño depende de múltiples factores, tales como los ambientales, los referidos a motivaciones intrínsecas y extrínsecas respecto del trabajo, los de la capacidad de liderazgo adecuado por parte de las jefes, los de una comunicación adecuada, los de un sistema ordenado, práctico y funcional de organización de la fuerza de trabajo basado en el conocimiento claro de las fortalezas y debilidades de los trabajadores. Es justamente la comprensión y aplicación de la conjunción de éste conjunto de factores lo que proporcionará un sistema adecuado de desarrollo del desempeño de los individuos dentro de la organización (Ibid: 365).

1.7.1 Desempeño docente

El desempeño docente está determinado por una confusión de relaciones e interrelaciones. En un intento de simplificar esta complejidad, podría considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto

Entre los factores asociados al docente esta su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia.

Así mismo entre mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrá para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez a sus condiciones de vida, de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto.

Es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y los colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo.

Los factores asociados al estudiante son similares a los del docente: condición de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Los factores asociados al contexto son innumerables, pero se podrían establecer dos niveles: el entorno institucional y el entorno socio cultural. En el entorno institucional se pueden agrupar en dos líneas; el ambiente y la estructura del proyecto educativo, la estructura del ambiente tiene a su vez dos componentes; el físico y lo humano.

Se requiere de una infraestructura en excelentes condiciones, dotadas de buenos materiales educativos. También se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación.

La estructura social, económica, política y cultural también influye en el desempeño docente, donde existen serios problemas que pueden dificultar el desempeño, pero a los docentes les corresponde ejercer su labor, no pueden esperar a la sociedad ideal para poder trabajar mejor (Aldana: 19-20).

El desempeño docente cuenta con varios factores entre ellos la educación y la preparación profesional, sus experiencias de vida y factores sociales a los que ha sido expuesto en su proceso de vida, cada uno de estos factores determinará en

el docente características o aptitudes que lo harán diferente al otro, así mismo el ambiente de trabajo donde se desempeñe, la cantidad de alumnos, los espacios físicos donde desarrolle su labor, los incentivos, la motivación por parte de la institución, pero sobre todo el compromiso que tiene el docente con sus alumnos, de poder brindarles la oportunidad de un mejor futuro con sus conocimientos y la actualización de los mismos.

1.8. Evaluación del desempeño laboral en docentes

La inicial concepción de una evaluación destinada básicamente a verificar que el docente ha alcanzado unos estándares o criterios mínimos, lo que sería una evaluación de carácter aditivo, se ve en la actualidad complementada con una perspectiva donde el objetivo primordial es ayudar al docente a mejorar su desempeño, identificando sus logros y detectando sus problemas, perspectiva que coincidiría con la evaluación formativa para el desarrollo profesional.

Cualquier propuesta de evaluación docente parte de una concepción de lo que es ser un buen docente. De esta forma, será diferente el modelo de evaluación si se considera que un buen docente es aquel que: se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la materia y sabe enseñarla, o aquel que posee una serie de rasgos y características positivas.

Así, es clásica la propuesta de Scriven, quien en un análisis detallado de los conocimientos y competencias básicas que tiene un buen profesor, destaca los siguientes elementos para la evaluación de los docentes: conocimiento de la materia, competencias de instrucción, competencias de evaluación, profesionalidad y otros deberes con la escuela y la comunidad. Pero también es posible partir de un modelo teórico, como es el de la eficacia docente y tendríamos que los contenidos o ámbitos de la evaluación serían: el conocimiento, las habilidades, la competencia, la eficacia, la productividad y la profesionalidad docente

En primer término, la evaluación tiene como finalidad básica, mejorar la educación a través de la optimización de la calidad de la enseñanza. se ha de centrar en el desarrollo profesional del docente, entendido como tal el proceso o procesos mediante los cuales los docentes mínimamente competentes alcanzan niveles más altos de idoneidad profesional y amplían su comprensión de sí mismos, de los papeles que juegan, de los contextos.

Todos los sistemas de evaluación del desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por una parte, mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza; y, por otra, obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.). La primera conllevaría a una evaluación de tipo formativo y la segunda a uno sumativa (Torecilla, 2004:87-88).

La finalidad de la evaluación del desempeño docente, es mejorar la educación de los alumnos por medio de la enseñanza, siendo la evaluación del desempeño un instrumento fundamental para la optimización de la educación en la actualidad, las instituciones educativas pueden valerse de la creatividad para poder evaluar y mejorar el desempeño de sus docentes, teniendo como objetivo principal la preparación del conocimiento de sus alumnos.

1.8.1 Métodos de evaluación docente

Cualquier procedimiento o instrumento de obtención de información con propósitos valorativos puede ser aplicado a la evaluación del desempeño docente, es posible afirmar que son ocho los procedimientos de obtención de información más utilizados para la evaluación externa del desempeño docente: observación en el aula, entrevistas o cuestionarios al docente, informe de la dirección del centro, cuestionarios dirigidos a los alumnos o a sus familias, test y pruebas estandarizadas, portafolio del profesor, pruebas de rendimiento a los alumnos, así como diferentes procedimiento de autoevaluación del docente.

También es frecuente que no se establezcan reglamentariamente instrumentos de evaluación, sino que se deje a cada centro o distrito o autoridad local la utilización de sus propios procedimientos. Mientras que una evaluación sumativa, con consecuencias sobre el salario o la promoción de los docentes ha de exigir que el procedimiento sea objetivo y homogéneo para todos, para que tengan las mismas posibilidades de obtener buena puntuación y, con ello, equidad en las posibilidades de ascenso o incremento salarial, en la evaluación formativa es necesario que los procedimientos se ajusten a cada docente y a su situación particular.

1.9 Técnicas de evaluación a Docentes

1.9.1 Observación en el aula

Un procedimiento muy habitual para obtener informaciones sobre el desempeño del profesor es observar cómo se desenvuelve en su contexto más habitual de trabajo: el aula. Esta observación puede ser formal, preparada de antemano, o informal, sin una preparación previa; puede utilizarse un protocolo de observación cerrada o recoger de forma abierta las percepciones del evaluador. La observación puede ser desarrollada por directivos, por inspectores, por colegas o por expertos, y suelen tratarse de dos o tres sesiones de observación de una hora.

1.9.2 Entrevistas a los profesores

Un instrumento más, son las escalas de evaluación aplicadas tanto de manera escrita, en forma de cuestionarios, como oralmente a modo de entrevista. Pueden ser cuantitativas o cualitativas, y suelen utilizarse para valorar estrategias de conducción del aula, habilidades instructivas, personalidad del docente, preparación académica y profesional, actitudes e intereses, etc.

1.9.3 Test y pruebas estandarizadas

En algunos países se utilizan pruebas estandarizadas o test para analizar las habilidades básicas, así como los conocimientos pedagógicos y académicos de los docentes.

1.9.4 Portafolio del profesor

El portafolio, en su concepción original, es una recopilación de documentos variados sobre el desempeño del profesor, de tal forma que pueden incluirse documentos de planificación, notas escritas de los padres, apuntes o materiales de trabajo, resultados de los alumnos, etc., en síntesis, se constituye una colección de experiencias vividas por el docente en el desempeño de su labor profesional.

1.9.5 Pruebas de rendimiento a los alumnos

Aunque mucho menos frecuente por las duras críticas que ha sufrido por parte de los estudiosos, otra información susceptible de ser utilizada para la evaluación externa del desempeño docente, es estudiar el impacto del trabajo sobre los estudiantes, es decir, considerar los resultados académicos de los alumnos.

1.9.6 Entrevistas y cuestionarios dirigidos a los alumnos

Otra estrategia utilizada es la de obtener información sobre el desempeño de los docentes mediante la aplicación de cuestionarios cerrados dirigidos a los alumnos o a sus familias.

1.9.7 Autoevaluación

Se pide a los propios profesores que hagan un informe que recoja su propia autoevaluación. Donde se reflejan los dominios y descriptores.

Son varias métodos o técnicas de las cuales el supervisor se puede valer para poder evaluar el desempeño de los docentes, haciendo uso de la inventiva puede desarrollar algún otro instrumento que ayude a la evaluación, es de vital importancia que la evaluación del desempeño sea constante y se mantenga un seguimiento sobre el empleado, pues si no se mantiene un objetivo sobre el porqué de la evaluación se perderá la intención de este proceso, perdiendo la oportunidad de poder aportar a la institución mejores docentes y a la sociedad mejor educación (Torecilla, 2004:87-88).

1.10. Beneficios de la evaluación del desempeño

Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general los principales beneficiados son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

- *Beneficios para el jefe*
 - *Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con bases en las variables y los factores de evaluación y, sobre todo contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.*
 - *Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de los subordinados.*
 - *Comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante este sistema puedan conocer cuál es su desempeño.*

- *Beneficios para el subordinado*
 - *Conocer las reglas de juego, es decir los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la organización en sus empleados.*
 - *Conocer cuáles son las expectativas de su jefe a cerca de su desempeño y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.*
 - *Saber que disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño, y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta.*
 - *Autoevaluar y autocriticar su autodesarrollo y autocontrol.*

- *Beneficios para la organización*
 - *Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.*
 - *Puede identificar a los empleados que necesitan la actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad.*
 - *Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo (Chiavenato, 1999: 365-366).*

Los beneficios que brinda la evaluación del desempeño son inmedibles, ya que permite a la organización conocer cuáles son sus fortalezas y debilidades, y de acuerdo a estas implementar estrategias para optimizar la labor de sus empleados, así como el evaluador puede orientar al subordinado para que conozca cuáles son sus obligaciones en su área de trabajo, y para que el empleado realice una autoevaluación crítica de su propio desempeño.

HIPOTESIS

Ha1 Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente del Colegio Jardín del Edén.

Ho2 No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente del Colegio Jardín del Edén.

VARIABLES

1. Inteligencia Emocional
2. Desempeño laboral

DEFINICION DE LAS VARIABLES

1. Inteligencia Emocional

Definición Conceptual: Capacidad de identificar, nombrar y dominar las emociones propias y ajenas para sacar el mayor provecho de las mismas. Permitiendo que cualquier persona se sienta más productiva y exitosa en cualquier actividad que desarrolle. Indicadores de la Inteligencia Emocional: Autorregulación, Empatía, Habilidades Sociales.

Definición Operacional: Autocontrol, pensamiento flexible, capacidad para enfrentarse a situaciones potencialmente estresantes, capacidad para tolerar la incertidumbre y rechazo, reflejados en la puntuación del Inventario de Pensamiento Constructivo, CTI.

2. Desempeño laboral

Definición conceptual: Desempeño Laboral es el potencial de desarrollo del individuo en el puesto. A su vez, es el esfuerzo del individuo por desarrollar sus capacidades, habilidades y conocimientos en el cargo que ocupa en la empresa. (Chiavenato, 2000; 135).

Definición Operacional: Puntaje obtenido por los empleados en cada uno de los aspectos incluidos en el formato de evaluación del desempeño que realiza la empresa.

CAPITULO II

2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Descripción de la muestra

La población de estudio pertenece al Colegio Cristiano Bilingüe Jardín del Edén ubicado, sobre el Blvd, El Caminero, zona 6 de Mixco, cuenta con 30 maestros en total, distribuidos en los diferentes niveles de pre-primaria, primaria, básicos y diversificado en plan diario matutino.

La técnica que se utilizó para seleccionar la muestra fue no aleatoria. De tal manera que los maestros que participaron en esta investigación, estaban comprendidos entre las edades de 21 a 52 años, de ambos sexos (ver tabla No.1). La mayoría de los docentes residen en zonas aledañas a la institución educativa, algunos trabajan por la tarde, debido a su bajo nivel socioeconómico, para poder mantener a su familia. Los docentes más jóvenes dedican su tiempo en las tardes asistiendo a la universidad, casi todos los maestros cuentan con un título de profesorado para poder impartir clases.

Tabla 1. Características demográficas de la población analizada

Genero	Cantidad de Docentes
Masculino	11
Femenino	29
Total	30

Fuente: Nomina del personal docente del Colegio Bilingüe Jardín del Edén: 2010.

Con el objeto de simplificar la redacción de los resultados, a cada profesor se asignó un número de identificación (No. ID) como se describe a continuación:

Tabla 2. No. ID para los sujetos de estudio de la muestra 1

No. ID	Nombre
1	Aura Montenegro
2	Cindy Palencia
3	Diana Puluc
4	Erick Meoño
5	Ervin García
6	Evelyn Godinez
7	Francisco Álvarez
8	Irma López
9	Jaime Batres
10	Jorge González
11	Julio García
12	Karina Gaitán
13	Luisa López
14	Marco Meoño
15	María de los Ángeles Hernández
16	Marisol Palma
17	Martha Juárez
18	Otto García
19	Ricardo Gálvez
20	Rosario Martínez
21	Xavier Sandoval
22	Yussef Zeceña

Fuente: Nomina del personal docente del área de básicos y diversificado; 2010

2.2 Técnicas y procedimientos de trabajo:

- **CTI (Test para medir la Inteligencia emocional):**

Instrumento de medición Inventario de Pensamiento Constructivo, CTI, (ver tabla No.2) que mide el Coeficiente de Inteligencia Emocional. Los materiales que componen el CTI son: un manual, un cuadernillo reutilizable, una hoja de respuestas y un disquete que lleva a cabo la asignación de los punteos y el trazado del perfil individual previa la transformación de las puntuaciones directas en puntuaciones T y centiles.

Según el manual, este instrumento de evaluación fue elaborado por el profesor Seymour Epstein, en la universidad de Massachussets; es un cuestionario con 108 elementos que contienen una escala global, seis escalas principales y quince subescalas, facetas o rasgos parciales, una escala de deseabilidad y otra de validez.

El CTI, consta de un folleto en el que se presentan 108 frases, en cada una de las cuales el sujeto debe valorar en una escala de 1 a 5 puntos el grado de exactitud con que cada una de las frases "refleja mejor su forma de pensar o actuar", una hoja de respuestas con la que se elabora el perfil gráfico de la persona evaluada.

Existen dos escalas para verificar la confiabilidad que merecen las puntuaciones finales: una escala de deseabilidad y otra de validez. La escala de deseabilidad constituye una medida del grado en que la persona presenta una descripción favorable de sí misma que resulte irreal. La escala de validez ofrece información sobre el cuidado puesto en las contestaciones y los errores de comprensión.

El propósito de estas dos escalas es identificar los resultados que se consideren inválidos por encima o por debajo de un determinado punteo de corte.

Tabla 3. Datos del test

Nombre:	Inventario de pensamiento constructivo CTI
Autor:	Dr. Seymour Epstein, 1987, Actualizada en el 2000.
Administración:	Individual o colectiva
Duración	Variable (15 a 45 minutos)
Ámbito de aplicación	Adolescentes, adultos jóvenes y adultos con educación media.
Finalidad	Apreciación de la IE en el estudio, el trabajo y la vida
Normación	En puntuaciones T típicas y centiles en poblaciones adultas.

Fuente: CTI, Tea ediciones España: 2002

La aplicación del test se llevó a cabo en el aula más grande de la institución, se tomaron dos días para llevar a cabo la evaluación. El tiempo estimado para contestarlo es de 30 a 45 minutos. Los docentes llenaron la hoja de respuestas con sus datos generales, nombre, edad, género y fecha de la aplicación, se les aclaró a los examinados que debían contestar todos los elementos y dar una única respuesta a cada uno de ellos, se les pidió que no dejen ninguna respuesta omitida, ya que si se encontraban mas de seis respuestas omitidas, se consideraría invalido el test.

- **Evaluación del desempeño laboral (Ver anexo A)**

- Cuestionario Restringido o Cerrado: El sujeto no puede responder más que a categorías de respuesta limitadas. Nos permiten recabar información puntual y objetivable a nivel de análisis estadístico.
- Cuestionario de evaluación de alumnos a maestros: es una estrategia utilizada para retroalimentar el trabajo dentro del aula, consistencia en los juicios de los alumnos a través del tiempo y entre grupos respecto a un mismo profesor.

El cuestionario se pasó a los alumnos dentro del aula, el tiempo estimado fue de 15 a 20 minutos, se leyeron las instrucciones a los alumnos, con el fin que quedara claro el objetivo del cuestionario que es, el evaluar el desempeño de su maestro en el salón de clases, se les pidió que marcaran con una x la respuesta que más les parecía correcta al cuestionamiento.

- **Observación en el aula (Ver anexo B)**

- Observación: Técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.
- Observación en el aula: Instrumento utilizado para evaluar la calidad del desempeño docente. La observación puede ser desarrollada por directivos, por colegas o por expertos.

La observación en la clase se realizó en dos semanas, donde se observó la metodología para impartir su clase desde pre-primaria hasta cuarto primaria, el tiempo estimado para la evaluación fue un periodo de clase (35 o 40 min). Se realizó la observación de clase por medio de una ficha donde se ponderaron ciertos ítems a evaluar, se utilizó esta técnica en estos grados debido a que los alumnos de menor edad se les dificultaba responder objetivamente las preguntas del cuestionario para evaluar a sus maestros.

2.3 Técnica de análisis estadísticos, descripción e interpretación de datos.

Para el efecto se tomó en cuenta el uso de la estadística la fórmula de Coeficiente de Correlación de Pearson: Dicha fórmula está establecida en el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales con siglas en inglés SPSS (Statistical Package for the social Science).

CAPITULO III

3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTREPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Análisis cualitativo

La importancia de que los catedráticos tengan una buena inteligencia emocional radica en que, debido a que el alumno pasa en las aulas gran parte de su infancia y adolescencia, etapas durante las cuales se produce el desarrollo emocional del niño, el entorno escolar se configura como un espacio privilegiado de socialización emocional donde el catedrático se convierte en su referente mas importante en cuanto a actitudes, comportamientos, emociones y sentimientos. Por lo que el docente lo quiera o no, es un agente activo de este desarrollo afectivo. Razón por la cual el claustro del Colegio Jardín del Edén fue sometido al Test CTI para determinar el grado de uso de estas habilidades emocionales en su trabajo.

Utilizando el Pensamiento Constructivo Global (PCG) como parámetro más representativo del Test, se obtuvo un valor medio de 65 %. Dicho valor evidencia una poca capacidad de adaptación, mala toma de decisiones, poco autoconocimiento, falta de autocontrol así como una poca capacidad para sobreponerse a situaciones inesperadas por parte del claustro. Todas estas actitudes influyen de manera significativa en sus actividades laborales dando como consecuencia un desempeño deficiente por parte de los evaluados, lo cual no solo se ve reflejado en la desorganización del aula si no también en una mala interrelación con los estudiantes y un bajo control en el manejo de grupo, lo cual inclusive puede llegar a traducirse en un bajo rendimiento de los estudiantes.

Cabe mencionar que estos resultados concuerdan con las observaciones realizadas en campo, donde se pudieron detectar actitudes poco colaboradoras y receptivas al momento de recibir instrucciones de líneas jerárquicas superiores, reflejando poca identificación con la administración de la institución educativa.

En caso contrario, las puntuaciones altas en el PCG muestran una buena flexibilidad y control emocional por parte de los profesores, lo cual contribuye positivamente en su desempeño laboral y en la buena percepción que se tiene de ellos por parte de los alumnos. Lo más importante de aquellos catedráticos con coeficientes emocionales altos es que logran tener un ambiente equilibrado en el aula, pudiendo transmitir ese buen control emocional a los alumnos, logrando que estos se encuentren motivados, presten mayor atención a la hora de recibir la cátedra y sobre todo se tenga un buen dialogo profesor-alumno.

Así mismo, se determinó que el desempeño laboral medio del claustro es de 78%, lo cual refleja una buena percepción de los catedráticos por parte de los alumnos. Sin embargo, es importante mencionar que existen áreas en las que es necesario centrar la atención para poder mejorar la enseñanza dentro del aula, por ejemplo, proporcionar al catedrático cursos de actualización en la materia a impartir, cursos sobre utilización de recursos extra pedagógicos con el objeto de aumentar la capacidad del profesor en lo que se respecta a la transmisión del conocimiento, todo esto con el fin de proporcionarle al alumno la oportunidad de ser parte de un ambiente de estudio donde se tomen en cuenta cada una de sus necesidades para que el conocimiento sea asertivo para el grupo de estudiantes.

En base a la utilización de herramientas estadísticas como el coeficiente de correlación (Pearson, Simple, Parcial y Múltiple), coeficiente de determinación y t de Student, se determinó que el desempeño laboral de los profesores evaluados es totalmente independiente al pensamiento constructivo global, donde el resultado mas alto para el coeficiente de correlación de Pearson lo posee el área de preprimaria y primaria con un valor 0.76, el cual en un principio supone una correlación significativa.

Sin embargo, al momento de poner esta distribución de datos bajo la prueba t de Student, la probabilidad de encontrar una correlación significativa entre las variables de estudio sale del 95% del nivel de significancia de fiabilidad de los datos, por lo que se rechaza toda hipótesis sobre alguna relación directa entre el desempeño laboral y el pensamiento constructivo global de los profesores del Colegio Bilingüe Jardín el Edén.

No pudiendo haber encontrado una relación directa entre el desempeño laboral de los catedráticos y la escala más representativa del Test, se procedió a incluir en el estudio las Escalas de Eficacia y emotividad, con el objeto de encontrar alguna correspondencia entre estas y el desempeño laboral.

En lo que respecta a la Escala de Emotividad, se determinó que el desempeño laboral de los catedráticos es totalmente independiente al estado de ánimo de los evaluados, ya que los valores mas altos del desempeño se obtuvieron para valores bajos en la Escala de Emotividad, donde el resultado mas alto para el coeficiente de correlación parcial lo posee el área de preprimaria y primaria con un valor 0.33, el cual descarta toda relación directa entre las variables de estudio.

La escala de Eficacia es la única variable analizada que presenta una correlación significativa con el desempeño laboral de los profesores, dicho comportamiento presenta un coeficiente de determinación de 0.96, lo cual indica que el 96% del desempeño laboral se debe a la Escala de Eficacia, es importante mencionar que esta relación solo se pudo encontrar en la muestra conformada por los catedráticos de preprimaria y primaria, ya que para los profesores pertenecientes a básico y diversificado se determino un coeficiente de correlación de Pearson de 0.43 y un coeficiente de determinación de 0.18, lo cual indica que solamente un 18% del desempeño se debe a la Escala de Eficacia, lo que descarta toda relación entre las variables de estudio para el área de nivel mencionada.

3.2 Análisis cuantitativo

En base a la metodología descrita en los apartados anteriores se procedió a la aplicación de los cuestionarios de evaluación del desempeño y las observaciones en el aula separando a la población de estudio en dos muestras.

La primera muestra analizada, está conformada por el claustro de catedráticos correspondientes a las áreas de básico y diversificado. En el presente documento se le denominara muestra 1. Esta posee las siguientes características demográficas:

Tabla 4. Características demográficas muestra 1

No. Catedráticos		22
	Genero	
	Masculino	50 %
	Femenino	50 %
Edad	Media	35 años
	Moda	34 años

Fuente: Nomina del personal docente del Colegio Jardín del Eden; 2010.

Para denotar con mayor facilidad las preguntas incluidas en los cuestionarios cerrados de la muestra 1, estas se identificaron como se muestra a continuación:

Tabla 2. Preguntas de cuestionarios cerrados de la muestra 1

Pregunta	
A	¿Mantiene el orden y la disciplina en clase?
B	¿Llama la atención cuando escucha alguna expresión soez?
C	¿Realiza reportes de disciplina o académicos cuando es necesario?
D	¿Inicia y termina a tiempo sus clases?
E	¿Domina los temas que enseña?
F	¿Utiliza los libros de textos solicitados para el curso?
G	¿Evalúa sobre los contenidos desarrollados en clase?
H	¿Resuelve duda con claridad?
I	¿Califica las tareas que asigna?

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño docente; 2010

Los resultados de los cuestionarios de evaluación del desempeño del claustro correspondiente a la muestra 1 se presentan a continuación:

Tabla No 6. Resultados del desempeño laboral de la Muestra 1

No. ID	Pregunta									% DT ¹
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
1	67	70	56	83	76	60	73	67	63	68
2	75	83	72	86	79	87	81	79	86	81
3	94	94	72	91	94	94	88	94	88	90
4	100	100	82	86	100	100	95	100	100	96
5	92	91	86	81	92	81	82	86	88	87
6	74	90	77	76	80	83	82	78	95	82
7	84	90	71	83	94	89	83	83	93	85
8	82	77	73	74	79	77	77	72	69	76
9	81	91	78	81	91	78	86	75	93	84
10	69	80	68	78	77	89	74	67	82	76
11	89	91	79	81	96	77	92	81	94	87
12	100	98	88	88	96	95	92	95	98	94
13	97	96	86	93	95	97	92	96	94	94
14	57	50	23	11	18	16	55	34	57	36
15	100	91	100	91	100	100	100	100	100	98
16	100	95	91	95	95	100	100	95	91	96
17	100	100	84	89	98	98	92	95	98	95
18	79	75	55	88	95	80	77	89	97	82

¹ % DT = Porcentaje de desempeño total

No. ID	Pregunta									% DT ¹
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
19	79	76	65	81	90	71	81	77	85	78
20	85	89	67	83	81	80	92	80	96	84
21	97	97	68	95	100	79	92	100	100	92
22	95	89	84	95	95	78	86	89	95	90
% DP²	86	87	73	82	87	82	85	83	89	84

Fuente: Anexo C. Datos calculados tabla

En la tabla No. 6. se puede apreciar que el desempeño global del claustro para la muestra 1 es de 84 %, lo cual indica que los alumnos poseen una buena percepción del desempeño de los profesores en las aulas, logrando alcanzar niveles aceptables de competencia fundados en una labor seria, responsable y comprometida por parte de los educadores.

Sin embargo, se pudo detectar una actitud cerrada hacia los cambios y desatención en la preparación académica de los profesores, logrando apreciar un conocimiento débil en los aspectos técnicos de la enseñanza así como una falta de conocimiento en sus áreas de especialización. Por otro lado también se pudo observar poca colaboración y una actitud cerrada ante la crítica.

En base al porcentaje de desempeño por pregunta (% DP) se puede observar que el claustro logra sus mejores calificaciones en las preguntas relacionadas a dominio del tema y responsabilidad en la calificación sobre las tareas asignadas, puntuando 89 % y 87 % respectivamente.

² % DP = Porcentaje de desempeño por pregunta

Es importante hacer notar que el sujeto de estudio 14 es el único que se encuentra por debajo de los niveles mínimos de desempeño aceptable, obteniendo su peor calificación en la responsabilidad sobre el inicio y fin de sus clases en tiempo. Un resultado más alarmante aun, surge cuando se analiza el dominio del tema sobre la asignatura, donde el grupo de alumnos calificó al profesor con un 18 %. Sobre dicho resultado se plantean dos hipótesis, la primera se define como la poca capacidad por parte del catedrático en transmitir los conocimientos a los alumnos, acompañada de una poca credibilidad como fuente de información. La segunda plantea un poco conocimiento por parte del catedrático sobre la asignatura impartida.

Para la correcta interpretación de las escalas del CTI se presenta en la siguiente tabla cada uno de los puntajes mínimos y máximos.

Tabla 7. Escalas con sus puntuaciones directas mínimas y máximas.

No.	Nombre de la escala	Sigla	Mínimo	Máximo
1.	Pensamiento Constructivo Global	PCG	29	145
2.	Emotividad	EMO	25	125
3.	Eficacia	EFI	14	70
4.	Pensamiento Supersticioso	SUP	7	35
5.	Rigidez	RIG	16	80
6.	Pensamiento Esotérico	ESO	13	65
7.	Ilusión	ILU	15	75
8.	Deseabilidad	DES	8	40
9.	Validez	VAL	8	40

Fuente: Inventario de pensamiento constructivo; TEA ediciones 2001.

Tabla 8. Escalas del CTI para la Muestra 1

No. ID	Escalas								
	PCG	EMO	EFI	SUP	RIG	ESO	ILU	DES	VAL
1	111	96	57	12	40	23	51	26	35
2	110	99	55	14	42	34	59	27	34
3	97	80	56	21	52	31	60	19	31
4	97	92	47	14	51	32	51	19	36
5	97	82	47	14	54	33	49	28	27
6	108	93	56	15	45	30	54	23	27
7	105	97	53	13	39	18	55	30	30
8	116	105	57	18	45	22	54	29	36
9	109	88	57	14	48	42	57	25	36
10	103	92	52	13	52	27	53	31	26
11	117	115	61	17	45	27	53	27	30
12	115	94	63	15	45	27	53	31	34
13	103	92	60	23	58	35	60	30	32
14	107	96	55	15	47	30	54	28	31
15	94	80	56	23	60	29	66	16	37
16	103	88	54	15	45	29	54	25	32
17	98	77	62	13	45	29	60	27	32
18	121	117	58	7	52	52	67	36	28
19	112	100	54	16	47	27	57	32	24
20	119	95	61	14	46	29	57	20	34
21	102	83	52	17	48	28	52	22	34
22	102	96	50	21	54	23	53	28	32

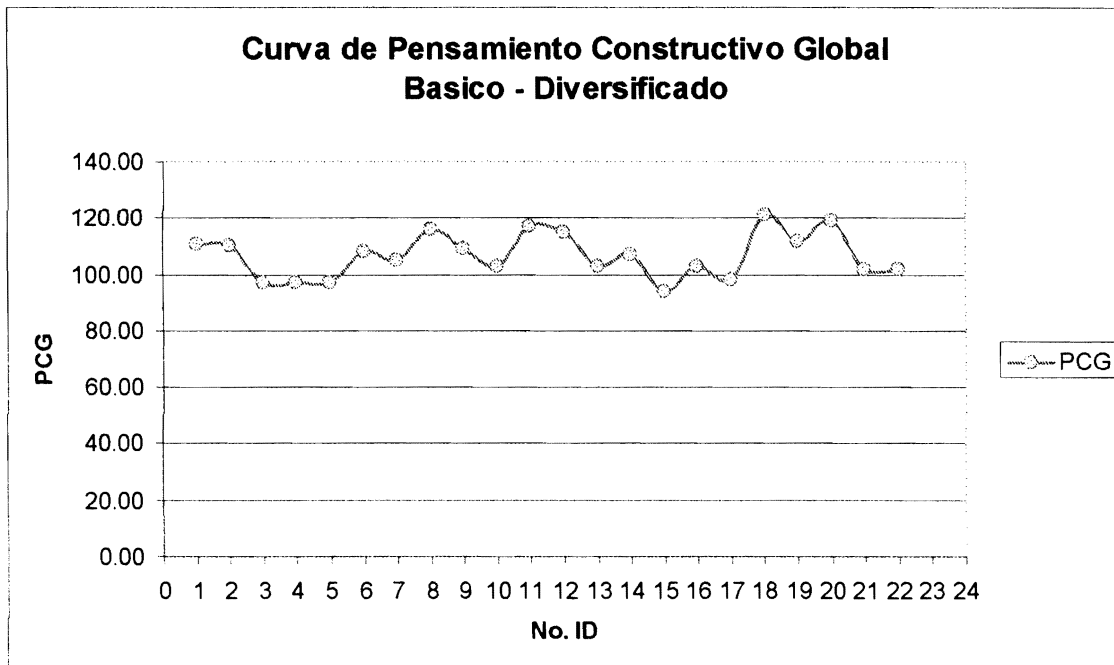
\bar{X} **107** **93** **56** **16** **48** **30** **56** **26** **32**

Fuente: Anexo C. Datos calculados tabla No.15

En la Tabla 7 se puede observar los resultados obtenidos del test CTI de la muestra uno. Donde la media global para la escala del Pensamiento Constructivo Global es de 107 puntos existiendo un bajo coeficiente emocional en la muestra evaluada esto nos indica que los docentes poseen poco autoconocimiento, dificultad para aceptarse a si mismos, falta de autocontrol así como poca capacidad de adaptación.

.En cada uno de los resultados obtenidos en las escalas del test CTI, se puede observar que no existen resultados altos que evidencien que los maestros poseen un coeficiente emocional alto, al contrario se observan valores que evidencian que los docentes poseen actitudes personales como el conformismo, tener una visión simplista de la vida, así como dificultad para sobreponerse a situaciones estresantes afectando esto en su desempeño laboral. Pues es necesario que al desarrollar un labor como docente, se tenga la capacidad de sobreponerse a las dificultades que puedan existir dentro del aula así como motivar a los alumnos a buscar la preparación académica y profesional en su vida.

Gráfica 1. Curva de Pensamiento Constructivo Global Muestra 1



Fuente: Anexo C. Datos calculados tabla No. 15

De la Gráfica 1 se puede observar que los valores correspondientes al pensamiento constructivo global proporcionados por el CTI oscilan entre 94 y 128 pts.

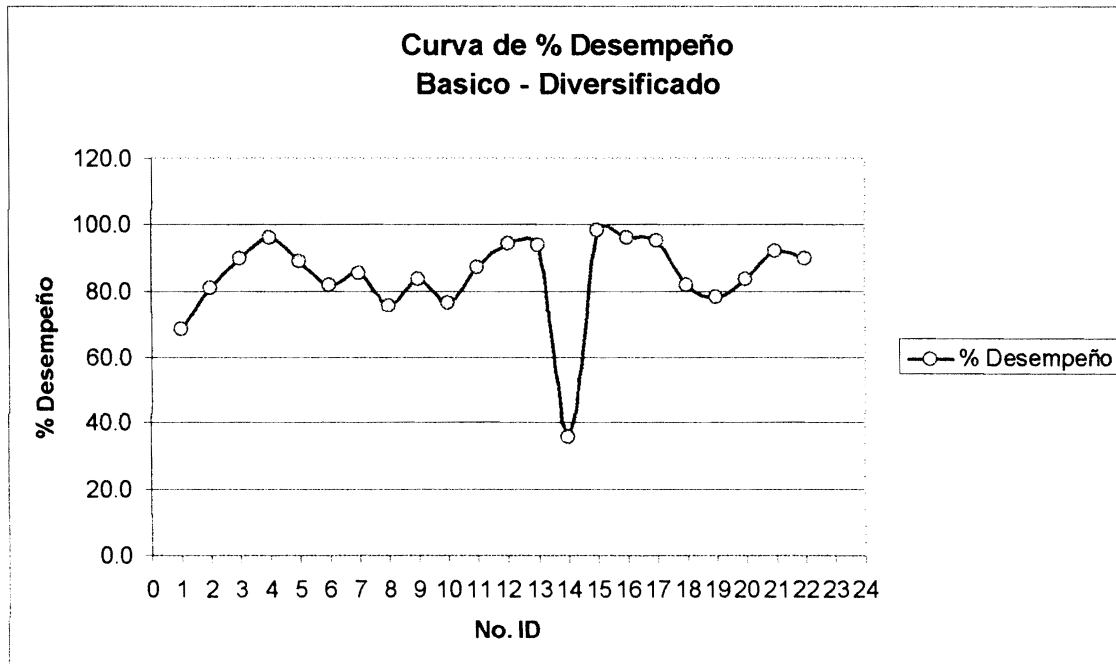
Es importante destacar que solamente un 22 % de todos los catedráticos evaluados no superan el 70% del rango de la variable.

Sobre dicho comportamiento cabe destacar que el 60% de la población corresponde al género femenino, en mayor proporción las mujeres de menor edad, evidencia un bajo concepto en sí mismas dando como resultado relaciones problemáticas, así como también poca capacidad para sobreponerse a situaciones estresantes y dificultad para adaptarse a nuevas experiencias de vida.

Por otro lado, para los puntajes más elevados del test los resultados se distribuyeron sin mostrar diferencias significativas ya sea por género o edad. Su índice de simetría refleja que los resultados tienden a concentrarse por encima de la media.

A su vez, el coeficiente de curtosis indica que la muestra se comporta bajo una distribución platicúrtica, presentando un reducido grado de concentración de resultados alrededor de los valores centrales de la variable. En términos generales, los catedráticos con puntuaciones altas muestran una facilidad en la toma de decisiones ante situaciones inesperadas, así como buena flexibilidad y control emocional, lo cual contribuye positivamente en su desempeño laboral.

Gráfica 2. Curva de % Desempeño muestra 1



Fuente: Anexo C. Datos calculados tabla No.15.

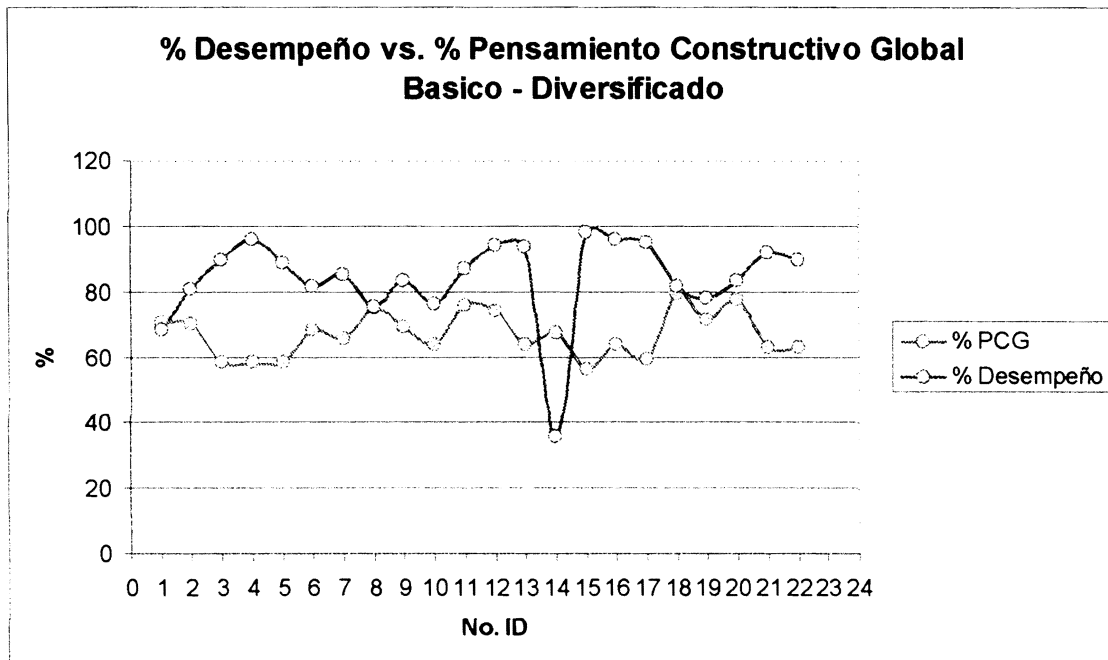
De la Gráfica 2 se puede observar que los valores obtenidos por medio de los cuestionarios cerrados oscilan entre 36 y 98 pts., donde el 90% de la muestra analizada supera el 75 % del puntaje de la variable. Este comportamiento evidencia por parte del claustro un buen control de grupo, una buena toma de decisiones, responsabilidad en el aula así como un liderazgo positivo.

El índice de simetría refleja una distribución asimétrica negativa, indicando que existe una mayor concentración de valores a la izquierda de la media. A su vez, el coeficiente de curtosis refleja una distribución leptocúrtica con un elevado grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable.

Es importante hacer notar que el porcentaje de desempeño del sujeto 14 rompe con todo comportamiento de la grafica comentada, puntuando 35.51 % en dichos cuestionarios. Este porcentaje se encuentra un 48% por debajo del desempeño medio de todos los profesores evaluados, el cual no solo refleja un clara deficiencia en la interrelación con los estudiantes sino también poco dominio del tema al momento de impartir las clases, irresponsabilidad en el aula y un bajo control en el manejo de grupo. El evaluado no muestra una identificación positiva con el grupo de estudiantes, pues al conversar con los alumnos, estos comentaron que no asiste con puntualidad a las clases y no muestra capacidad en la transmisión del conocimiento. Cabe mencionar que se plantea como hipótesis que el mal desempeño señalado por los estudiantes puede estar relacionado a la posición jerárquica que el sujeto de estudio ocupa en la institución.

Para poder comparar el pensamiento constructivo global (PCG) y el desempeño del claustro, el PCG fue convertido a unidades porcentuales equivalentes para poder ser interpretado y correlacionado en la misma escala de estudio como se muestra a continuación:

Gráfica 3. % Desempeño vs. % Pensamiento Constructivo Global Muestra 1

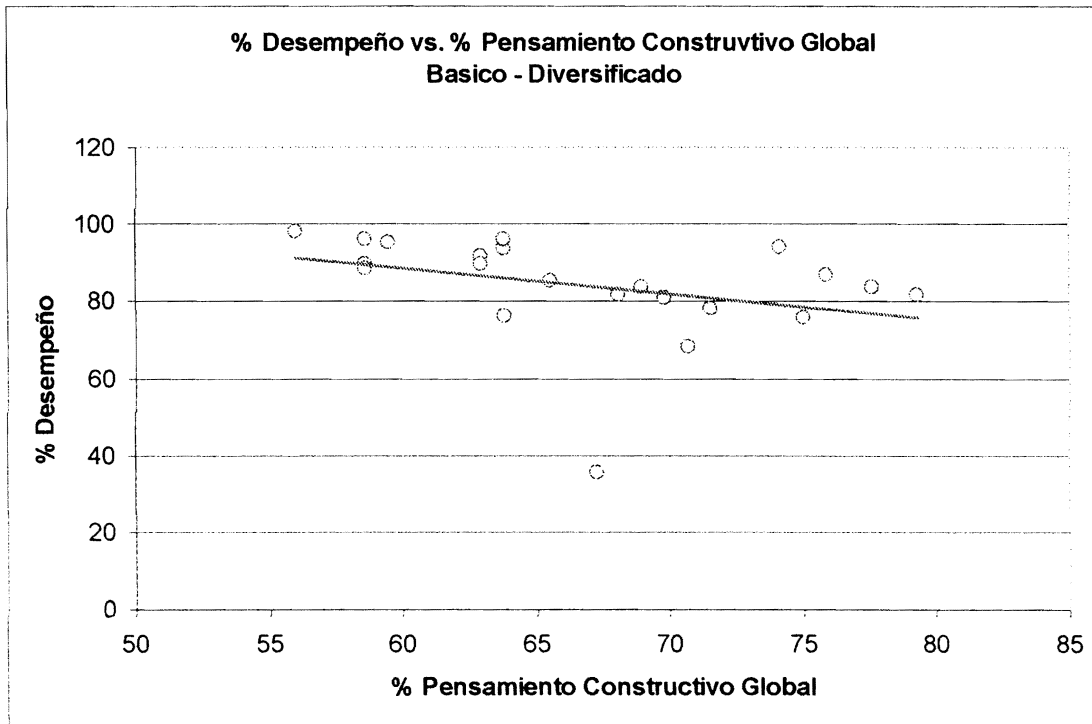


Fuente: Anexo C. Datos calculados tabla No.15

De la Gráfica 3 se puede observar que ambas variables de estudio poseen comportamientos similares pero totalmente independientes. Para probar la autonomía en ambos comportamientos, se utilizara el coeficiente de correlación de Pearson y modelos matemáticos, para colocar al pensamiento constructivo global (variable dependiente) en función del porcentaje de desempeño (variable independiente). Para dicho coeficiente, a continuación se establecerán las pautas que se llevaran de aquí en adelante para determinar si dos variables guardan o no relación entre si:

- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.
- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

Gráfica 4. Correlación lineal
% Desempeño vs. % Pensamiento Constructivo Global Muestra 1



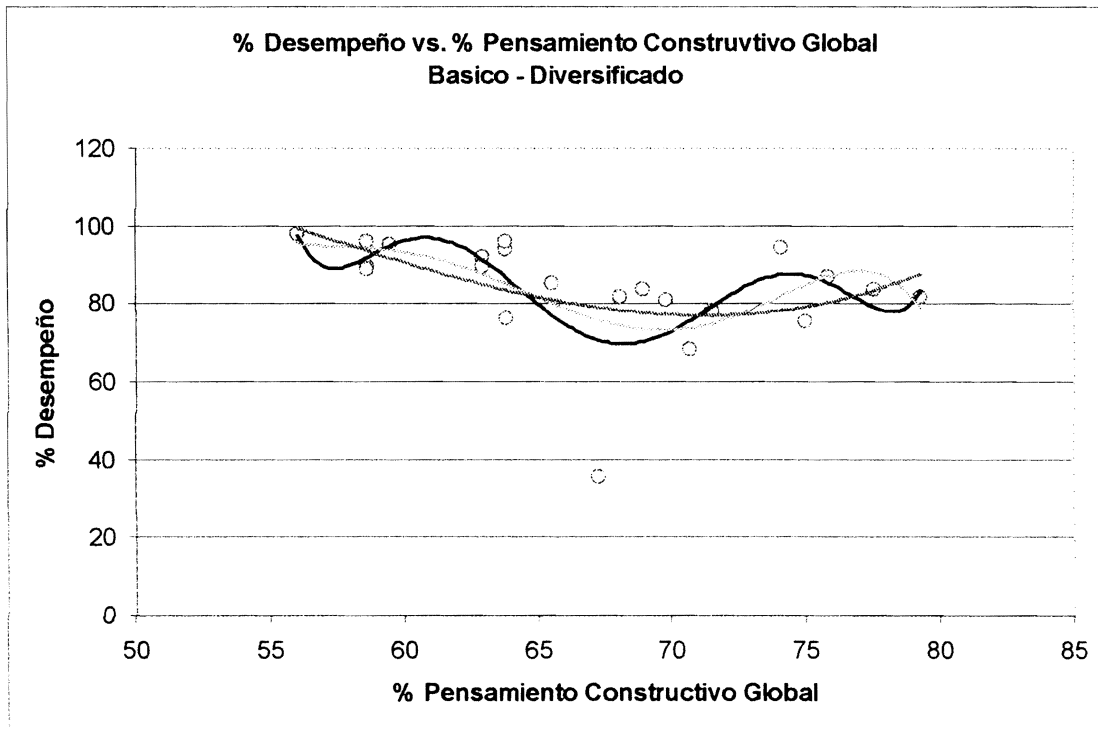
Fuente: Anexo C. Datos calculados tabla No 15.

Tendencia	Modelo
	$y = -0.6633x + 128.49$ $R^2 = 0.1126$

Gráfica 4 se puede observar que el modelo lineal aplicado sobre la nube de puntos correspondiente a las variables de estudio no posee relación directa. Este impedimento para trazar una recta de regresión lineal viene denotado por un coeficiente de correlación de 0.33.

A pesar que dicho comportamiento no puede ser ajustado a una tendencia lineal, cabe la posibilidad de que existan relaciones no lineales entre ambas variables, para esto se aplicaron modelos polinomiales llegando hasta expresiones de sexto grado para probar que dicha relación no existe en ningún plano unidimensional.

Gráfica 5. Correlación polinomial
% Desempeño vs. % Pensamiento Constructivo Global Muestra 1

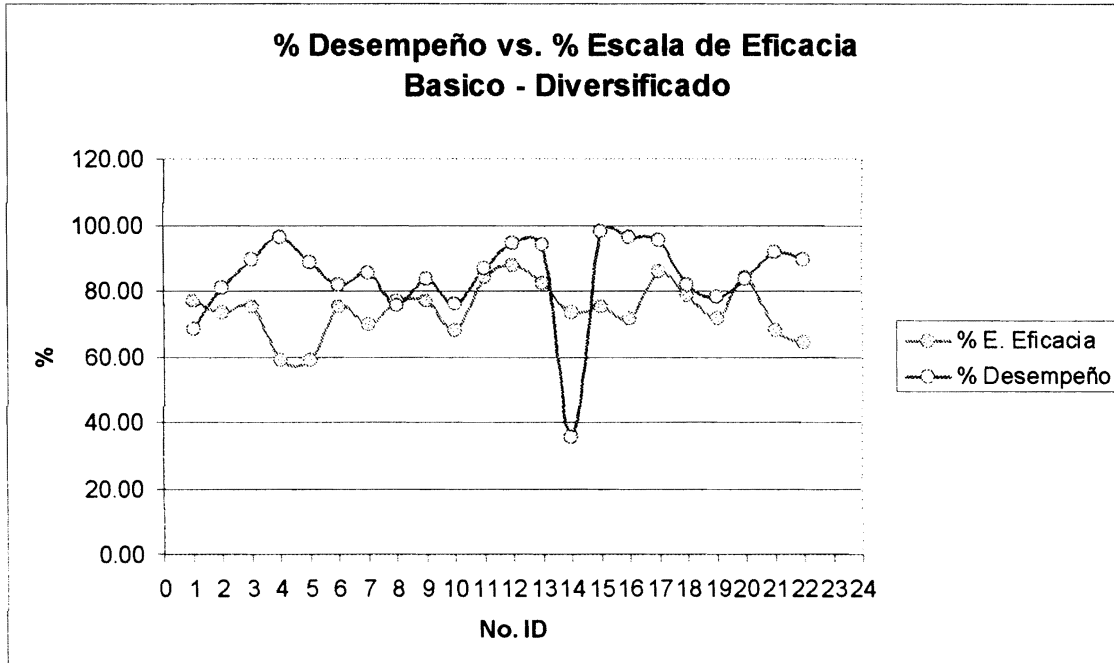


Fuente: Anexo C. Datos calculados tabla No 15.

Tendencia	Modelo
	$y = 0.0028x^3 - 0.4611x^2 + 22.833x - 227.66$ $R^2 = 0.2431$
	$y = -0.0002x^5 + 0.0589x^4 - 7.6676x^3 + 496.15x^2 - 15972x + 204776$ $R^2 = 0.3254$
—	$y = 7E-05x^5 - 0.0303x^4 + 5.1165x^3 - 459.55x^2 + 23138x^2 - 619173x + 7E+06$ $R^2 = 0.4032$

De la Gráfica 5 se puede observar que el modelo que mejor describe la interrelación entre el pensamiento constructivo global y el porcentaje de desempeño es el polinomio de sexto grado, denotado con la línea de tendencia negra, este modelo posee un coeficiente de correlación de 0.63 el cual puede suponer una relación proporcional entre las variables. Sin embargo, conociendo que el coeficiente de determinación de dicho modelo posee un valor de 0.40, es decir, que solamente el 40% del desempeño es debido al pensamiento constructivo global, se descarta una correlación fiable entre las variables de estudio.

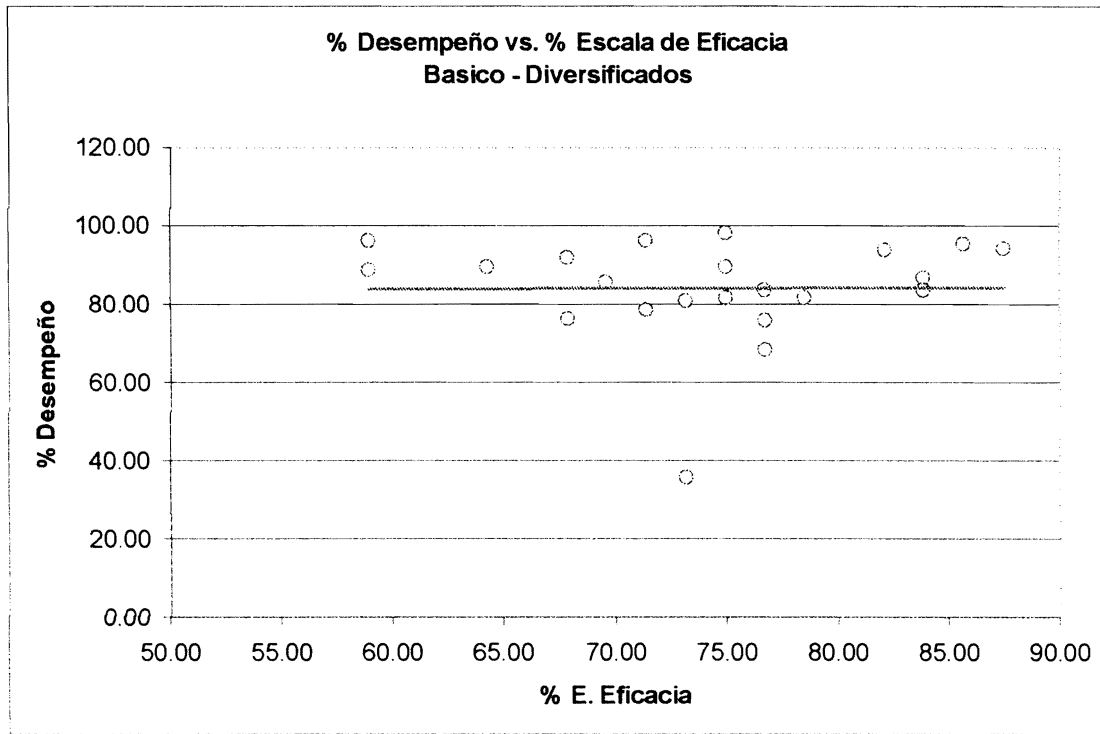
Gráfica 6. % Desempeño vs. % Escala de Eficacia Muestra 1



Fuente: Anexo C. Datos calculados tabla No. 16

De la Gráfica 6 se puede observar que la escala de eficacia posee un comportamiento totalmente independiente respecto al desempeño de los catedráticos, ya que cuando se tienen los valores más bajos de eficacia se logran los valores más altos de desempeño y viceversa.

**Gráfica 7. Correlación lineal
% Desempeño vs. % Escala de Eficacia muestra 1**



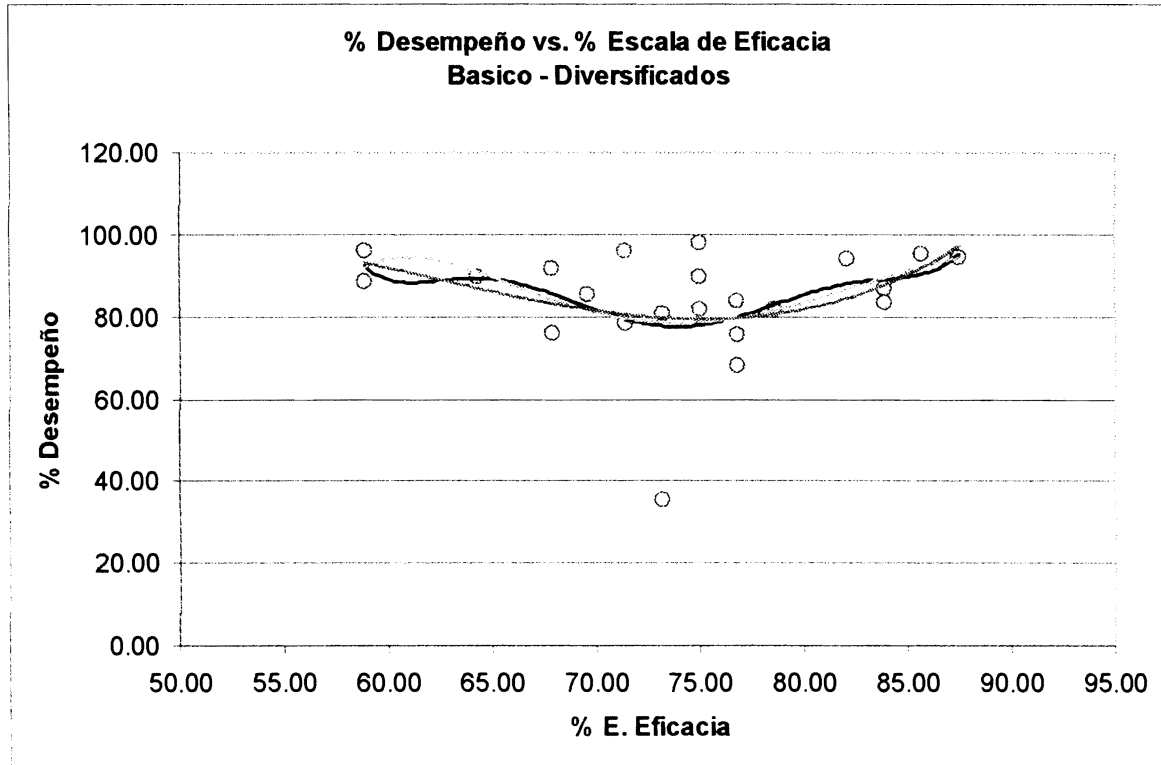
Fuente: Anexo C. Datos calculados tabla No 16

Tendencia	Modelo
	$y = 0.0205x + 82.582$ $R^2 = 0.0001$

En la grafica 7 se puede observar que el modelo lineal aplicado sobre la nube de puntos de las variables de estudio no puede ser descrito por una tendencia lineal, presentando un bajo coeficiente de correlación de 0.01.


A pesar que dicho comportamiento no puede ser ajustado a una línea recta, se tratara de buscar que la correlación entre las variables proporcione mejores resultados cuando se aplican modelos matemáticos de mayor grado como se muestra a continuación.

**Gráfica 8. Correlación polinomial
% Desempeño vs. % Escala de Eficacia Muestra 1**



Fuente: Anexo C. Datos calculados tabla No 16.

Tendencia	Modelo
	$y = 0.0022x^2 - 0.4168x^2 + 24.68x - 372.39$ $R^2 = 0.1703$
	$y = 1E-05x^5 - 0.0047x^4 + 0.7542x^3 - 59.882x^2 + 2348.4x - 36290$ $R^2 = 0.1829$

	$y = 7E-06x^6 - 0.0032x^5 + 0.5914x^4 - 57.459x^3 + 3126x^2 - 90297x + 1E+06$ $R^2 = 0.1875$
---	--

De la Gráfica 8 se puede observar que el modelo que proporciona un mejor coeficiente de correlación entre la escala de eficacia y el porcentaje de desempeño es el polinomio de sexto grado, denotado con la línea de tendencia negra con un valor de 0.43. Así mismo, dicho modelo presenta un coeficiente de determinación de 0.18, indicando que solamente el 18 % del desempeño es debido a la escala de eficacia. Ambos resultados no cumplen con los criterios mínimos de aceptación para aprobar la correlación entre las variables de estudio, por lo que se descarta la hipótesis de que el desempeño y la escala de eficacia guardan una relación directa entre si.

Utilizando la prueba t de Student como último recurso para demostrar una relación entre las variables de estudio se plantea la siguiente hipótesis nula:

-Ho: Existe relación significativa entre la eficacia y el desempeño laboral del personal docente del Colegio Cristiano Bilingüe Jardín del Edén asignados las áreas de básico y diversificado.

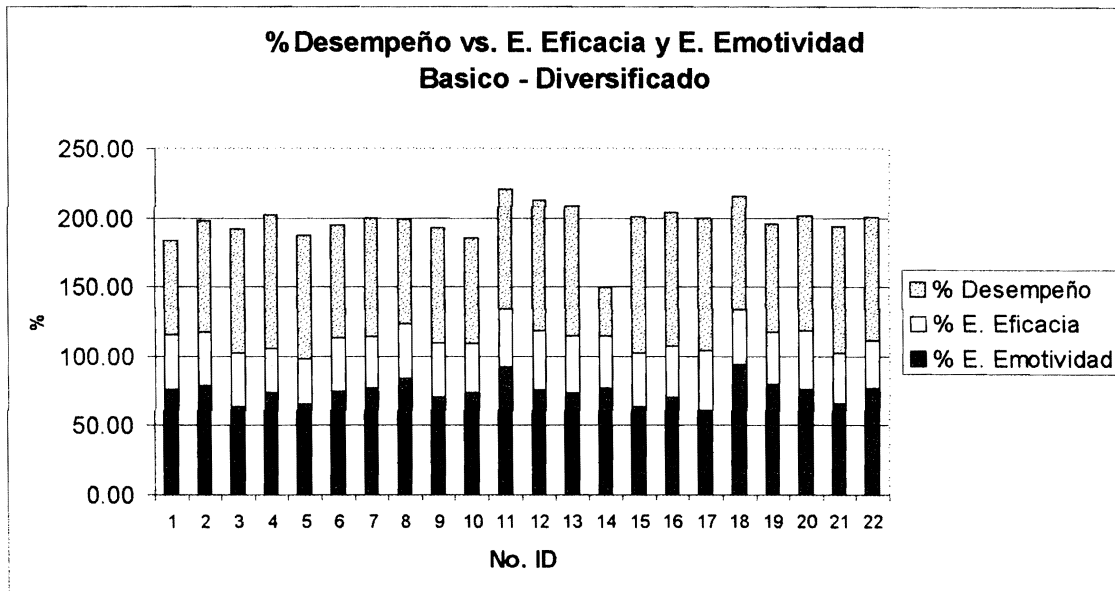
Considerando un tamaño de muestra N = 22, un nivel de significancia del 95 %, la regla de decisión es la siguiente:

Aceptar Ho:

$$-2.080 < t < 2.080$$

De lo contrario, si t se encuentra fuera de los límites anteriormente descritos, la hipótesis nula se rechaza. Utilizando los datos obtenidos del desempeño y pensamiento constructivo global para la muestra 1 se determinó una t de Student con un valor de 2.98. Debido a que éste valor se encuentra dentro del rango de aceptación anteriormente establecido, se descarta una relación significativa entre la Escala de Eficacia y el desempeño laboral del personal docente del Colegio Cristiano Bilingüe Jardín del Edén asignados las áreas de básico y diversificado.

Gráfica 9. % Desempeño vs. % E. Eficacia y E. Emotividad Muestra 1



Fuente: Anexo C. Datos calculados tabla No 16 y 17.

De la Gráfica 9 se puede observar que tanto la escala de emotividad, eficacia y desempeño poseen un comportamiento totalmente independiente entre si, ya que para puntuaciones bajas en la escala de emotividad se obtienen valores altos en la escala de eficacia. Así también, para valores bajos de eficacia se obtienen valores altos de desempeño.

Con el objeto de conocer la relación entre las tres variables anteriormente mencionadas, se utilizara el coeficiente de correlación múltiple y parcial para demostrar una correspondencia entre ellas como se muestra a continuación:

-Ha: Entre las variables de desempeño, eficacia y emotividad existe correlación significativa, así como dependencia.

-Ho: Entre las variables de desempeño, eficacia y emotividad no existe correlación significativa, así como dependencia.

Tabla 9. Coeficientes de correlación múltiple y proporcional para % Desempeño, % E. Eficacia y % E. Emotividad de la Muestra 1

Coeficiente de correlación simple	Coeficiente de correlación múltiple	Coeficiente de correlación parcial
$r_{xz} = 0.210$	$r_{x.zy} = 0.218$	$r_{xy.z} = 0.062$
$r_{xz} = 0.012$		$r_{zy.x} = 0.334$
$r_{xz} = 0.329$		$r_{xz.y} = 0.218$

Fuente: Anexo C. Datos calculados tabla No 18.

Los coeficientes de correlación obtenidos se han comparado con los valores críticos en función de la probabilidad y se observa que con 19 grados de libertad se ubican las cifras de 0.433 y 0.549, para un nivel de significancia del 5% y 1%.

Esto significa que los valores de 0.062 y 0.334 tienen una probabilidad mayor que 0.05.

Por tanto, la Escala de Eficacia y Desempeño poseen una probabilidad que se encuentra fuera del nivel de significancia, se rechaza H_a y se acepta H_o . Para la Escala de Emotividad se rechaza H_a y se acepta H_o .

Por lo que se determina que no hay correlación entre la Escala de Eficacia y Desempeño, y tampoco hay correspondencia con la Escala de Emotividad.

Muestra 2

La segunda muestra analizada, esta conformada por el claustro de catedráticos correspondientes al área de preprimaria y primaria que de ahora en adelante en el presente documento se le denominara muestra 2. Esta posee las siguientes características demográficas:

Tabla 10. Características demográficas Muestra 2

No. Catedráticos		8
Genero	Masculino	0 %
	Femenino	100 %
Edad	Media	42 años
	Moda	37 años

Fuente: Nomina del personal docente de Colegio Bilingüe Jardín del Eden.

Para poder identificar los ítems que se evaluaron en el desempeño laboral del segundo claustro que incluye a los maestros de pre-primaria y primaria se identificara con las letras del abecedario de la A-T.

Tabla 11. Preguntas de hoja de evaluación de la Muestra 2

No ID	Acerca de la Motivación
A.	¿Demuestra dominio del tema?
B.	¿Tiene relación con el tema propuesto?
C.	¿Muestra creatividad en actividades?
D.	¿Trasmite entusiasmo e interés?
E.	¿Prepara Material?
A cerca de la Adquisición	
F.	¿Explica los temas con claridad?
G.	¿Sintetiza y enfatiza cuando es necesario?
H.	¿Explica los temas utilizando ejemplos, ejercicios, casos, etc.?
I.	¿Diseña y utiliza adecuadamente la pizarra, guías, etc.?
J.	¿Promueve la participación de los alumnos y verifica su comprensión?

Áreas de habilidades Pedagógicas	
K.	¿Su modulación, volumen, tono de voz y pronunciación son adecuados?
L.	¿Trasmite entusiasmo e interés?
M.	¿Muestra una actitud de apertura a los comentarios y preguntas del alumno?
N.	¿Su postura y desplazamiento reflejan manejo de espacio?
O.	¿Realiza la presentación del tema y muestra las competencias a alcanzar en la sesión?
P.	Mantiene la atención de los estudiantes.
Q.	Orden y limpieza del aula.
A cerca del plan de clase	
R.	Prepara la sesión considerando cada una de las fases.
S.	Planea las competencias de manera adecuada.
T.	Propone actividades adecuadas para cada una de las fases.

Fuente: Hoja de evaluación de evaluación de desempeño laboral, Colegio Bilingüe Jardín del Eden, 2010.

Tabla 11. Desempeño del claustro de la Muestra 2 en base a observaciones en el aula.

Pregunta	1	2	3	4	5	6	7	% DP ³
A	3.0	1.5	3.0	2.5	2.5	3.0	2.5	86
B	1.0	2.0	3.0	1.0	3.0	1.0	3.0	67
C	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0	1.5	2.5	71
D	3.0	2.0	3.0	2.0	2.5	1.5	3.0	81
E	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	2.0	2.5	55
F	3.0	1.5	3.0	2.5	3.0	2.5	2.0	83
G	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.5	2.0	88
H	3.0	2.0	3.0	2.5	2.5	1.0	3.0	81
I	3.0	1.5	3.0	3.0	3.0	2.0	2.5	86
J	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	90
K	2.5	2.0	3.0	3.0	2.5	3.0	2.5	88
L	3.0	2.0	2.5	2.0	2.5	1.5	2.5	76
M	2.5	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	98
N	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.5	3.0	93
O	1.5	2.0	2.0	1.5	3.0	2.0	1.5	64
P	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.5	88
Q	1.0	1.0	3.0	1.5	1.5	2.0	2.5	60
R	0.0	2.0	2.0	0.0	2.0	0.0	2.0	38
S	0.0	2.0	2.0	0.0	2.0	0.0	2.0	38
T	0.0	2.0	2.0	0.0	2.0	0.0	2.0	38
% DT⁴	68	64	91	64	78	56	83	72

Fuente: Anexo D Datos calculados tabla No 19.

³ % DP = Porcentaje Desempeño por preguntas

⁴ % DT = Porcentaje Desempeño Total

En esta tabla se puede observar cada uno de los resultados de los maestros en su evaluación del desempeño, con los datos de cada uno de los ítems, se evidencia que la muestra, tiene un desempeño aceptable. Se puede observar que los punteos más altos en la evaluación del desempeño son: Promover la participación del estudiante dentro del aula con un 90% así como muestra una actitud de apertura a los comentarios y preguntas del alumno con un 98%, evidenciando que el personal mantiene una identificación adecuada y empatía con su grupo de estudiantes. Las metodologías de enseñanza que se evaluaron muestran actitudes de las maestras como; compromiso con el grupo de estudiantes, creatividad en las actividades llevadas a cabo, control de grupo adecuado. Durante el proceso de evaluación se dio un caso en particular, la maestra de cuarto primaria no acepto a participar en la evaluación del desempeño, pues comento que no se sentía a gusto con la supervisión o observación de su metodología de trabajo, por lo que no se incluyo en este proceso.

Se observó en las maestras una planificación deficiente, pues la mayoría de maestras no contaban con su planificación semanal evidenciándose en los punteos más bajos de la tabla con un 38% por lo que no se pudo determinar si se llevaban a cabo las competencias planificadas, por lo que se puede deducir que no existe un seguimiento o supervisión por parte de la coordinación en lo que respecta al cumplimiento de planes de clase.

Tabla 12. Escalas del CTI para la Muestra 2

No. ID	Escalas								
	PCG	EMO	EFI	SUP	RIG	ESO	ILU	DES	VAL
1	74	56	44	14	43	27	59	11	27
2	89	68	55	17	52	34	59	19	29
3	110	105	53	11	41	31	50	27	35
4	111	93	61	14	50	34	61	27	29
5	108	92	57	13	46	27	53	28	33
6	111	92	55	8	35	23	57	27	38
7	111	99	59	10	44	23	45	24	32
\bar{X}	102	86	55	12	44	28	55	23	32

Fuente: Anexo D Datos calculados tabla No. 19

En la presente tabla se encuentran los resultados obtenidos de la evaluación del coeficiente emocional del personal docente del área de pre-primaria y primaria, se observa en la escala de pensamiento constructivo global una media de 102 puntos, donde el 72 % de los evaluados está por encima de dicho valor. Estas personas la mayoría de las veces actúan de forma constructiva y otras veces lo hacen con bastante inmadurez, precipitándose antes los acontecimientos cometiendo errores. El 28 % presenta los resultados más bajos, siendo personas impulsivas e inmaduras en su forma de actuar y desenvolverse en la vida.

Los resultados que se presentan en la escala de emotividad evidencian datos medianamente altos, pues la puntuaciones directas oscilan desde los 56 hasta los 105 puntos, siendo el promedio global de la muestra de 86 puntos, la muestra tiene como característica la expresión de sus emociones de forma clara y

proporcionada a las circunstancias, reaccionando a veces de forma excesiva e incontrolada. El estrés les ocasiona una tensión excesiva.

Los valores obtenidos en la escala de eficacia se encuentran entre los 44 y 61 puntos. Los datos que se pueden ver en la tabla con un puntaje alto son personas que reaccionan de forma activa y responsable cuando se encuentran ante los problemas, mientras que otras veces evitan, o los abordan de forma pasiva o negativa. A veces pueden mostrar un optimismo ilusorio o un pesimismo injustificado. Los individuos con puntajes más bajos como son el caso No 1 y No 3, cuando se presentan ante problemas tienden a actuar de forma lenta y a menudo poco eficaz. Se enfrentan a los problemas de forma pasiva y negativa, con insuficiente responsabilidad, lo que redundará en niveles muy bajos de eficacia en su trabajo.

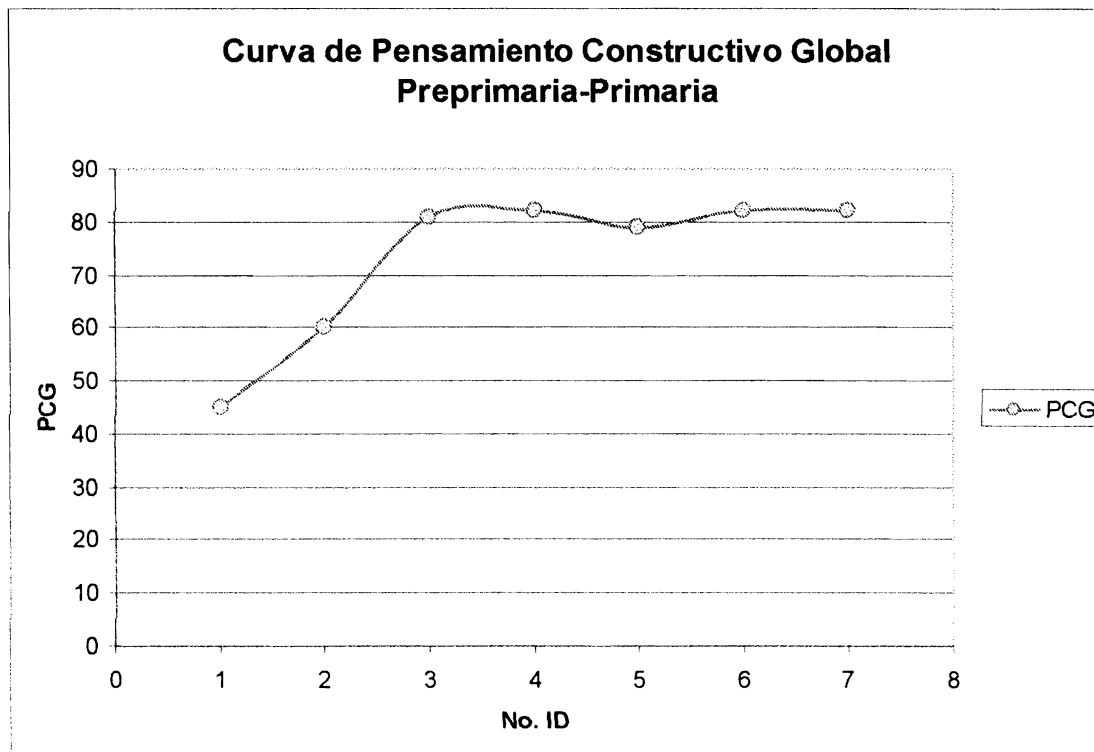
En la tabla se encuentran también los resultados de la escala de rigidez, con un puntaje global de 44 puntos. Teniendo valores dentro de los 35 a los 52 pts. Los docentes con un puntaje mayor de los 45 puntos, muestran conductas rígidas e inflexibles viendo las cosas un tanto extremista. Sus formas de pensar son simples agrupando a las personas y los hechos en categorías. Tienden a desconfiar y recelar sus relaciones con los demás, convirtiendo sus relaciones en difíciles y tensas. Se frustran cuando no se cumplen sus expectativas. Tienden a ser más susceptibles, muchas veces se dejan llevar por el fatalismo pensado de manera pesimista. Los puntajes abajo de los 45 puntos tienen como características no ser tan drásticos en sus juicios y ver el mundo de una forma más flexible, no juzgan con rigidez, son más abiertos para conocer gente nueva.

Los valores obtenidos en la escala del pensamiento esotérico de la muestra evaluada oscilan de 23 a 34 puntos, los docentes obtuvieron un promedio global de 28 puntos. Los resultados evidencian que los maestros obtuvieron una puntaje bajo teniendo como características el mantener un equilibrio normal entre su interés por atenerse a los hechos a datos comprobados o demostraciones

científicas. Pocas veces creen que las cosas se obtienen por medios mágicos e incontrolables.

En la tabla podemos observar los valores obtenidos en la escala ilusión, el promedio global de los resultados es de 55 puntos, el 75 % de la población obtuvo un puntaje alto, teniendo como características personales un optimismo poco justificado y un tanto iluso. Muestran un gran entusiasmo y caen muy bien a los demás, al mismo tiempo pueden adoptar decisiones precipitadas y simplistas sin tomar las debidas precauciones.

Gráfica 10. Curva de Pensamiento Constructivo Global Muestra 2



Fuente: Anexo D. Datos calculados tabla No 19.

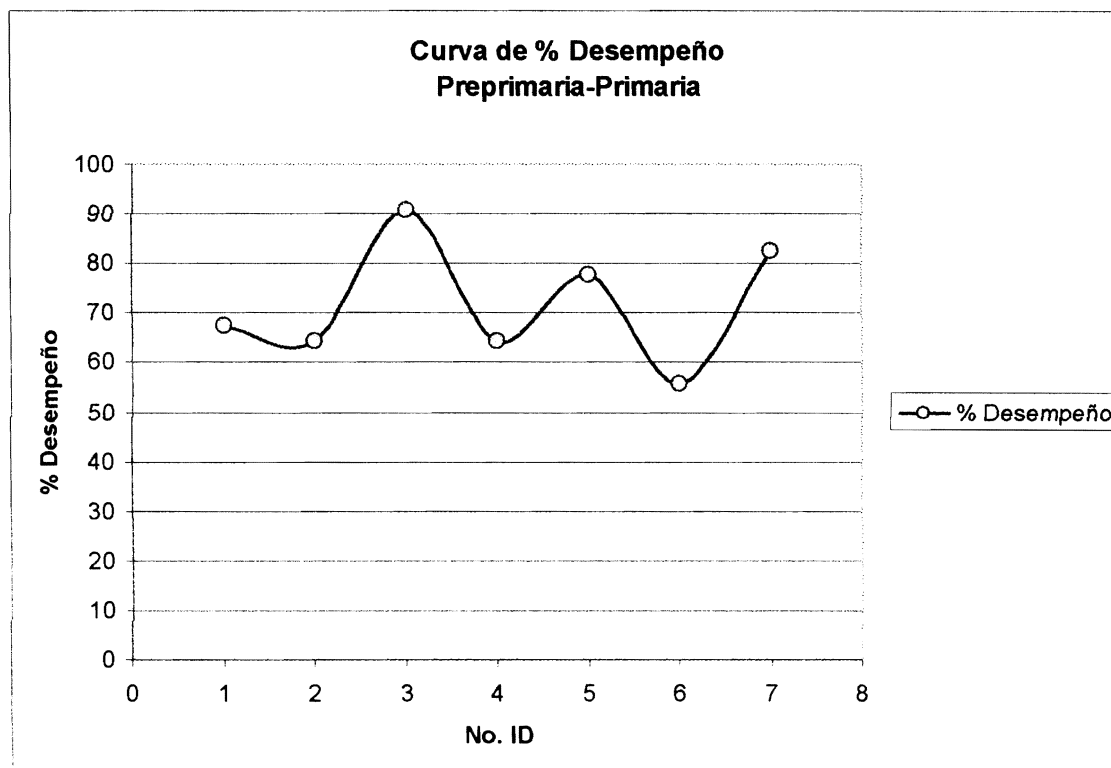
De la Gráfica 10 se puede observar que los valores correspondientes al pensamiento constructivo global proporcionados por el CTI oscilan entre 45 y 82 pts. Es importante destacar que solamente el 28 % de todos los docentes evaluados no superan el 70% del rango de la variable. Dicho comportamiento evidencia un bajo autoconcepto dando como resultado relaciones problemáticas, así como también poca capacidad para sobreponerse a situaciones estresantes y dificultad para adaptarse a nuevas experiencias de vida.

El índice de simetría de la distribución refleja que los resultados tienden a concentrarse a la izquierda de la media. A su vez, el coeficiente de curtosis indica que la muestra se comporta bajo una distribución leptocúrtica, presentando un

elevado grado de concentración de resultados alrededor de los valores centrales de la variable.

En términos generales, los catedráticos con puntuaciones altas muestran una facilidad en la toma de decisiones ante situaciones inesperadas, así como buena flexibilidad y control emocional, lo cual contribuye positivamente en su desempeño laboral.

Gráfica 11. Curva de % Desempeño Muestra 2



Fuente: Anexo D. Datos calculados Tabla No 19.

De la Gráfica 11 se puede observar que los resultados obtenidos a partir de las observaciones en el aula oscilan entre 56 y 91 pts., donde el 57% de la muestra analizada no supera el 70 % del puntaje de la variable. Este comportamiento evidencia por parte del claustro un deficiente control de grupo, una mala toma de decisiones e irresponsabilidad en el aula conducido por un liderazgo negativo.

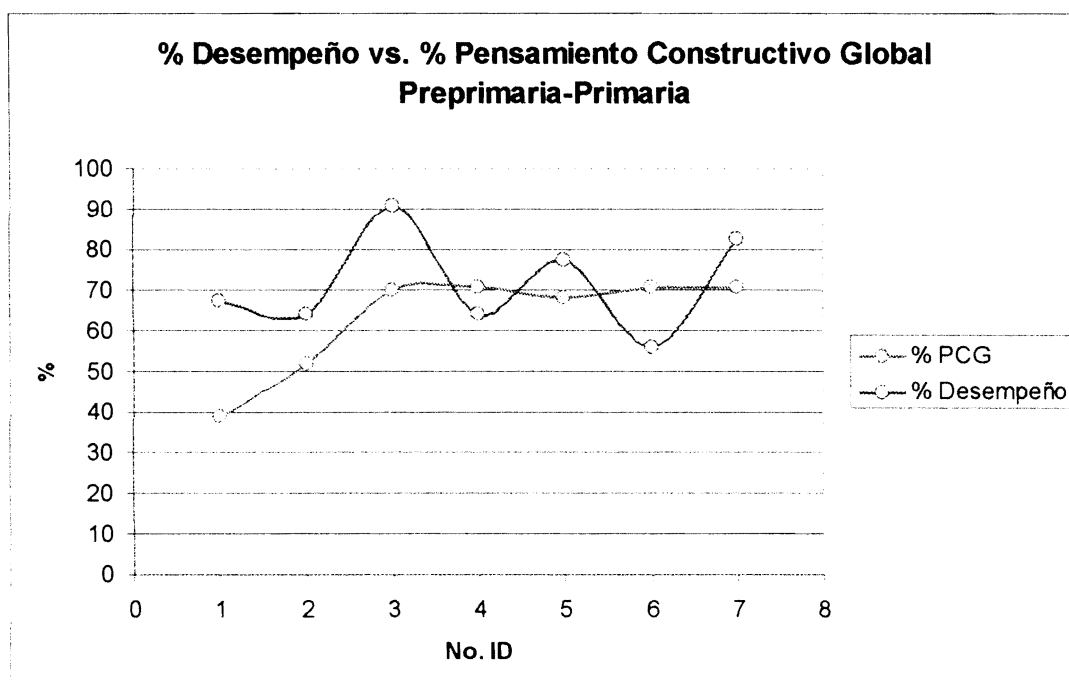
El índice de simetría refleja una distribución asimétrica positiva, indicando que existe una mayor concentración de valores por encima de la media. A su vez, el coeficiente de curtosis refleja una distribución platicúrtica con un reducido grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable.

Es importante hacer notar que el porcentaje de desempeño del sujeto 6 presenta el desempeño mas bajo de todo el claustro, puntuando 56% en dichas observaciones. Este resultado refleja una clara deficiencia en la interrelación con los estudiantes sino también poco dominio del tema al momento de impartir las clases, irresponsabilidad en el aula y un bajo control en el manejo de grupo. Dicho comportamiento coincide con la reacción anuente por parte de las maestras a la observación de la metodología de enseñanza aplicada dentro del aula a la hora de la evaluación en campo.

En términos generales, los catedráticos con puntuaciones altas muestran un buen control de grupo, creatividad en sus actividades, empatía hacia sus alumnos así mismo con una identificación con su grupo de estudiantes.

Como se realizó en apartados anteriores, para poder comparar el pensamiento constructivo global (PCG) y el desempeño del claustro, el PCG fue convertido a unidades porcentuales equivalentes para poder ser interpretado y correlacionado en la misma escala de estudio como se muestra a continuación:

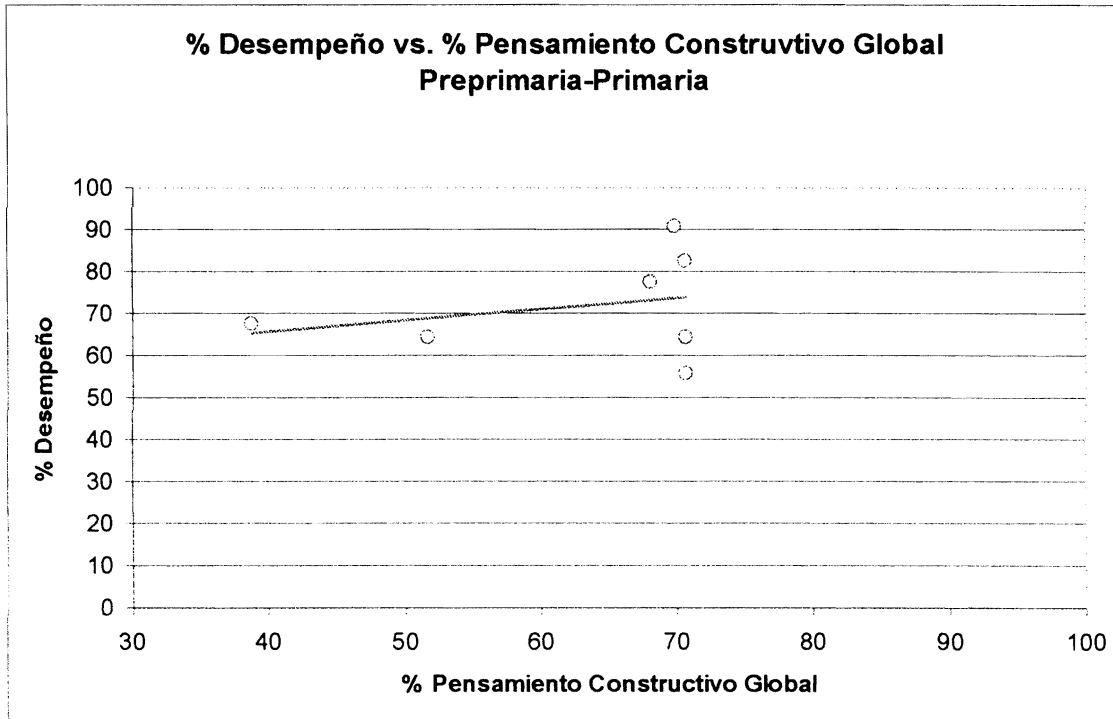
**Gráfica 12. % Desempeño vs. % Pensamiento Constructivo Global
Muestra 2**



Fuente: Anexo D. Datos Calculados tabla No 19.

Gráfica 12 se puede observar que ambas variables de estudio poseen comportamientos totalmente independientes, ya que cuando se tienen los valores altos de pensamiento constructivo global se logran los valores más bajos de desempeño.

**Gráfica 13. Correlación lineal
% Desempeño vs. % Pensamiento Constructivo Global Muestra 2**



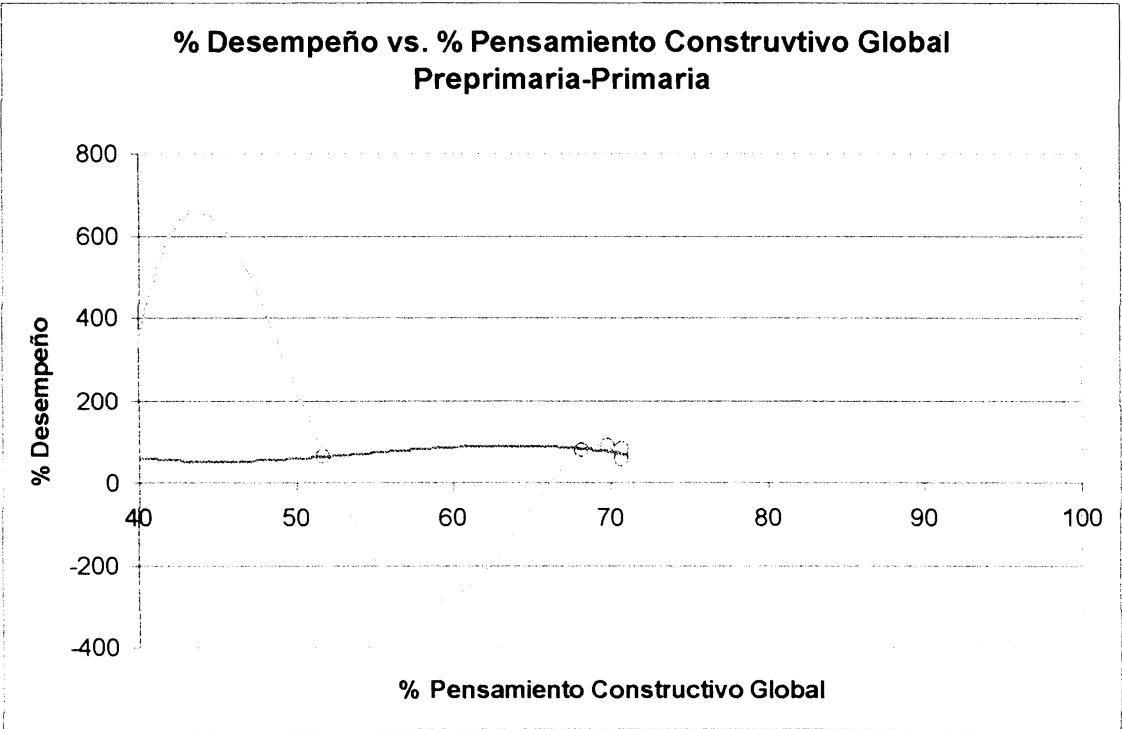
FUENTE: Anexo D. Datos calculados tabla No 19.

Tendencia	Modelo
	$y = 0.2596x + 55.451$ $R^2 = 0.0722$

De la Gráfica 13 se puede observar que el modelo lineal aplicado sobre la nube de puntos correspondiente a las variables de estudio no posee relación directa. Este impedimento para trazar una recta de regresión lineal viene denotado por un coeficiente de correlación de 0.26

A pesar que dicho comportamiento no puede ser ajustado a una tendencia lineal, existe la posibilidad de que existan relaciones no lineales entre ambas variables, para esto se aplicaron modelos polinomiales llegando hasta expresiones de cuarto grado para probar que dicha relación no existe en ningún plano unidimensional.

**Gráfica 14. Correlación polinomial
% Desempeño vs. % Pensamiento Constructivo Global Muestra 2**



Fuente: Anexo D. Datos calculados tabla No. 19.

Tendencia	Modelo
	$y = -0.0117x^2 + 1.9043x^2 - 100.31x + 1775.7$ $R^2 = 0.2593$
	$y = -0.0232x^4 + 5.3168x^3 - 448.74x^2 + 16512x - 222984$ $R^2 = 0.5861$

De la grafica 14 se puede observar que el modelo que mejor describe la interrelación entre el pensamiento constructivo global y el porcentaje de desempeño es el polinomio de cuarto grado, denotado con la línea de tendencia anaranjada, este modelo posee un coeficiente de correlación de 0.71. A su vez el coeficiente de determinación (R^2) indica que el 58% del desempeño es debido al pensamiento constructivo global, por lo que se plantea como hipótesis una correlación entre las variables de estudio.

Como se realizó en apartados anteriores para demostrar la correlación entre las variables de estudio, se utilizara la prueba t de Student para aprobar o rechazar la siguiente hipótesis nula:

-Ho: Existe relación significativa entre el pensamiento constructivo global y el desempeño laboral del personal docente del Colegio Cristiano Bilingüe Jardín del Edén asignados las áreas de preprimaria y primaria.

Considerando un tamaño de muestra $N = 22$, un nivel de significancia del 95 %, la regla de decisión es la siguiente:

Aceptar Ho:

$$-2.080 < t < 2.080$$

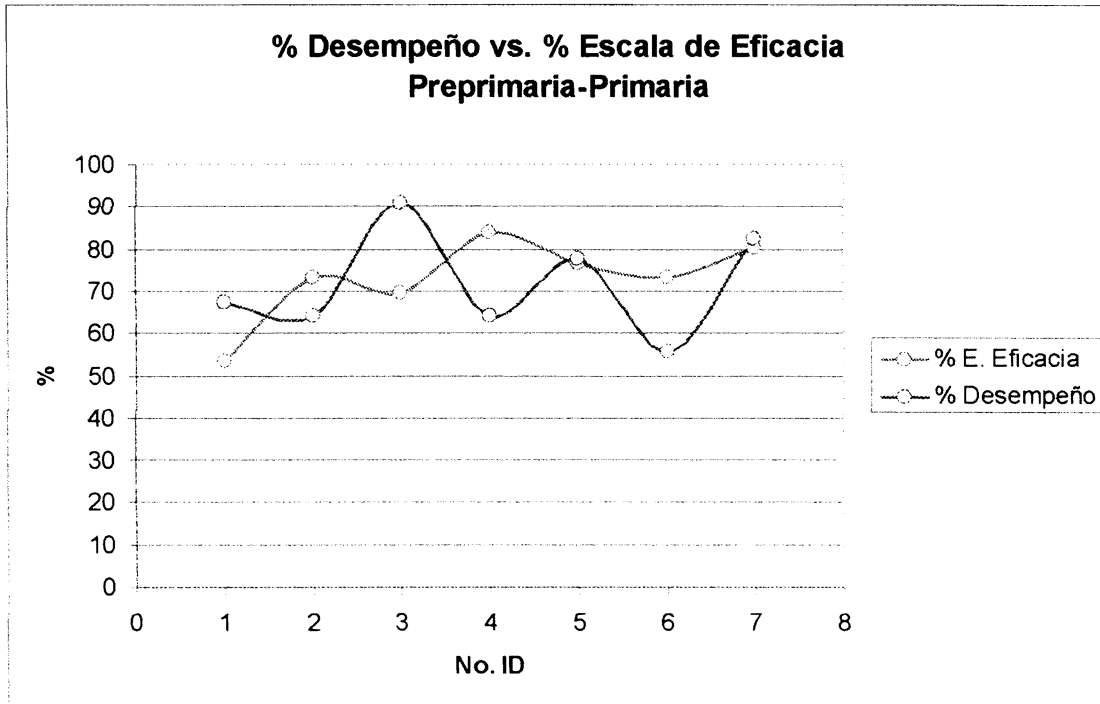
De lo contrario, si t se encuentra fuera de los límites anteriormente descritos, la hipótesis nula se rechaza.

Utilizando los datos obtenidos del desempeño y pensamiento constructivo global para la muestra 2 se determino una t de Student con un valor de 2.36

Debido a que éste valor se encuentra fuera del rango de aceptación anteriormente establecido, se descarta toda relación significativa entre el pensamiento constructivo global y el desempeño laboral del personal docente del Colegio Cristiano Bilingüe Jardín del Edén asignados las áreas de preprimaria y primaria

No pudiendo haber encontrado una correlación entre el porcentaje de desempeño y la escala más representativa del CTI (Pensamiento Constructivo Global), se analiza un sistema reemplazado al PCG por la Escala de Eficacia, dicho análisis se presenta a continuación:

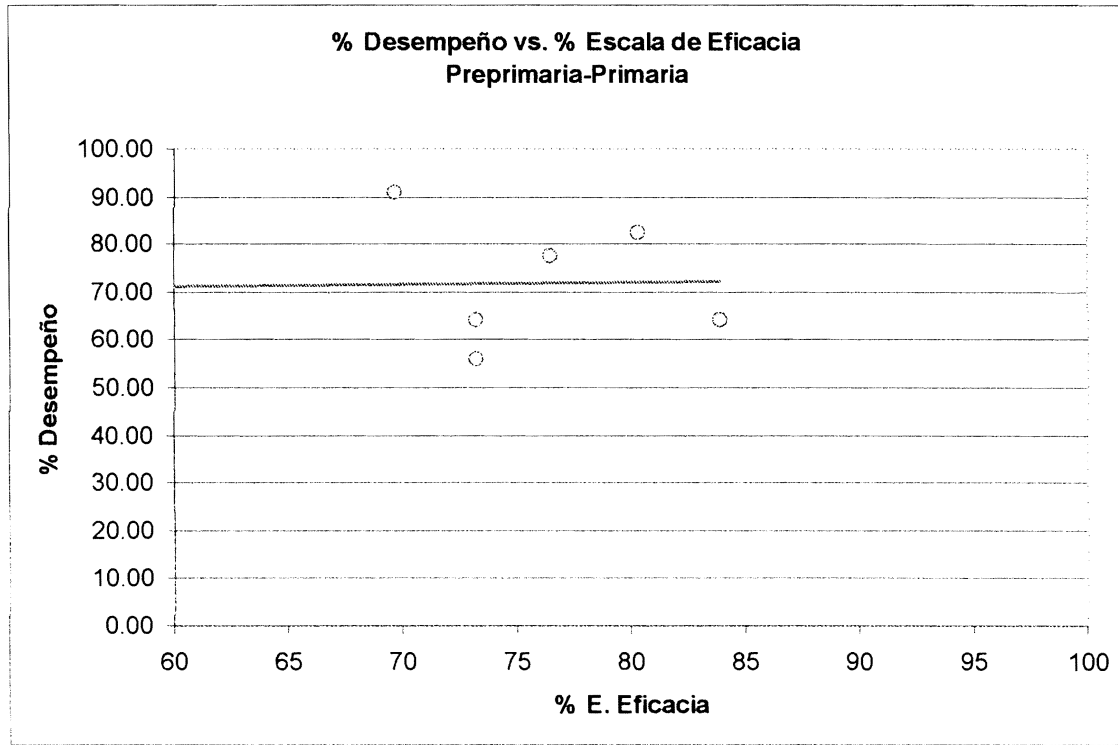
Gráfica 15. % Desempeño vs. % Escala de Eficacia Muestra 2



Fuente: Anexo D. Datos calculados tabla No. 20.

En la grafica 15 se puede observar que la escala de eficacia posee un comportamiento totalmente independiente respecto al desempeño de los catedráticos, ya que cuando se tienen los valores altos de eficacia se logran desempeños bajos y viceversa.

**Gráfica 16. Correlación lineal
% Desempeño vs. % Escala de Eficacia Muestra 2**



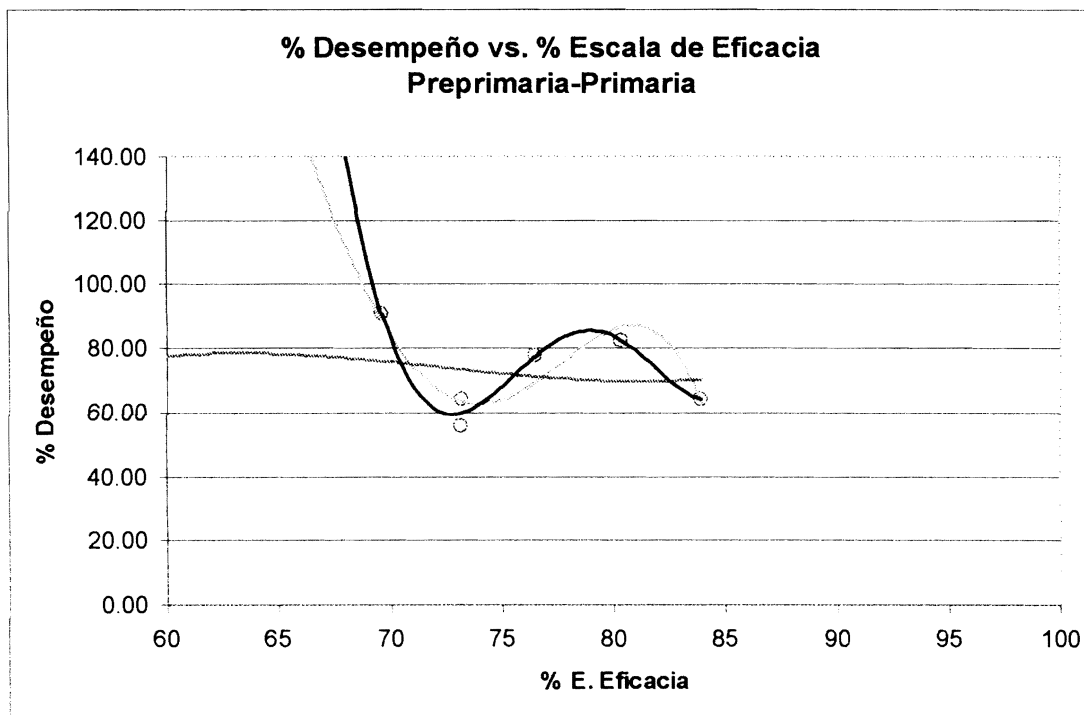
Fuente: Anexo D. Datos calculados tabla No 21.

Tendencia	Modelo
	$y = 0.0518x + 68.008$ $R^2 = 0.0017$

Gráfica 16 se puede observar que el modelo lineal aplicado sobre la nube de puntos de las variables de estudio no puede ser descrito por una tendencia lineal, presentando un bajo coeficiente de correlación de 0.041.

A pesar que dicho comportamiento no puede ser ajustado a una línea recta, se tratara de buscar que la correlación entre las variables proporcione mejores resultados cuando se aplican modelos matemáticos de mayor grado como se muestra a continuación.

**Gráfica 17. Correlación polinomial
% Desempeño vs. % Escala de Eficacia Muestra 2**



Fuente: Anexo D. Datos calculados tabla No 21.

De la Gráfica 17 se puede observar que el modelo que proporciona un mejor coeficiente de correlación entre la escala de eficacia y el porcentaje de desempeño es el polinomio de quinto grado, denotado con la línea de tendencia negra con un valor de 0.98. Así mismo, dicho modelo presenta un coeficiente de determinación de 0.16, indicando que el 96 % del desempeño es debido a la eficacia. Ambos resultados cumplen con los criterios de aceptación para aprobar la correlación entre las variables de estudio, por lo que se acepta la hipótesis de que el desempeño y la escala de eficacia guardan una relación directa entre si.

Como se ha realizado en apartados anteriores, se utilizara la prueba t de Student como recurso para afirmar la relación entre las variables de estudio. Dicho análisis se presenta a continuación:

-Ho: Existe relación significativa entre la eficacia y el desempeño laboral del personal docente del Colegio Cristiano Bilingüe Jardín del Edén asignados las áreas de preprimaria y primaria.

Considerando un tamaño de muestra $N = 22$, un nivel de significancia del 95 %, la regla de decisión es la siguiente:

Aceptar Ho:

$$-2.080 < t < 2.080$$

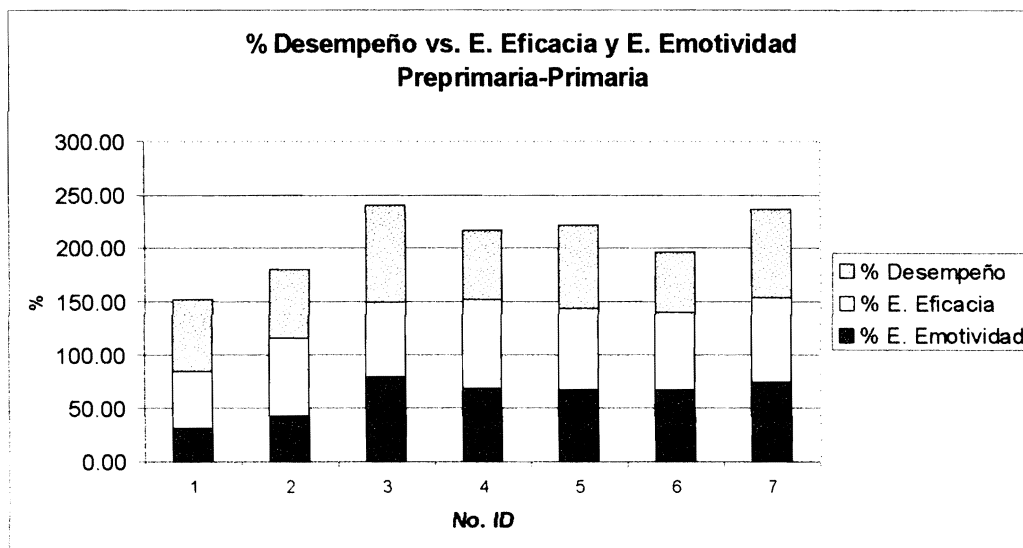
De lo contrario, si t se encuentra fuera de los límites anteriormente descritos, la hipótesis nula se rechaza.

Utilizando los datos obtenidos del desempeño y pensamiento constructivo global para la muestra 1 se determinó una t de Student con un valor de -0.34 .

Debido a que este valor se encuentra dentro del rango de aceptación anteriormente establecido, se acepta una relación significativa entre la Escala de Eficacia y el desempeño laboral del personal docente del Colegio Cristiano Bilingüe Jardín del Edén asignados las áreas de preprimaria y primaria.

Con el objeto de realizar un análisis mas profundo, a continuación se presenta la escala de emotividad y su relación con el desempeño y la escala de eficacia.

Gráfica 18. % Desempeño vs. % E. Eficacia y E. Emotividad Muestra 2



Fuente: Anexo D. Datos calculados tabla No. 21

De la Gráfica 18 se puede observar que la escala de emotividad posee un comportamiento totalmente independiente de la eficacia y desempeño, ya que para valores bajos en la escala de emotividad se obtienen valores altos en la escala de eficacia y desempeño; y viceversa.

Con el objeto de conocer la relación entre las tres variables anteriormente mencionadas, se utilizara el coeficiente de correlación múltiple y parcial para demostrar una correspondencia entre ellas como se muestra a continuación:

-Ha: Entre las variables de desempeño, eficacia y emotividad existe correlación significativa, así como dependencia.

-Ho: Entre las variables de desempeño, eficacia y emotividad no existe correlación significativa, así como dependencia.

Tabla 13. Coeficientes de correlación múltiple y proporcional para % Desempeño, % E. Eficacia y % E. Emotividad de la Muestra 2

Coeficiente de correlación simple	Coeficiente de correlación múltiple	Coeficiente de correlación parcial
$r_{xz} = 0.9723$	$r_{x.zy} = 0.9812$	$r_{xy.z} = 0.5670$
$r_{xz} = 0.9724$		$r_{zy.x} = 0.5650$
$r_{xz} = 0.9637$		$r_{xz.y} = 0.3343$

Fuente: Anexo D. Datos calculados de la tabla No. 22.

Los coeficientes de correlación obtenidos se han comparado con los valores críticos en función de la probabilidad y se observa que con 19 grados de libertad se ubican las cifras de 0.433 y 0.549, para un nivel de significancia del 5% y 1%. Esto significa que los valores de 0.5670 y 0.5650 tienen una probabilidad menor que 0.01.

Por tanto, la Escala de Eficacia y Desempeño poseen una probabilidad que se encuentra dentro del nivel de significancia, se acepta H_a y se rechaza H_o . Para la Escala de Emotividad se rechaza H_a y se acepta H_o .

Por lo que se determina que si hay una correlación significativa entre la Escala de Eficacia y Desempeño, y no hay correspondencia con la Escala de Emotividad.

CAPITULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. Se determinó que no existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente del Colegio Jardín del Edén.

2. La muestra de docentes del área de pre-primaria y primaria fue la única que presentó una correlación significativa entre la escala de eficacia y desempeño laboral, con un valor de .96, atribuyéndose que los individuos respondieron de forma más atenta y sincera al test.

3. En términos generales se determinó que el desempeño laboral del personal docente del Colegio Jardín del Eden es aceptable con un valor de 78%.

4. Se determinó que el personal docente del Colegio Jardín del Eden, posee un bajo coeficiente emocional, con un valor medio de 65%, debido a su poco autoconocimiento, baja autoestima, dificultad para afrontar situaciones inesperadas y mala toma de decisiones.

5. Se determinó que el desempeño laboral de los docentes del Colegio Jardín del Eden es totalmente independiente de estado de animo de los catedráticos.

4.2 Recomendaciones

- Realizar futuras investigaciones en el ámbito psicolaboral con el fin de determinar si existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.
- Evaluar periódicamente el desempeño laboral del personal docente dentro de la institución educativa para identificar las áreas en las que se debe mejorar para obtener mejores resultados en el rendimiento del recurso humano.
- Evaluar el desempeño laboral de todo el personal incluyendo el área administrativa y operacional para determinar si se cumplen cada unos de los objetivos del perfil del cargo a desempeñar.
- Implementar test psicométricos a la hora de seleccionar nuevo personal para fijar capacidades y aptitudes que contribuyan a elegir a los individuos idóneos para el cargo a desempeñar.
- Mejorar las herramientas que se utilizan para la evaluación del desempeño laboral del personal docente del Colegio Jardín del Edén, con el objeto de contar con resultados más críticos y objetivos.
- Para el personal docente con puntuaciones bajas en el desempeño laboral se recomienda un FODA personal, así como el trabajo en grupos de apoyo donde se evidencien modelos de metodologías de enseñanza con el fin identificar los modelos que mejor llenen sus necesidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Cáceres Lima, Lisbeth Patricia, (2003): Perfil de la Inteligencia Emocional de Puestos en una Institución Bancaria, Inteligencia emocional, Guatemala, Universidad Francisco Marroquín, p.p 7-15.
- Castillo Gutiérrez, Ana Lucia, (2004): Correlación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral: Caso Fábrica de Producción, Desempeño laboral, Guatemala, Universidad Rafael Landivar, p.p 13-29.
- Bermejo, José Carlos, (2005): Inteligencia Emocional, ¿Qué es la inteligencia emocional?, Madrid, Editorial Santander, Cuarta Edición, p.p.17-20.
- Chiavenato, Idalberto, (2001): Administración, proceso y teoría, Establecimiento de estándares de desempeño, Colombia, Tercera Edición, McGraw-HILL, pp. 35-.355.
- Chiavenato, Idalberto, (1999): Administración, proceso y teoría, Evaluación del desempeño laboral, Colombia, Quinta Edición McGraw-HILL, pp. 355-367.
- Goleman, Daniel, (1997): Inteligencia Emocional, Las emociones, Barcelona, Editorial Kairos, pp. 185-186.
- Goleman, Daniel, (1998): La práctica de la Inteligencia Emocional, Más allá de la experiencia, Barcelona, Editorial kairos, pp. 7-54.
- Ruiz, et al. (2008): Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología, Evaluación del desempeño laboral, s.p, <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed>, 20/04/10.
- Torecilla, F. Javier Murillo, (2004): Estudio comparado entre 50 países de América y Europa, Oficinal Regional de Educación para América Latina y el Caribe, Fundamentos Teóricos de los sistemas de evaluación del desempeño docente, Chile, pp. 96-107.
- *Martínez, (2010): Inteligencia emocional, ¿Qué es la inteligencia emocional? s.p,<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/que-es-inteligencia-emocional.htm>, 12/04/10.*
- Morris, et. at, (2005): Psicología, Inteligencia, México, Pearson Education, doceava edición, pp. 297.

- Stephen P. Robbins, (1999): Comportamiento Organizacional, México, Editorial Pearson, Octava Edición, pp. 564-570.
- Woolfolk. Anita, (1999): Psicología Educativa, Inteligencias múltiples, México, Prentice Hall, Novena Edición, pp. 113.

ANEXOS

COLEGIO MIXTO CRISTIANO "JARDIN DEL EDÉN"

NUESTRA VISIÓN: "FORMAR ESTUDIANTES EXITOSOS A LA MANERA DE DIOS"

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La siguiente evaluación se realiza con el propósito de mejorar los estándares de calidad docente. Nuestro deseo es brindar una educación que esté a la vanguardia de los mejores centros educativos; por lo que te pedimos marques con una X la casilla correspondiente según consideres el desempeño de tus catedráticos en los aspectos que a continuación se detallan.

Gracias por contestar fehacientemente, ya que el resultado obtenido se verá reflejado en la mejora de tu educación.

Grado: _____

	Aspectos a Evaluar	Nombre Docente: Evelyn		Nombre Docente: Rosario		Nombre Docente: Otto		Nombre Docente: Martha M.	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	Mantiene el orden y la disciplina en clase								
2	Llama la atención cuando escuchas alguna expresión soez								
3	Realiza reportes de disciplina o académicos cuando es necesario								
4	Inicia y termina a tiempo sus clases								
5	Domina los temas que enseña								
6	Utiliza los libros de texto solicitados para el curso								
7	Evalúa sobre los contenidos desarrollados en clase								
8	Resuelve dudas con claridad								
9	Califica las tareas que asigna								

ANEXO B Ficha de Observación de Clase

Materia: _____ Colegio: _____

Nombre del maestro (a) _____

Tema de clase: _____ Grado: _____

Fecha _____

1 → Poco adecuado/ Necesita Mejorar	2 → Medianamente adecuado/ En proceso.	3 → Adecuado/ Logrado.	4 → No es Posible Observar.
--	---	---------------------------	--------------------------------

1. Demuestra dominio del tema:

1	2	3

Acerca de la Motivación	1	2	3	N
2. Tiene relación con el tema propuesto.				
3. Muestra creatividad en actividades.				
4. Trasmite entusiasmo e interés.				
5. Prepara Material.				
A cerca de la Adquisión				
6. Explica los temas con claridad.				
7. Sintetiza y enfatiza cuando es necesario.				
8. Explica los temas utilizando ejemplos, ejercicios, casos, etc.				
9. Diseña y utiliza adecuadamente la pizarra, guías, etc.				
10. Promueve la participación de los alumnos y verifica su comprensión.				
Áreas de habilidades Pedagógicas				
11. Su modulación, volumen, tono de voz y pronunciación son adecuados.				
12. Trasmite entusiasmo e interés.				
13. Muestra una actitud de apertura a los comentarios y preguntas del alumno.				
14. Su postura y desplazamiento reflejan manejo de espacio.				
15. Realiza la presentación del tema y muestra las competencias a alcanzar en la sesión.				
16. Mantiene la atención de los estudiantes.				
17. Orden y limpieza del aula.				
A cerca del plan de clase				
18. Prepara la sesión considerando cada una de las fases.				
19. Planea las competencias de manera adecuada.				
20. Propone actividades adecuadas para cada una de las fases.				
Total				

ANEXO C

DATOS CALCULADOS

MUESTRA 1

Tabla 15. Porcentajes de desempeño y pensamiento constructivo Global Muestra 1

No. ID	X (Si)	X(No)	X (Total)	% Desempeño	PCG CTI	Min. PCG	Max. PCG	% PCG
1	129	36	189	68	111	29	145	71
2	108	20	134	81	110	29	145	70
3	129	6	144	90	97	29	145	59
4	95	4	99	96	97	29	145	59
5	148	14	167	89	97	29	145	59
6	114	25	140	82	108	29	145	68
7	167	26	196	85	105	29	145	66
8	120	11	159	76	116	29	145	75
9	147	28	176	84	109	29	145	69
10	125	38	164	76	103	29	145	64
11	207	31	239	87	117	29	145	76
12	154	8	164	94	115	29	145	74
13	125	5	133	94	103	29	145	64
14	47	67	132	36	107	29	145	67
15	49	1	50	98	94	29	145	56
16	63	1	66	96	103	29	145	64
17	180	9	189	95	98	29	145	59
18	126	28	155	82	121	29	145	79
19	110	26	140	78	112	29	145	72
20	153	27	183	84	119	29	145	78
21	157	13	171	92	102	29	145	63
22	169	18	189	90	102	29	145	63
\bar{X}	128	20	153	84	107	29	145	67
Σ	2823	440	3377	1850	2346	638	3190	1472

Tabla 16. % Desempeño, % E. Eficacia y % E. Emotividad para la Muestra1

No. ID	% Desempeño (Y)	% Eficacia CTI (X)	% Emotividad CTI (Z)
1	68.25	76.79	76.40
2	80.76	73.21	79.20
3	89.58	75.00	64.00
4	95.96	58.93	73.60
5	88.69	58.93	65.60
6	81.72	75.00	74.40
7	85.32	69.64	77.60
8	75.59	76.79	84.00
9	83.64	76.79	70.40
10	76.07	67.86	73.60
11	86.79	83.93	92.00
12	94.26	87.50	75.20
13	93.88	82.14	73.60
14	35.61	73.21	76.80
15	97.98	75.00	64.00
16	95.96	71.43	70.40
17	95.24	85.71	61.60
18	81.66	78.57	93.60
19	78.29	71.43	80.00
20	83.61	83.93	76.00
21	91.81	67.86	66.40
22	89.59	64.29	76.80
\bar{X}	84.10	74.27	74.78
Σ	1850.26	1633.93	1645.20

Tabla 17. Datos para correlación múltiple y proporcional para % Desempeño, % E. Eficacia y % E. Emotividad de la Muestra 1

No. ID	X ²	Z ²	Y ²	XZ	XY	ZY
1	5896.05	5836.96	4658.60	5866.43	5240.93	5214.60
2	5360.33	6272.64	6522.28	5798.57	5912.83	6396.24
3	5625.00	4096.00	8025.17	4800.00	6718.75	5733.33
4	3472.58	5416.96	9208.24	4337.14	5654.76	7062.63
5	3472.58	4303.36	7865.79	3865.71	5226.33	5818.02
6	5625.00	5535.36	6678.23	5580.00	6129.03	6080.00
7	4850.13	6021.76	7279.69	5404.29	5942.01	6620.92
8	5896.05	7056.00	5713.93	6450.00	5804.27	6349.61
9	5896.05	4956.16	6995.04	5405.71	6422.08	5888.00
10	4604.59	5416.96	5786.40	4994.29	5161.78	5598.63
11	7044.01	8464.00	7532.93	7721.43	7284.37	7984.91
12	7656.25	5655.04	8885.19	6580.00	8247.86	7088.45
13	6747.45	5416.96	8813.36	6045.71	7711.53	6909.53
14	5360.33	5898.24	1267.79	5622.86	2606.87	2734.55
15	5625.00	4096.00	9600.04	4800.00	7348.48	6270.71
16	5102.04	4956.16	9208.24	5028.57	6854.26	6755.56
17	7346.94	3794.56	9070.29	5280.00	8163.27	5866.67
18	6173.47	8760.96	6668.56	7354.29	6416.24	7643.50
19	5102.04	6400.00	6128.93	5714.29	5591.96	6263.00
20	7044.01	5776.00	6990.06	6378.57	7016.98	6354.10
21	4604.59	4408.96	8429.60	4505.71	6230.16	6096.37
22	4132.65	5898.24	8027.15	4937.14	5759.64	6880.85
\bar{X}	5574.41	5656.24	7243.43	5566.85	6247.47	6255.01
Σ	122637.1	124437.2	159355.5	122470.7	137444.4	137610.1

Coefficiente de correlación múltiple:

$$r_{x.zy} = \sqrt{\frac{r_{xy}^2 - r_{xz}^2 - 2(r_{xy} r_{xz} r_{zy})}{1 - r_{zy}^2}} \quad [\text{Ec. 1}]$$

Coefficiente de correlación parcial:

$$r_{xy.z} = \frac{r_{xy} - (r_{xz} \cdot r_{zy})}{\sqrt{(1 - r_{xz}^2)(1 - r_{zy}^2)}} \quad [\text{Ec. 2}]$$

$$r_{xz.y} = \frac{r_{xz} - (r_{xy} \cdot r_{zy})}{\sqrt{(1 - r_{xy}^2)(1 - r_{zy}^2)}} \quad [\text{Ec. 3}]$$

$$r_{zy.x} = \frac{r_{zy} - (r_{xy} \cdot r_{xz})}{\sqrt{(1 - r_{xy}^2)(1 - r_{xz}^2)}} \quad [\text{Ec. 4}]$$

Calculando datos para % Desempeño, % E. Eficacia y % E. Emotividad de la Muestra 1:

Coefficiente de correlación simple:

$$r_{xz} = \frac{22 * 122470.71 - 1633.93 * 1645.20}{\sqrt{(22 * 122637.12 - 1633.93^2)(22 * 124437.28 - 1645.20^2)}}$$

$$r_{xz} = 0.210$$

$$r_{xz} = \frac{22 * 137444.10 - 1633.93 * 1850.26}{\sqrt{(22 * 122637.12 - 1633.93^2)(22 * 159355.53 - 1850.26^2)}}$$

$$r_{xz} = 0.012$$

$$r_{xz} = \frac{22 * 137610.15 - 1645.20 * 1850.26}{\sqrt{(22 * 124437.28 - 1645.20^2)(22 * 159355.53 - 1850.26^2)}}$$

$$r_{xz} = 0.329$$

Coefficiente de correlación múltiple:

$$r_{x.zy} = \sqrt{\frac{0.012^2 + 0.21^2 - 2 * 0.012 * 0.21 * 0.329}{1 - (0.329)^2}}$$

$$r_{x.zy} = 0.218$$

Coefficiente de correlación parcial:

$$r_{xy.z} = \frac{0.012 - 0.21 * 0.329}{\sqrt{(1 - 0.21^2)(1 - 0.329^2)}} = 0.062$$

$$r_{xz.y} = \frac{0.21 - 0.012 * 0.329}{\sqrt{(1 - 0.012^2)(1 - 0.329^2)}} = 0.218$$

$$r_{zy.x} = \frac{0.329 - 0.012 * 0.21}{\sqrt{(1 - 0.012^2)(1 - 0.21^2)}} = 0.334$$

Tomando en cuenta que los grados de libertad para el sistema son los siguientes:

$$GI = N - K = 22 - 3 = 19$$

Tabla 18. Coeficientes de correlación múltiple y proporcional para % Desempeño, % E. Eficacia y % E. Emotividad de la Muestra 1

Coeficiente de correlación simple	Coeficiente de correlación múltiple	Coeficiente de correlación parcial	P
$r_{xz} = 0.210$	$r_{x.zy} = 0.218$	$r_{xy.z} = 0.062$	0.05
$r_{xz} = 0.012$		$r_{zy.x} = 0.334$	0.05
$r_{xz} = 0.329$		$r_{xz.y} = 0.218$	0.05

ANEXO D

Muestra 2

Tabla 19. Porcentaje de desempeño y escala de pensamiento constructivo global para la Muestra 2

No. ID	Puntuación	Puntaje Max	% Desempeño	PCG CTI	Min PCG	Max PCG	% PCG
1	41	60	68	74	29	145	39
2	39	60	64	89	29	145	52
3	55	60	91	110	29	145	70
4	39	60	64	111	29	145	71
5	47	60	78	108	29	145	68
6	34	60	56	111	29	145	71
7	50	60	83	111	29	145	71
\bar{X}	43	60	72	102	29	145	63
Σ	302	420	503	714	203	1015	441

Tabla 20. % Desempeño, % E. Eficacia y % E. Emotividad para la Muestra 2

No. ID	% Desempeño (Y)	% Eficacia CTI (X)	% Emotividad CTI (Z)
1	67.50	53.57	31.00
2	64.17	73.21	43.00
3	90.83	69.64	80.00
4	64.17	83.93	68.00
5	77.50	76.49	67.42
6	55.83	73.21	67.00
7	82.50	80.36	74.00
\bar{X}	71.79	72.92	61.49
Σ	502.50	510.42	430.42

Tabla 21. Datos para correlación múltiple y proporcional para % Desempeño, % E. Eficacia y % E. Emotividad de la Muestra 2

No. ID	X ²	Z ²	Y ²	XZ	XY	ZY
1	2869.90	961.00	4556.25	1660.71	3616.07	2092.50
2	5360.33	1849.00	4117.36	3148.21	4697.92	2759.17
3	4850.13	6400.00	8250.69	5571.43	6325.89	7266.67
4	7044.01	4624.00	4117.36	5707.14	5385.42	4363.33
5	5850.43	4545.01	6006.25	5156.57	5927.83	5224.79
6	5360.33	4489.00	3117.36	4905.36	4087.80	3740.83
7	6457.27	5476.00	6806.25	5946.43	6629.46	6105.00
\bar{X}	5398.91	4049.14	5281.65	4585.12	5238.63	4507.47
Σ	37792.39	28344.01	36971.53	32095.86	36670.39	31552.2

Calculando datos para % Desempeño, % E. Eficacia y % E. Emotividad de la Muestra 2:

Coefficiente de correlación simple:

$$r_{xz} = \frac{22 * 32095.86 - 510.42 * 430.42}{\sqrt{(22 * 37792.39 - 510.42^2)(22 * 28344.01 - 430.42^2)}}$$

$$r_{xz} = 0.9723$$

$$r_{xz} = \frac{22 * 36670.39 - 510.42 * 502.50}{\sqrt{(22 * 37792.39 - 510.42^2)(22 * 36971.53 - 502.50^2)}}$$

$$r_{xz} = 0.9724$$

$$r_{xz} = \frac{22 * 31552.29 - 430.42 * 502.50}{\sqrt{(22 * 28344.01 - 430.42^2)(22 * 36971.53 - 502.50^2)}}$$

$$r_{xz} = 0.9637$$

Coefficiente de correlación múltiple:

$$r_{x.zy} = \sqrt{\frac{0.9724^2 + 0.9723^2 - 2 * 0.9724 * 0.9723 * 0.9637}{1 - (0.9637)^2}}$$

$$r_{x.zy} = 0.9812$$

Coefficiente de correlación parcial:

$$r_{xy.z} = \frac{0.9724 - 0.9723 * 0.9637}{\sqrt{(1 - 0.9723^2)(1 - 0.9637^2)}} = 0.5670$$

$$r_{xz.y} = \frac{0.9723 - 0.9724 * 0.9637}{\sqrt{(1 - 0.9724^2)(1 - 0.9637^2)}} = 0.5650$$

$$r_{zy.x} = \frac{0.9637 - 0.9724 * 0.9723}{\sqrt{(1 - 0.9724^2)(1 - 0.9723^2)}} = 0.3343$$

Tomando en cuenta que los grados de libertad para el sistema son los siguientes:

$$GI = N - K = 22 - 3 = 19$$

Tabla 22. Coeficientes de correlación múltiple y proporcional para % Desempeño, % E. Eficacia y % E. Emotividad de la Muestra 2

Coeficiente de correlación simple	Coeficiente de correlación múltiple	Coeficiente de correlación parcial	P
$r_{xz} = 0.9723$	$r_{x.zy} = 0.9812$	$r_{xy.z} = 0.5670$	0.01
$r_{xz} = 0.9724$		$r_{zy.x} = 0.5650$	0.01
$r_{xz} = 0.9637$		$r_{xz.y} = 0.3343$	

RESUMEN

El presente estudio trata sobre la inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en una institución educativa, la muestra evaluada fueron 30 maestros que laboran en dicha institución. El objetivo principal del estudio fue determinar si existía una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. La población estudiada está compuesta por hombres y mujeres que parten de las edades de los 21 a los 52 años, la mayoría de docentes con un nivel socioeconómico bajo y con una escolaridad de nivel medio.

Para llevar a cabo las evaluaciones del coeficiente emocional del personal, se utilizó el test CTI, el cual está dividido en varias escalas que evalúan ciertas características individuales, como la emotividad, la eficacia, la rigidez, la ilusión, el pensamiento supersticioso así como el pensamiento esotérico. Se aplicó dicho test a todo el personal docente, se interpretaron los resultados y se determinó su coeficiente emocional. Para evaluar el desempeño laboral se utilizaron las herramientas del cuestionario y la técnica de la observación acompañada de una hoja de evaluación de desempeño.

Posteriormente se analizaron los resultados aceptando la hipótesis no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente del Colegio Cristiano Bilingüe Jardín del Edén. En el análisis de los resultados se encontró un dato importante que fue la relación entre la escala de eficacia y el desempeño laboral del personal docente para las áreas de pre-primaria y primaria.